

Sommaire

INTRODUCTION GÉNÉRALE

1

Mot de la direction générale

Mot de la direction générale adjointe

ACCUEIL & HÉBERGEMENT

4

Lignes téléphoniques

Ambulatoire

Hébergement

Accompagnement des enfants

EDUCATION PERMANENTE

20

Animation & sensibilisation

Recherches & publications

Formation des professionnel-le-s

ORIENTATION & FORMATION

42

Projet pédagogique

Orientation professionnelle

Français langue étrangère

Initiation informatique

ADMINISTRATION & FINANCES

56

Ressources humaines

Finances

RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT DE PROJETS

62

2016

INTRODUCTION GÉNÉRALE

LES DIFFÉRENTES ACTIVITÉS

Le Collectif se répartit en trois départements : l'Accueil & hébergement, l'Education permanente, ainsi que l'Orientation & la Formation, département aussi connu sous le nom de Service d'Orientation pour Femmes à la recherche d'une Formation ou d'un Travail (SOFFT).

Ces départements sont soutenus par deux services transversaux : le service Administration & Finances (SAF) et le service de Recherche & Développement de projets, ainsi que par une équipe de Bien-être et Confort (BEC).



MARISA GIANCANE
Directrice générale

“

Je vous souhaite la bienvenue et vous invite à parcourir ce rapport d'activités 2016, afin de mieux connaître les activités de l'ASBL CVFE...

La gestion de notre association constitue un défi perpétuel qui requiert une attention particulière au niveau de la qualité :

- de l'accueil et la prise en charge des femmes victimes de violence et leurs enfants
- de l'accueil de la petite-enfance
- des actions de sensibilisation menées et des publications rédigées
- du déploiement des filières de formation
- de la bonne coordination des actions menées en partenariats (ligne d'écoute 0800 et formations des professionnels)

mais aussi une vision réaliste, des objectifs communs, un personnel dynamique, et la capacité de s'adapter à un environnement qui se modifie (c'est-à-dire une gestion financière rigoureuse et une politique de ressources humaines forte basée sur le développement des compétences et du capital humain).

Depuis avril 2016, je suis partie prenante dans ce défi, en tant que directrice générale, persuadée qu'il s'agira aussi d'un chemin parsemé de succès et d'embûches !

Je reste convaincue que pour continuer à avancer et répondre au mieux aux besoins des bénéficiaires de l'association, il faudra aussi que je puisse compter sur la confiance du personnel et de ma collaboratrice la plus proche. Cela demande de la ténacité, de la continuité et de la confiance. Je suis déterminée à ce que cette confiance puisse être un des leviers de l'excellence professionnelle et de la pérennisation des activités de l'association.

En 2016, 76 personnes travaillent au CVFE !

Gardons à l'esprit que nous traversons une période d'austérité économique et sociale qui exige de développer une stratégie réaliste pour l'association. 2017-2018 sera le tournant vers le déploiement d'une stratégie qui sera fondée sur l'analyse, la maîtrise des enjeux, une assise financière saine et une démarche participative globale des membres du personnel, les impliquant dans la construction de ce plan stratégique.

La consolidation de liens avec les représentants politiques, les administrations publiques concernées, les partenaires et le conseil d'administration du CVFE fait également partie de mes défis annuels. Enfin, le contrôle de la qualité des services offerts et le combat pour un environnement stable sont des incontournables, afin de pérenniser l'avenir de notre association, active sur le terrain depuis bientôt 40 ans.

Je vous souhaite une bonne lecture !

”

“

Voilà une année 2016 bien remplie !

C'est avec plaisir que je vous adresse ces quelques mots et vous souhaite une excellente lecture du rapport d'activités 2016 de l'ASBL CVFE !

Je partage l'avis de notre directrice générale sur le besoin d'un renforcement du pilotage de l'organisation pour les années à venir. Cette période d'austérité exige, aujourd'hui, des associations du secteur non-marchand plus de rigueur et de résultats en termes de gestion. Cet aspect relève principalement de mes responsabilités depuis avril 2016, date où j'ai pris la fonction de directrice générale adjointe au CVFE.

M'associer à Marisa, c'est aussi croire en la capacité de notre binôme de relever les défis à venir avec force et bienveillance. C'est aussi croire en la capacité de notre association à prendre de la hauteur pour se pérenniser. Les actions que mène l'ASBL CVFE sont fondamentales pour notre société et contribuent réellement à ce que cette dernière évolue au niveau de la lutte contre l'exclusion socio-économique, l'égalité hommes-femmes et l'égalité des chances.

Nous avons déjà pu atteindre d'importants résultats en termes d'amélioration de la gestion. Ceux-ci consistent principalement en 2016 à l'analyse et la simplification organisationnelle, le renforcement des compétences et la création de nouvelles fonctions. Ceci dans le but de s'inscrire dans la continuité et re-crée une nouvelle dynamique en termes de management.

Nous tenons d'ailleurs à remercier notre responsable de RH, Melissa, pour sa méthodologie déterminante !

2017, sera l'année de création et de mise en œuvre des outils de gestion financière ...

Je crois, tout comme notre directrice générale, que la confiance, la transparence et la mise au travail commune avec l'ensemble du personnel du CVFE permettra d'atteindre d'importants résultats positifs pour notre association !

Bonne lecture !



CAROLINE COMPÈRE

Directrice générale adjointe

”

ACCUEIL & HÉBERGEMENT

MISSIONS DU DÉPARTEMENT

Le département Accueil & Hébergement s'est fixé pour mission de mettre à disposition des lieux ouverts, sécurisés qui répondent aux besoins des femmes victimes de violences conjugales et de leurs enfants.

Tenant compte de leurs besoins spécifiques, l'équipe du département leur propose écoute, accompagnement, soutien dans la perspective d'augmenter leur autonomie et leurs capacités d'agir.

2016 FUT UNE ANNÉE DE PASSATION, ÉTANT DONNÉ MA PRISE DE FONCTION EN TANT QUE DIRECTRICE GÉNÉRALE ET DE CAROLINE, EN TANT QUE DIRECTRICE GÉNÉRALE ADJOINTE. AFIN QUE CES PRISES DE FONCTION S'INSCRIVENT DANS UNE COHÉRENCE INSTITUTIONNELLE, TOUTE UNE SÉRIE DE TÂCHES ET DE RESPONSABILITÉS ONT ÉTÉ DÉLÉGUÉES AUX RESPONSABLES DE SERVICE "ACCUEIL & HÉBERGEMENT" ET "ADMINISTRATION-FINANCES". L'ANALYSE ORGANISATIONNELLE AYANT DÉMONTRÉ, POUR PLUS D'EFFICACITÉ, QUE CETTE DÉLÉGATION ÉTAIT INDISPENSABLE. FORTES DE LEURS COMPÉTENCES ET DE LEUR CONNAISSANCE DU TERRAIN, MELISSA ET AÏCHA ONT PRIS À BRAS LE CORPS LEUR RÔLE ET NOUS TENONS À LES REMERCIER VIVEMENT POUR LEUR VOLONTÉ, LEUR COURAGE ET LES RÉSULTATS DÉJÀ OBTENUS ... BIEN QU'IL RESTE ENCORE TOUTE UNE SÉRIE DE DÉFIS À RELEVER !

MARISA

“

2016 a été une année particulière où j'ai vécu des départs au niveau des équipes mais aussi au niveau de mes collègues directs, Roger et Frédéric, qui sont partis vers de nouveaux challenges professionnels.

Cette année a aussi été une année de changement et construction tant au niveau pédagogique, qu'au niveau du cheminement réflexif des équipes. Sans doute parmi les changements celui qui a le plus marqué les équipes, touché les travailleuses et bousculé l'organisation des services et les repères hiérarchiques, c'est l'ascension de Marisa au poste de directrice générale.

Le départ de Marisa après des années et des années à la direction du refuge nous laisse avec des émotions diverses mais aussi avec un véritable challenge. Un challenge que je n'aurais pas pu relever sans le soutien, la compétence et la confiance de Pierre-Nicolas et Bijou.

Je peux vous exprimer aujourd'hui combien cette année fut complexe et chargée parfois difficile, remplie d'émotions et de doutes mais je peux aussi vous dire que nous disposons d'un potentiel humain riche et, aujourd'hui, le département Accueil & hébergement regarde vers l'avenir et se réorganise dans le souci de répondre au mieux aux besoins des femmes et des enfants que nous accueillons.

Nous avons parfois été à bout de souffle, nous avons connu des difficultés et, sans doute, nous en traverserons encore, mais chaque travailleuse, chaque travailleur sait qu'en matière de violences conjugales nous avons laissé une empreinte dans le paysage social et, si nous sommes conscients de l'expertise récoltée au fil du temps et de la croissance de nos équipes, nous savons aussi que nos savoir-faire peuvent encore grandir, s'affiner, s'enrichir pour répondre au plus près des besoins des femmes, des enfants et des familles.

Nos familles et les problématiques sont complexes, les défis à relever sont grands, mais nos volontés et nos intelligences sont multiples et nous cheminons ensemble vers des pratiques engagées porteuses d'humanité et de solidarité.

”

Lignes téléphoniques

Avant tout, rappelons que le CVFE offre aux victimes une écoute téléphonique "historique", 24h/24 et 7j/7 au numéro 04/223.45.67. En 2016, cette ligne a reçu 4.778 appels téléphoniques (2015 : 5.207 ; 2014 : 5.013).

Les femmes victimes de violences conjugales représentent 50 à 60% des appelant-e-s, les services partenaires tels que la police et les CPAS 20 à 25% et enfin, les ami-e-s, membres de la famille, voisin-e-s et conjoint-e-s en représentent 5 à 10% (autres : 10 à 15%).

LIGNE D'ÉCOUTE 0800/30.030

La ligne 0800/30.030 Ecoute violences conjugales, quant à elle, est développée sur base de la convention pluri-annuelle 2014-2016 entre le SPW et les Pôles de ressources spécialisées en violences conjugales et intrafamiliales, réunissant Praxis (La Louvière et Liège) ainsi que le CVFE (Liège) et Solidarité Femmes (La Louvière). Les appels réceptionnés proviennent de toute personne directement concernée par la violence : les victimes, les auteur-e-s, leurs enfants et leurs proches, ainsi que les professionnel-le-s. Pour rappel, les Pôles de ressources sont nés de l'échange de savoirs issus des pratiques d'accompagnement des victimes et des auteur-e-s entre les trois associations spécialisées qui le composent, et des pratiques de coopération intersectorielle qu'elles ont initiées ensemble.



Les horaires d'écoute

Conformément à la convention, la ligne répond aux appels du lundi au vendredi (hors jours fériés) de 9h à 19h. Courant 2016, considérant la ratification par la Belgique de la Convention d'Istanbul, et étant entendu la volonté d'offrir à toute personne confrontée à une situation de violence entre partenaires une écoute et une orientation adéquate 24 heures sur 24 tous les jours de l'année, une convention a été passée entre les partenaires publics et associatifs concernés. Télé-Accueil a été mandaté pour donner une suite aux appels, chaque jour ouvrable entre 19h et 9h, ainsi que durant les 24h de chaque jour du week-end et de chaque jour férié à tout appel en langue française. Les représentant-e-s des Pôles ont participé aux différentes réunions de concertation ayant abouti à la finalisation de cette convention de collaboration, portant notamment sur les modalités du basculement de la Ligne 0800 30 030 vers les centres de Télé-Accueil. Les Pôles de ressources ont été sollicités pour offrir aux formateurs/-trices des centres de Télé-accueil 3 journées de formation en 2016. Ils ont pris en charge les aspects techniques liés à ce nouveau dispositif qui entrera en application officiellement en mars 2017.

2693 APPELS
DURANT
L'ANNÉE

Le volume des appels sur la ligne 0800 reste stable. La durée des appels se maintient elle aussi autour de 20 minutes.

FEMMES
A l'origine des appels 88%

HOMMES
A l'origine des appels 12%

Les victimes sont majoritairement des femmes. On rencontre 8% d'hommes victimes dans l'ensemble des situations de violences (conflits, violences intrafamiliales et processus de domination conjugale).

ECOUTE & SOUTIEN 50%

INFORMATION
Mécanismes relationnels 25%

INFORMATION
Juridique 13%

AUTRES 12%

La ligne d'écoute est clairement identifiée par les appelant-e-s. En effet, 75% sont des personnes directement aux prises avec les violences conjugales et intrafamiliales.

2

Le répertoire des services

Conscient-e-s de l'importance que représente cet outil-répertoire, mis en ligne sur le site Internet, les écoutant-e-s se sont réparti la charge de contacter l'ensemble des services qui y sont répertoriés en vue de l'actualisation la plus pointue possible de chaque ressource référencée en 2016. Et d'y ajouter les nouveaux services qui n'y figuraient pas jusqu'alors.

3

Le Journal de Marie

En charge de la sensibilisation du grand public, la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), la Wallonie et la Commission communautaire française (COCOF) initient chaque année une campagne en référençant le numéro 0800/300.30 comme ressource de première ligne. En novembre 2016, la campagne "Le journal de Marie" est lancée dans les médias. Comme à chaque fois, nous constatons un impact important sur le nombre d'appels. Un certain nombre des appels liés aux campagnes se caractérisent par une 'impulsivité' des appelant-e-s. Ceux-ci réagissent au message de la campagne et leurs demandes sont davantage animées par leurs émotions. C'est durant ces moments de campagne que nous recevons de nombreux appels de personnes en colère, tristes ou désespérées, mais également des appelant-e-s qui font des commentaires critiques tant sur la campagne elle-même que sur la société. Le nombre de personnes qui nous appellent et qui sont en recherche et/ou en cheminement vers un changement reste – nous semble-t-il – assez stable. Cela nous apprend que l'évaluation d'une campagne devrait s'y intéresser. Nous redisons haut et fort l'importance de rendre la ligne beaucoup plus visible, et les campagnes y contribuent largement.

Ambulatoire

Les années passent et, avec elles, notre expertise augmente. Aujourd'hui, face au public que nous rencontrons, nous pouvons dire que, pour de nombreuses femmes, sortir de la relation de violences conjugales c'est aussi prendre le risque de vivre en dessous du seuil de pauvreté.

Nos rencontres avec les victimes reflètent non seulement la fragilité des liens, la vulnérabilité des victimes mais également l'état du tissu communautaire et d'une société de plus en plus loin de l'état providence.

Les récits de vies qui nous sont racontés témoignent de la réalité chaotique de nombreuses familles. Ils questionnent le mythe qui définit la famille comme un espace démocratique et sécuritaire.

Diminuer les vulnérabilités socioéconomiques et résoudre les traumatismes constituent les plus importantes préoccupations de cette année 2016.

BREF RETOUR SUR NOS OBJECTIFS DEPUIS 2015

1

Améliorer les pratiques administratives

En 2015, devant les multiples failles de notre système d'encodage, les équipes ont souhaité un outil permettant d'affiner nos statistiques et d'augmenter l'efficacité de nos interventions. Aujourd'hui, les informations récoltées par la direction, le groupe de travail et le pôle informatique du CVFE répondent aux besoins des différents services. Le temps nécessaire à la construction de l'outil informatique est important mais petit à petit le chantier se précise. Nous espérons une mise en place du logiciel dans le courant de 2017.

2

Adapter notre offre de services

La permanence d'accueil, mise en place dans le courant de l'année 2015, est aujourd'hui structurelle. Elle est assurée en alternance par une assistante sociale ou une juriste. Pour rappel, cette offre, d'un après-midi par semaine, est une permanence sans rendez-vous qui vient en soutien aux 4 jours de permanences sur rendez-vous. Cette légère modification nous a permis de répondre à un plus grand nombre de demandes, et de diminuer le délai d'attente.

3

Coopérer de façon intersectorielle

Le protocole d'échange d'informations co-construit en 2009 existe et, même s'il n'est pas souvent activé, cet outil intersectoriel est là comme une sentinelle en veille et nous offre, ainsi qu'aux victimes, un recours supplémentaire dans des situations à haut risque de dangerosité. En 2016, nous avons référé deux situations à Praxis et une femme nous a été référée par Praxis.

4

Améliorer nos pratiques d'accompagnement

L'objectif premier de notre mission ambulatoire reste l'information et la protection des personnes aux prises avec les violences conjugales et familiales. Mais nos regards et moyens eux n'ont cessé de se développer, allant de l'information générale à l'aide spécifique : activation de scénarii de protection, contact avec la police, les instances judiciaires...mais aussi mise en place d'accompagnements s'étalant sur plusieurs mois parfois sur plusieurs années. Cette activité croissante de l'ambulatoire traduit le déploiement de nos dispositifs mais également le besoin dans la société d'espaces de consultations pour les victimes de violences conjugales et familiales. Pour répondre aux demandes et assurer le travail en ambulatoire, aujourd'hui, nous avons une équipe constituée de 9 intervenant-e-s dont des psychologues, des criminologues, une juriste, des assistantes sociales, etc.

Ce déploiement de nos activités nous met également face à une première limite : celle de l'espace disponible pour mener à bien ce travail. Cette réalité nous met parfois en difficulté. Conscient-e-s du désagrément produit par la surexploitation des locaux, nous avons commencé à examiner la situation et nous envisageons de déménager notre service ambulatoire vers d'autres locaux. Ce déplacement des activités n'est pas simple à envisager mais, au regard de la demande, il nous semble néanmoins indispensable de le mettre en place au plus tard début 2017.

Face à la complexité des vécus et à la détresse de nombreuses familles, nous sommes, nous aussi, quelques fois à bout de souffle. Pour cette raison nous estimons que nos intervenant-e-s doivent avoir des formations spécifiques, travailler en réseau et être soutenu-e-s. Cette réalité professionnelle difficile nous pousse à aller à la recherche de nouvelles pistes d'intervention et de grilles de lecture qui viennent en soutien à nos pratiques. Cette année nous avons mené une première recherche sur le traumatisme consécutif aux violences conjugales (cf. Hébergement) et, en parallèle nous, avons décidé d'enrichir nos pratiques par une approche en trauma, la somatic experiencing.

5

Développer le travail intersectoriel du pôle juridique

Aujourd'hui, le CVFE est un acteur majeur de la prévention et de la lutte contre la violence intrafamiliale. Sa participation à de nombreux projets nationaux et locaux lui permet de partager et de diffuser largement son expertise, notamment via le projet réalisé par le Collège des Procureurs Généraux à la demande du Ministère de la Justice à propos du dispositif d'interdiction temporaire de résidence en matière de violences intrafamiliales. Nous voulons souligner que notre pôle juridique a aussi développé un très riche savoir en matière du droit des étrangers..

IL EST IMPORTANT DE
RAPPELER QUE L'IMMENSE
MAJORITÉ DES VICTIMES
CONSULTENT NOS SERVICES
SECRÈTEMENT, CAR ELLES
SONT CONVAINCUES QUE LE
FAIT DE LEVER LE SILENCE SUR
LES VIOLENCES QU'ELLES
VIVENT AUGMENTE LE RISQUE
DE REPRÉSAILLES ET LES
FORMES DE CONTRÔLE.

973 ENTRETIENS
EN FACE À FACE
DURANT L'ANNÉE

C'est 176 entretiens de plus qu'au cours de l'année 2015. Bien que le volume de l'activité augmente, la proportion entre les deux types d'entretiens se maintient : 75% d'entretiens psychosociaux pour 25% d'entretiens juridiques.

460 PERSONNES
DIFFÉRENTES
RENCONTRÉES

...dont 266 de nationalité belge. Derrière ces chiffres, il y a plus de 560 enfants.

LE PREMIER APPEL

La prise de rendez-vous, ce "premier pas" vers nos services correspond à une étape dans le processus de changement : sortir du silence. Ces femmes sont à la recherche d'un lieu où vérifier des doutes, confirmer des ressentis et déposer la fatigue, les peurs et les séquelles laissées par le contrôle, les privations économiques, les menaces, les humiliations, et les attaques. Elles cherchent des réponses à des questions qu'elles n'osent pas poser ailleurs. Elles ont besoin d'ouvrir des possibles dans une situation conjugale ou familiale qui leur semble sans issue.

Un nombre encore important de femmes ne viendra qu'au premier rendez-vous (215 femmes). Mais nous savons par expérience que la majorité d'entre elles reviendra l'année suivante et parfois plusieurs années plus tard.

Nous voulons souligner que nos intervenant-e-s sont en mesure de mener des entretiens dans différentes langues (anglais, espagnol, italien, arabe, berbère, kirundi, swahili, lingala) mais nous avons aussi régulièrement recours au service de traduction du Setis Wallon.

LES ENTRETIENS JURIDIQUES

251 entretiens cette année, c'est 68 de plus que l'an dernier. Lorsque les victimes s'orientent vers un rendez-vous avec une juriste, leur attente est généralement plus ciblée, elles ont besoin d'être guidées dans le dédale de questions qu'elles se posent sur leurs droits.

Durant les nombreux entretiens juridiques réalisés, les victimes reçoivent des informations sur leurs droits,

et une orientation spécifique à leur cas particulier vers les organismes chargés de la mise en œuvre de ces droits. Elles sont également aidées dans l'accomplissement des démarches, assistées pour la rédaction et la conclusion d'actes juridiques et assistées au cours de procédures juridictionnelles ou non. 45 femmes et 2 hommes ont été rencontré-e-s plus de trois fois dans le cadre d'un suivi juridique.

LES FEMMES PRIMO ARRIVANTES

Lorsqu'on regarde nos données de plus près, une évidence saute aux yeux : les femmes arrivées en Belgique il y a moins de 5 ans sont très nombreuses. Chaque année, le Collectif accueille des femmes avec un statut précaire sur le territoire, elles sont victimes de violences dans le cadre d'un mariage "d'importation". Elles arrivent chez nous car nous sommes la seule maison d'hébergement qui accepte de les accueillir alors qu'elles sont sans revenus, et n'ouvriront aucun droit en Belgique.

La particularité du vécu de violences conjugales pour ces exilées est qu'il est amplifié par nos politiques en matière d'immigration et les lois qui conditionnent l'octroi d'un titre de séjour dans le cadre d'un regroupement familial au maintien de la cohabitation avec le partenaire, auteur de violence. Ainsi nous sommes les témoins d'une loi discriminante et oppressante qui fabrique ses exclu-e-s et propulse dans la clandestinité des masses de femmes et leurs enfants.

Les rencontres avec les femmes venues d'ailleurs nécessitent un niveau d'écoute particulier, une expertise en droits des étrangers et une présence que seul-e peut déployer un-e intervenant-e capable d'attendre que la personne qui se tient en face lui raconte ce que cela implique d'être dans Sa situation. Ce que cela implique d'être là, ce qu'implique la séparation à partir de sa vision du monde, ce que signifie le retour au pays mais, le plus souvent, ce que nous devons entendre et comprendre, c'est la souffrance liée à l'impossible retour.

Sans cadre et sans moyens financiers, il est difficile d'accompagner ces femmes dans la recherche de solutions qui augmentent leur sécurité et leur dignité. Cette absence de cadre et de protection pour ces femmes nourrit l'injustice, l'impuissance des intervenant-e-s, et le désespoir de victimes qui pourront rarement matérialiser les violences dont elles sont victimes.

LES ENTRETIENS AYANT MARQUÉ 2016

LES CHIFFRES QUI SUIVENT REFLÈTENT LE BESOIN DES VICTIMES D'ÊTRE ACCOMPAGNÉES DANS LA DURÉE ; ILS TRADUISENT ÉGALEMENT LA PUISSANCE DES PRÉJUDICES CAUSÉS PAR LES VIOLENCES CONJUGALES. ET UNE PROFESSIONNALISATION DE NOS PRATIQUES QUI S'INSCRIVENT AU-DELÀ DE L'INFORMATION OU DE LA GUIDANCE DES VICTIMES.

▶ 36 femmes séparées parfois depuis plusieurs années du père de leur enfant sont venues nous parler d'une détresse en lien avec le désir de maintenir une relation avec leur ex-partenaire en tant que père. De nombreuses femmes que nous rencontrons sont à la recherche d'une coparentalité harmonieuse à l'endroit même où une conjugalité respectueuse avait échoué. Cette volonté de maintenir de la proximité avec le père est en lien avec des valeurs personnelles, mais aussi avec des peurs comme celle d'élever seule des enfants, et/ou d'assumer les responsabilités et le devenir d'un enfant dans la précarité.

▶ 5 femmes nous ont sollicité-e-s parce qu'elles étaient victimes de leurs enfants, généralement un fils ou un beau-fils. Pour ces mères, recourir à la justice est impensable, elles sont habitées par la honte et une peur innommables qui jusque-là les avaient maintenues figées dans l'impuissance. Ces mères associent l'apparition de la violence à un passage, à l'adolescence difficile, à une intolérance à la frustration ou encore à une consommation d'alcool et/ou de stupéfiant. Lorsqu'on explore leurs vécus, on découvre qu'elles ont été victimes de violences conjugales de la part du père de l'enfant et que celui-ci a été exposé à ces violences. Lors de nos entretiens, elles trouvent un espace de dialogue et de répit à ce vécu honteux qui contribue à faire grandir leurs capacités à se protéger et leur responsabilité en tant que parent.

Hébergement

Le Refuge est un lieu d'hébergement temporaire. La durée moyenne d'un hébergement étant de 3 mois et demi, avec 15% d'hébergement de plus de 6 mois. Lieu temporaire, mais pas lieu de passage bref ; pour la plupart, le Refuge devient leur lieu de vie durant une période suffisamment longue pour que des habitudes se prennent, pour que l'endroit importe.

Cependant, il n'est pas aisé pour ces femmes de s'ancrer dans ce lieu. Les raisons sont multiples : le changement de contexte de vie rapide est déstabilisant, le Refuge est un lieu communautaire aux multiples difficultés, la moitié des femmes que nous hébergeons sont issues d'un autre continent que l'Europe, et un grand nombre d'entre elles ont vécu des mouvements migratoires, déracinants par nature. D'autres raisons aussi, liées à la problématique de la violence conjugale, dont ce focus aveuglant sur l'auteur de violence désormais absent.

HABITER NOS MAISONS

Quoi qu'il en soit ce constat nous le faisons : les femmes et les familles ont du mal à habiter nos maisons. Nous devons les accompagner dans ce processus. Nos bureaux, nos lieux d'entretiens, nos lieux d'accueil pour les enfants sont intégrés au lieu de vie des femmes et des familles hébergées. S'ancrer, c'est se déposer. S'ancrer, c'est tenter de rejoindre l'ici et maintenant de ce que je vis, et alors construire à partir de ce vécu qui est le mien. Pour initier les personnes hébergées à habiter nos maisons, nous avons impulsé une dynamique d'intervention qui prend soin du contexte d'hébergement. Ainsi nous avons développé des initiatives travaillant sur le contexte, sur le temps de vie à l'intérieur de nos maisons.



La fonction d'intervention maison

Le territoire de la maison est une zone d'intervention floue. Dans le quotidien des personnes hébergées au Refuge, comment agir ? Jusqu'où intervenir, aider, accompagner ? Comment maintenir de l'informel ? Comment construire du formel ? Afin de clarifier ce qui est attendu de la personne embauchée en tant qu'intervenant-e maison, une description de fonction a été réalisée à partir des expériences de terrain.



L'alimentation au Refuge

En 2016, nous avons mis de nouvelles offres à l'essai, afin de répondre à une volonté de mettre en avant des pratiques alimentaires saines. Ainsi, chaque midi nous proposons notamment quelque chose à manger aux femmes et aux enfants présent-e-s. Le goûter est offert le lundi et les bénéficiaires participent à sa préparation, ce qui permet un moment de convivialité et de partage.

3

Atelier cours et jardins

À partir du printemps 2016, nous avons mis en place un atelier de réalisation de bac à légumes et à fleurs, à partir de matériaux de récupération. Cet atelier était ouvert aux femmes et aux enfants. Nous avons construit cet atelier dans une logique de "piège à désir", c'est-à-dire sans constituer de groupe fixe. La stabilité de l'atelier étant assurée par les deux intervenant-e-s responsables du projet ainsi que le moment et le lieu : les mercredis de 16h30 à 18h dans la cour de notre maison à appartements en semi-autonomie. L'intérêt de cette logique fut triple : susciter le désir de participer sans engagement, nous permettre de proposer à des enfants de nous rejoindre ponctuellement, et enfin réduire la distinction intervenant-e/bénéficiaire au profit d'un rapprochement "personnes profitant de cette cour". Ce projet a pu aussi rallier les Ateliers d'Alice et les enfants de moins de 6 ans qui ont, durant l'été, réalisé des ateliers de peinture sur les bois des bacs construits.

Notre pari a fonctionné. De nombreuses personnes, intervenant-e-s et bénéficiaires, sont venues donner un coup de main à la réalisation de ces trois bacs. Trois enfants ont travaillé régulièrement avec nous, tandis que la majorité des femmes nous ont aidé ponctuellement : lors d'un temps libre, en se projetant d'une semaine à l'autre. Ces moments ont toujours été des temps d'échange de paroles et de faire ensemble. User de ses mains quand son esprit est dans la tourmente apaise. Lourds de terre, ces bacs réalisés par les personnes hébergées en ce temps-là vont maintenant pouvoir accueillir, saison après saison, des végétaux. Bien ancrés dans cette cour, ils pourront aussi donner des envies d'aller rencontrer d'autres personnes ou associations cultivant dans des bacs. "Le souffle vert" de Liège est donc passé chez nous.

4

Projet de redynamisation de la maison au N°9

Une nouvelle personne a été embauchée pour rejoindre le pôle post-hébergement. Nos appartements en semi-autonomie regroupés sous le nom de "maison du 9" assurent le lien, la transition entre l'accompagnement du Refuge et le post-hébergement. Cette collègue a travaillé sur un projet lié à cette maison, projet nommé "fête des voisines". En effet, lorsque les femmes vont au N° 9, elles passent brusquement d'une vie communautaire à une forme d'isolement. Il en va de même pour les enfants. Au refuge, il y a un suivi intensif de par la permanence des intervenant-e-s. Les femmes sont amenées à revisiter leurs vécus traumatiques afin de prendre du recul. Lors de leur passage au 9, elles amènent ce travail avec elles. La fête des voisines permet, à l'instar du N°9, de recréer un lien social tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, et ce à partir de l'autonomie de chacune.

RECHERCHE SUR LES PSYCHO-TRAUMATISMES ET LEURS LIENS AVEC LES VIOLENCES CONJUGALES

EN 2015, UNE RECHERCHE AUTOUR DE LA NOTION DE TRAUMATISME ET DES LIENS ENTRETENUS AVEC LES VIOLENCES CONJUGALES ÉTAIT EN COURS. NOUS SOUHAITONS AFFINER ENCORE NOS CONNAISSANCES DES IMPACTS DES VIOLENCES, ÉTOFFER NOTRE PALETTE D'INTERVENTIONS, ET ÉVALUER LA PERTINENCE DES OUTILS QUE NOUS UTILISONS. CES OBJECTIFS ONT ÉTÉ RENCONTRÉS. EXTRAITS DE LA PRÉFACE :

La première étape de cette recherche a été de tenter de cerner le concept de psychotraumatisme. La difficulté provenait d'abord du fait que les écrits sur le sujet sont nombreux et concernent une très grande gamme d'expériences passant de l'accident de voiture aux violences conjugales. De plus, les théories diffèrent selon les auteur-e-s, selon les écoles et amènent souvent plus de complexité que de certitudes.

Je pense que la théorie et les connaissances qu'amènent cette recherche doivent permettre, non pas de poser un diagnostic mais bien de recadrer l'expérience vécue par les femmes et de les aider à donner un nouveau sens à ce qu'elles ressentent. Les étiquettes, quelles qu'elles soient, rassurent peut-être, mais enferment surtout : elles ne nous aident pas à travailler adéquatement avec les femmes et peuvent même empêcher d'aller à leur rencontre.

Le psychotraumatisme en tant que recadrage permet donc d'éviter les étiquettes stigmatisantes et négatives et de relier les manifestations que nous observons à une "cause initiale" plutôt qu'à des fragilités individuelles. Dans ce sens, c'est d'abord bien l'expérience des violences conjugales qui provoque une série de réactions qui seront modulées par un grand nombre de facteurs tels que les croyances et valeurs, par exemple.

En effet, dans ce travail, j'insiste sur le fait que ce n'est pas la "gravité" d'un ou plusieurs événements qui fait la "gravité" du traumatisme mais bien le sens que la personne va lui attribuer. Cette optique doit permettre, plutôt que de pointer certaines victimes plus ou moins vulnérables, d'amener de l'espoir. En effet, puisque ce sont nos représentations des événements traumatiques qui en font des traumatismes, le changement est possible : nos représentations sont modifiables, alors que les événements ne le sont pas.

Pour fournir un outil qui permette d'améliorer nos pratiques, je me suis donc finalement appuyée sur une représentation du traumatisme sous forme de continuum qui permet, selon moi, de mettre des mots sur le vécu de chaque femme et surtout d'adopter une approche qui s'appuie sur les ressources, les forces et le renforcement des capacités de résilience en tant qu'objectif d'accompagnement à travers la sécurisation des victimes.

Cette approche devrait permettre aux collègues de travailler dans un cadre sécurisé où ils/elles savent ce qu'ils font et pourquoi ils/elles le font plutôt que d'emmagasiner des connaissances sur le trauma et d'estimer ne pas être suffisamment formé-e-s, voire compétent-e-s, pour intervenir aux côtés de femmes et d'enfants traumatisé-e-s. En tant qu'intervenant-e-s, nous ne pouvons pas nous contenter d'espérer ne pas être confronté-e-s aux traumas des femmes. Nous avons développé une expertise en ce qui concerne l'empowerment et l'autonomisation des victimes. Utilisons-la dans une approche sensible aux traumatismes.

RECHERCHE-ACTION SUR LA PARENTALITÉ

En 2016, la recherche-action menée en partenariat par le CVFE et le Service d'aide aux victimes de Verviers, débutée en 2014, a été reconduite par le fonds Houtman. L'université de Liège a rejoint le projet afin d'entrer dans une deuxième phase de recherche. Cette deuxième phase consistait à évaluer l'impact des deux protocoles développés dans la première phase de la recherche-action et à modéliser les pratiques d'intervention. Ainsi les deux protocoles ont été évalués : le protocole de groupe et le protocole familial. Le protocole de groupe a été évalué au sein de notre institution, étant donné que l'absence des pères dans nos suivis ne nous permettait pas de mettre en pratique le protocole familial. Cette deuxième phase de recherche a permis d'aboutir à une version finale du protocole "d'intervention de groupe axée sur la parentalité". Cette version finale co-existe désormais avec nos autres protocoles d'intervention de groupe auprès des femmes hébergées.

POURSUITE DE L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉQUIPE BEC

La première rencontre avec l'équipe Bien-être et Confort (BEC) avait permis de définir deux domaines de travail prioritaires : "les violences conjugales, c'est quoi au fond ?" ; les impacts vécus par l'équipe en tant que travailleuse/-eur dans notre maison d'accueil. Un troisième thème a surgi : la communication entre équipe psycho-sociale et l'équipe Bien-Être. Chaque aspect a pu être abordé au terme des 6 rencontres menées, apportant des éléments de réponse ou mettant en avant la nécessité de construire de nouveaux outils. Poursuite des rencontres en 2017 avec d'autres thèmes, à raison d'une rencontre par trimestre.

PROJET KARIBU

L'étude "Violence conjugale et regroupement familial : des femmes se mobilisent pour une sensibilisation préventive" s'interrogeait, en compagnie d'une vingtaine de femmes, sur les types de sensibilisation préventive à mettre en place. Cette étude se clôturait sur l'idée qu'il serait pertinent de construire un outil pour aller vers les publics concernés, dans le pays d'origine et à leur arrivée en Belgique. Les femmes ayant participé à l'étude ont décidé de s'orienter vers la vidéo. En 2016, nous avons répondu à l'appel à projet Promotion de la citoyenneté et de l'Interculturalité. L'obtention de ce subside a permis un partenariat avec l'association Caméra Etc. afin de réaliser un film d'animation de sensibilisation. Le groupe, étoffé d'autres femmes, a pu alors commencer le travail de scénarisation avec Caméra Etc. Suite en 2017.

6605 NUITÉES
DE FEMMES

C'est environ 500 nuitées de plus qu'en 2015. Derrière ce nombre, il y a 76 femmes.

FEMMES
Isolées **40%**

FEMMES
Famille monoparentale **60%**

Malgré une baisse des destinations vers les logements autonomes en 2016, le nombre reste tout de même élevé : 33 femmes ont retrouvé un logement autonome. Ce chiffre inscrit un peu plus une tendance de fond autour de l'obtention facilitée de logements sociaux pour les femmes issues de nos maisons. Ce que l'on peut dire aujourd'hui c'est qu'une femme à qui l'on permet de se dégager des dépendances matérielles installées par le conjoint violent se saisit de ces opportunités.

70% DES ADULTES
HÉBERGÉES ONT
MOINS DE 40 ANS

La durée moyenne des séjours est de 107 jours, soit 3 mois et demi. Légère baisse par rapport à 2015 : 123 jours.

Accompagnement des enfants

Accueillir les enfants, c'est leur proposer des temps sans leur mère, qui remplissent un double objectif.

D'une part, l'accueil permet de placer l'enfant au centre des préoccupations afin de lui permettre de retrouver une sécurité physique, émotionnelle et psychologique, de disposer d'un espace de parole donnant une reconnaissance à son vécu spécifique, et de réapprendre à jouer, à passer des moments agréables valorisant ses compétences.

D'autre part, c'est permettre aux mères de retrouver de la disponibilité pour se centrer sur elles, sur leur cheminement en lien avec les violences vécues et mener à bien un certain nombre de démarches.

AU SEIN DU REFUGE



Les Ateliers d'Alice

Le nombre d'enfant de 4 à 6 ans a nettement augmenté en 2016. Cette tendance, nous la voyons se marquer depuis quelques années. C'est pourquoi en 2016, il a été demandé aux collègues travaillant avec les enfants de plus de 2,5 ans de construire un temps d'accompagnement de groupe spécifique aux enfants de 4 à 6 ans. De cette demande sont nés Les Ateliers d'Alice. Ce sont des ateliers hebdomadaires d'arts plastiques, dans lesquels l'organisation de la séance est construite à partir des apports de la recherche-action Veenh Hayatim. Ils ont pour objectifs :

- De créer, collectivement ou individuellement, des objets à l'aide des techniques des arts plastiques ;
- D'offrir une expérience de groupe sécurisante ;
- D'activer les compétences émotionnelles ;
- D'initier une conscience corporelle.

Le groupe repose sur deux concepts : un groupe est sécurisant s'il est fondé sur et s'il stimule la confiance et le partage entre ses membres. Pour fonder et stimuler il s'agit de transformer ces deux concepts que sont confiance et partage en expériences.

Les Ateliers d'Alice ont débuté en mai 2016, et se poursuivent toujours aujourd'hui. Il ressort principalement que le dispositif est adapté et fonctionnel, que les objectifs de confiance et partage sont devenus des objectifs de collaboration et de plaisir ; qu'il y a une demande de temps de préparation concertée, hebdomadaire ; qu'il y a une demande d'adaptation du matériel à la tranche d'âge 2 ½ - 6 ans.

2

Projet Picto 2.0.

Avec l'arrivée d'une personne au poste d'intervenante-maison, nous avons décidé de reprendre le chantier de réalisation de pictogrammes des règles essentielles du Refuge, à destination des enfants de moins de 12 ans. Reprendre, car en 2015 nous avons réalisé une liste quasi exhaustive de 50 règles, reprenant des règles de vie, de sécurité et d'usage des lieux. À partir de ce panorama un nouveau groupe de travail a vu le jour en septembre 2016, comprenant une intervenante en soirée, deux intervenantes-maison et un intervenant auprès des enfants. Les objectifs étaient les suivants :

- Clarifier et afficher les règles de vie destinées aux enfants de moins de 12 ans
- Donner de l'information sur le lieu, sur les espaces
- Réaliser une charte visuelle à destination des enfants
- Embellir, faire penser, apprendre

En novembre 2016, nous avons compilé plusieurs devis auprès de graphistes et avons mis en route la réalisation de 24 pictogrammes avec le studio de graphisme NN studio à Bressoux. L'accrochage est prévu pour début avril 2017.

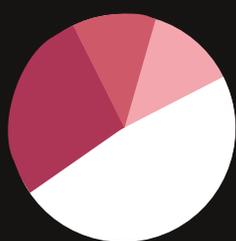
3

Soigner le lien aux écoles

Soigner le lien aux écoles est bénéfique pour l'enfant, pour la mère, pour les écoles et pour le Refuge. Pour l'enfant, c'est adoucir le changement de contexte scolaire et assurer une continuité entre les deux établissements. Pour la mère, c'est apaiser les inquiétudes liées à la scolarité ; la scolarité est bien souvent un espace que la mère veut préserver dans l'équilibre de son enfant. Pour les écoles, c'est être informé et conscientiser sur qui est cet enfant qui arrive. C'est aussi leur offrir des interlocuteurs/-trices au fait de la situation familiale en cas de difficulté. Pour le Refuge, c'est construire un réseau d'écoles sensibles aux violences conjugales, et faire des écoles des partenaires dans la re-construction des enfants que nous hébergeons. Depuis que nous avons développé et systématisé ce travail auprès des écoles, nous sommes sollicité-e-s (et sollicitons) en cas de difficultés scolaires d'un enfant hébergé, des moments de concertation avec intervenant-e-s psycho-médico-socioiaux/-ales, directrice/eur et instituteur/-trice. Bien souvent, les regards croisés augmentent la richesse des solutions proposées.

6403 NUITÉES D'ENFANTS

C'est environ 1200 nuitées de moins qu'en 2015. Malgré le fait que nous ayons hébergé 73 enfants, tant en 2016 qu'en 2015, cette baisse du nombre de nuitées des enfants est liée à une période estivale durant laquelle nous avons vécu des départs de nos maisons de familles avec enfants, et dans le même temps peu de demandes d'hébergement de familles avec enfants.



- MOINS DE 3 ANS
- ENTRE 4 & 6 ANS
- ENTRE 7 & 9 ANS
- PLUS DE 9 ANS

Les enfants âgés de 4 à 6 ans sont en augmentation. Ils étaient 20 en 2016, 14 en 2015 et 2014. Ce constat a notamment conduit les intervenant-e-s proches des enfants à construire un atelier spécifique à cette tranche d'âge (Les Ateliers d'Alice) et à penser un réagencement de la salle d'accueil des enfants de plus de 2,5 ans adapté aux 4-6 ans.

47% DES ENFANTS DU TRAVERSIER SONT PASSÉS PAR LE REFUGE

En 2016 nous avons hébergé moins d'adolescent-e-s et de pré-adolescent-e-s.

LES LIENS ÉTROITS QUI UNISSENT LE TRAVERSIER ET LE REFUGE CONTINUENT DE SE TISSER. EN 2016, SUR LES 26 ENFANTS ACCUEILLIS AU TRAVERSIER, 12 D'ENTRE EUX SONT PASSÉS PAR LE REFUGE. LA COLLABORATION ENTRE LES DEUX SERVICES PERMET D'ASSURER UNE CONTINUITÉ DANS LA PRISE EN CHARGE DES BÉBÉS VICTIMES DE VIOLENCES. UNE FOIS L'HÉBERGEMENT DE LA FAMILLE TERMINÉ, LA PRISE EN CHARGE DU BÉBÉ AU TRAVERSIER PERMET DE MAINTENIR LE LIEN AVEC LE CVFE DANS LE CADRE D'UN ENVIRONNEMENT ADAPTÉ ET SPÉCIALISÉ. D'AUTRE PART, LORS D'UNE JOURNÉE PÉDAGOGIQUE, LES ÉQUIPES DU TRAVERSIER ET DU TIPI, HALTE-GARDERIE INTÉGRÉE AU REFUGE, SE SONT RENCONTRÉES AFIN DE FONDER LES BASES DE LEUR COLLABORATION.

LE TRAVERSIER EN 2016

EN SEPTEMBRE 2015, LA MAISON COMMUNALE D'ACCUEIL DE L'ENFANCE, LE TRAVERSIER, OUVRIT SES PORTES EN TANT QUE MILIEU D'ACCUEIL CONÇU POUR ACCUEILLIR DES ENFANTS À HAUTEUR DE 12 ÉQUIVALENTS TEMPS-PLEIN. C'EST DONC UN PREMIER RETOUR SUR CETTE ACTIVITÉ QUE NOUS LIVRONS DANS CES LIGNES.

La MCAE a pour finalité principale de permettre aux parents de concilier leurs responsabilités professionnelles, à savoir tant le travail que la formation professionnelle ou encore la recherche d'emploi, leurs engagements sociaux et leurs responsabilités parentales. Elle institue un mode d'accueil qui leur permet de confier l'enfant en toute sérénité et d'être pleinement disponible, tant psychologiquement que professionnellement pour leurs occupations professionnelles ou autres.

La MCAE vise, en outre, à la mixité sociale dans l'esprit des valeurs du CVFE. Cette spécificité se base sur des critères impersonnels, objectifs et justifiés par l'intérêt général, conformément aux principes d'égalité et de non-discrimination. Conformément à la réglementation en vigueur, le milieu d'accueil prévoit de réserver 50% de sa capacité totale en vue de répondre aux besoins d'accueil résultant de situations

particulières (e.g. une décision judiciaire, une proposition émanant d'un service SOS-enfants).

Le Traversier a accueilli 26 enfants en 2016. Les quatre plus jeunes étaient nés dans l'année, tandis que les cinq enfants les plus âgés étaient nés en 2013. La majorité des enfants, onze d'entre eux, étaient nés en 2014.

La composition des ménages qui fréquentent le Traversier est constituée de plus de 50 % de femmes seules avec un ou plusieurs enfant(s) à charge. Il est à noter qu'en 2016, aucun père isolé avec un ou plusieurs enfant(s) à charge n'a fréquenté le Traversier. Les revenus de ces familles proviennent en majorité d'allocations sociales. Les salariés sont majoritairement des couples qui travaillent tous les deux.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX DU TRAVERSIER

LA STRUCTURE EST NOUVELLE, L'ÉQUIPE ÉGALEMENT. IL CONVIENT DONC DE TRAVAILLER SUR LES FONDATIONS DE L'ACCUEIL.

LES OBJECTIFS VISÉS PAR L'ÉQUIPE SONT LES SUIVANTS :

- ▶ Veiller à optimiser l'aménagement de l'espace de la structure d'accueil. Pour permettre à l'équipe, aux enfants, aux familles de s'approprier ce lieu, lui donner sens en fonction de notre projet d'accueil.
- ▶ Travailler l'accueil des enfants et des familles (entretien d'accueil et période de familiarisation). Parce que l'entretien d'accueil et la période de familiarisation font partie des fondations de la relation entre professionnel-le-s et familles.
- ▶ Développer une dynamique de communication professionnelle afin de mettre en œuvre le projet éducatif. Car la communication professionnelle entre professionnel-le-s de la petite enfance est un élément clé dans la mise en place du projet d'accueil.

EDUCATION PERMANENTE

MISSIONS DU DÉPARTEMENT

L'action de l'Education permanente auprès des femmes vise à augmenter leurs compétences sociales citoyennes, à produire un renforcement individuel pour une mise en mouvement collective.

Elle permet aussi de promouvoir les enjeux de l'association et de les rendre visibles.

Parallèlement, elle cherche à faire évoluer la connaissance et les pratiques de l'association, et à les disséminer auprès d'autres professionnel-le-s, afin de garantir une meilleure prise en charge des problèmes liés à la violence conjugale.

Enfin, une dernière mission et non des moindres, consiste à chercher à faire bouger les mentalités, chez les hommes comme chez les femmes, à dénoncer les inégalités structurelles et à revendiquer une société plus juste et plus respectueuse des femmes.

“

Les projets d'Education permanente, qu'ils soient menés avec des publics spécifiques ou qu'ils soient tournés vers le grand public, sont portés et déployés par une équipe dynamique, créative, motivée et engagée, dont l'identité collective est toujours plus forte.

Je félicite et remercie l'équipe d'animation composée en 2016 de Florence Laffut, Marie-Jo Macors, et Florence Ronveaux. Elles savent saisir et rencontrer les préoccupations des participantes à nos actions (toujours essentiellement des femmes) et mener à bien avec elles des projets ambitieux et de belle audience.

Amandine, Audrey, Harzie et Laetitia nous y ont aidées. Comme stagiaires, elles se sont immergées et investies dans les réalités des participantes et dans la dynamique bouillonnante de l'Education permanente, avec audace.

“

En 2016, après de nombreuses démarches visant à faire entendre notre point de vue, l'agrément en axe 3.2 "productions d'analyses et d'études" a été prolongé par la nouvelle Ministre de la Culture et de l'Enfance Alda Greoli. Le travail d'écriture continue au sein du CVFE et une collaboration plus rapprochée avec la nouvelle inspection a été mise en place de manière à pouvoir rencontrer sa vision du décret de 2003.

Ce renouvellement d'agrément est tombé à pic pour accompagner René vers la pension. Nous l'avons fêté en septembre, après 15 années d'engagement intellectuel et politique auprès des collègues des différents départements et de leur public. Dans la foulée du départ de René – qui continue à soutenir notre travail rédactionnel en tant que sympathisant et que membre de l'AG, Héroïse Husquinet a été engagée et Roger Herla a quitté le département "Accueil & hébergement" pour former avec elle l'équipe "publications" du Collectif.

Le 18 octobre 2016, à l'initiative d'Annie Cornet, présidente du CA, nous avons organisé une AG thématique ouverte aux équipes, invitant Caroline Wintgens, Bruno Frère, Adélaïde Blavier et Annie Cornet, professeur-e-s d'université, à mettre leurs savoirs en lien avec les nôtres lors d'une discussion générale et

CLAIRE GAVROY
Directrice des animations

Malika Azmano, Lisette Lombé et Marie Wathelet ont aussi mis leurs compétences professionnelles et leurs qualités personnelles au service de projets de groupe de plus longue haleine, réalisés sur le mode de la Commedia dell'arte, du Slam ou de l'écriture collective. Merci à elles d'avoir été à nos côtés.

Sans oublier de mettre à l'honneur, de remercier pour la confiance qu'elles placent dans notre association, d'applaudir le courage qui les conduit à occuper scènes et tribunes... toutes ces femmes qu'il n'est pas possible de nommer tant elles sont nombreuses, mais qui se reconnaîtront ! Leur lucidité et leur engagement forcent l'admiration.

”

ANNE DELÉPINE
Directrice des publications

de quatre ateliers portant sur "violences conjugales et médias", "féminisme, genre et discriminations envers les femmes", "diversité du personnel et du public, diversité culturelle croissante des femmes, apport d'une main-d'œuvre diversifiée, mixité ou non-mixité des publics", "Violences (sexuelles), traumatismes, santé /corps, sexualités, identités".

De plus, autour du petit noyau de l'axe 3.2 s'est constitué un cercle élargi avec des personnes issues des autres départements du CVFE. Ce cercle se réunit deux ou trois fois par an pour parler du programme à construire, proposer des sujets de recherche, organiser la collaboration. Il reste en contact virtuel tout au long de l'année pour partager des informations, des questionnements, des indignations. Merci à Florence L, Emilie, Julien F, Anissa, Pierre-Nicolas et Frédéric pour leur intérêt et leur investissement. Leur rôle est d'écrire eux-mêmes, mais aussi d'accompagner d'autres collègues dans un projet d'écriture, relire et améliorer les articles, les diffuser ...

Dans le futur, nous projetons d'organiser des moments de rencontre inter-équipes ouverts, à la fois conviviaux et sérieux, pour s'approprier collectivement les textes publiés par le CVFE et les relier à des réalités de travail diversifiées.

”

Animation et sensibilisation

L'action du CVFE consiste à travailler pour une plus grande cohésion sociale et une société plus démocratique, dans une optique féministe, c'est-à-dire en vue de défendre les droits des femmes et de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est une vision politique qui sous-tend toutes les activités d'EP du CVFE. Travailler, s'engager dans une association féministe et qui le revendique, c'est se situer dans une perspective critique par rapport au modèle de société actuel et c'est croire que les changements sont possibles, notamment par les femmes elles-mêmes.

Le contrat-programme du CVFE a été renouvelé pour 2016-2020. Il porte depuis 2016 sur trois thématiques : les violences conjugales, l'égalité hommes/femmes et les exclusions socio-économiques et culturelles des femmes, qui se déclinent selon deux axes du Décret.



Une équipe performante

Sur base d'un plan d'action annuel, construit et piloté ensemble, les animatrices se répartissent le déploiement des projets, de leur conception à leur évaluation. Une réunion hebdomadaire est consacrée aux échanges d'information, au soutien mutuel dans les situations critiques, à l'ajustement et à la coordination. Une réunion mensuelle est consacrée aux questions stratégiques. Une journée au vert et une séance de supervision ont contribué à doter l'équipe d'une identité collective plus forte et d'un sentiment d'appartenance, nécessaires pour remplir de façon performante les missions d'Education permanente. L'équipe s'est formée à l'auto-défense féministe (Garance), à l'animation d'ateliers d'écriture (Kalame), à la définition et à l'écriture des processus d'Education permanente (Peuple et Culture), à la gestion stratégique d'entreprises sociales (Cessoc).



Visibilité des publics

Régulièrement, l'expertise du CVFE est sollicitée par des médias, des politiques, des chercheurs/-euses, des organisateurs/-trices de colloques. Autant que possible, nous relayons ces sollicitations à nos publics et les invitons à se joindre à nous pour nourrir les réflexions, enrichir les débats et occuper à nos côtés ces différentes tribunes : rencontre avec la Ministre des droits des femmes, collaboration avec des chercheurs/-euses de l'ULg qui questionnent le 'profil' des victimes, rencontre avec l'agence Engender en charge de l'évaluation du plan intra-francophone de lutte contre les violences sexistes pour examiner un questionnaire d'évaluation à adresser aux victimes en sont quelques exemples.

3

Des liens associatifs et des partenariats

Pour mener à bien nos projets, nous avons développé des collaborations avec l'Académie de Seraing, les Centres culturels de Seraing, de Dison, de Sprimont et d'Herstal, l'Université de Liège, la Province de Liège, l'Espace Wallonie Liège, le plan de cohésion sociale de Fléron, l'asbl Praxis, le Collectif "Elles bougent" de Vie Féminine, le Centre d'accueil de la Croix-Rouge de Bierset, les femmes solidaires d'Ans, les Femmes Prévoyantes Socialistes de Neupré, le Centre de planning familial La Famille Heureuse de Liège, le service seniors de la Ville de Liège, la Maison d'Accueil La Traille à Engis, la Charlemagn'rie à Herstal, la Cité-Miroir de Liège, le CPAS de Sprimont...

4

Des publics divers, fragilisés, à rencontrer et à mobiliser

Les publics touchés par nos actions sont de plus en plus précarisés. Ils font part, régulièrement et toujours dignement, de leurs difficultés grandissantes à satisfaire leurs besoins de base. Femmes étrangères, personnes hors-emploi, salariées pauvres, mères de familles monoparentales, toutes subissent de plein fouet les mesures d'austérité qui fragilisent la sécurité sociale. Elles subissent les influences de certains discours politiques, économiques, médiatiques qui le mettent en concurrence. Nous travaillons avec des personnes rassemblées avec un certain objectif, mais qui pour la plupart ne se connaissent pas, n'ont pas nécessairement beaucoup de choses en commun et qui ne sont pas préparées à mettre en place d'emblée une stratégie d'action et à créer ensemble des cahiers de revendications. Les enjeux que doit rencontrer un travail d'éducation permanente consistent à faire en sorte que ces personnes soient en situation de s'impliquer dans un processus de lien social, tel que la constitution d'un groupe ; à trouver les points communs entre ces personnes qui leur permettront de se constituer en un groupe animé par un souci commun ; à amener ce groupe à s'organiser autour d'un objectif structurant, en vue de symboliser ou de revendiquer un changement social.

5

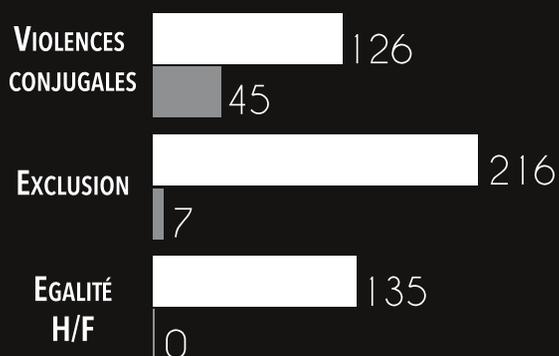
Des projets de plus longue haleine

Année après année, les actions ponctuelles font place à des projets de plus long terme, débouchant autant que possible sur des productions collectives, réalisées dans une perspective de diffusion à finalité de sensibilisation du grand public.

477 HEURES D'ANIMATION

...recevables dans le cadre du
Décret de la Fédération
Wallonie-Bruxelles sur un total
de 529 heures réalisées.

Chacune de nos activités s'est
inscrite dans l'une de nos trois
thématiques d'actions. La
répartition des heures d'animation
s'établit comme suit :



■ Heures recevables
■ Heures non-recevables

1 1 COMMUNES
COUVERTES
PAR NOS ACTIVITÉS

En 2016 nous avons mis sur pied
6 activités large public.

LES FEMMES CONSIDÈRENT NÉCESSAIRE DE
CHANGER LE REGARD QUE LA SOCIÉTÉ PORTE SUR
ELLES, ET ELLES VEULENT Y CONTRIBUER ACTIVEMENT.
EN DÉPIT DES CONDITIONS DE VIE DE PLUS EN PLUS
PRÉCAIRES QUI SONT LES LEURS, ELLES
S'INVESTISSENT POUR METTRE EN LUMIÈRE LES
FORCES QU'ELLES SONT CAPABLES DE MOBILISER
POUR SE DÉFENDRE, SE RELEVER, SE RECONSTRUIRE.
EN TANT QUE VICTIMES ELLES SE PERÇOIVENT
INDIVIDUELLEMENT COMME DES PERSONNES
FRAGILISÉES, INDÉCISES, ISOLÉES, SANS RÉELLES
RESSOURCES... COLLECTIVEMENT, LE FATALISME FAIT
PLACE À L'ESPOIR ! PAR LA RENCONTRE AVEC LES
AUTRES, ELLES IDENTIFIENT LES FACTEURS QUI,
SOUVENT TOUT AU LONG DE LEUR VIE, ONT PORTÉ
ATTEINTE À LEUR INTÉGRITÉ ET À LEUR DIGNITÉ.

ACTIONS EMBLÉMATIQUES EN 2016

DANS DES RENCONTRES D'EXPRESSION, DE PARTAGE, DE SOUTIEN MUTUEL, À TRAVERS DES ACTES DE SOLIDARITÉ CONCRÈTE, DANS DES PROJETS COLLECTIFS... LES FEMMES TÉMOIGNENT DE LEURS EXPÉRIENCES, COMPRENNENT, ANALYSENT ET EXPLIQUENT LES MÉCANISMES DES VIOLENCES ENTRE PARTENAIRES, QUESTIONNENT LA LÉGITIMITÉ DES RAPPORTS DE FORCE ET INTERPELLENT LES INSTANCES POUR QUE LES POLITIQUES SOIENT AJUSTÉES PARTOUT OÙ C'EST ENCORE BIEN NÉCESSAIRE. ELLES IDENTIFIENT DES CAUSES SOCIALES DE LEUR SOUFFRANCE. ELLES ACQUIÈRENT LA CONNAISSANCE (PERSONNELLE, INTIME MAIS PAS TOUJOURS CONSCIENTE) DE L'INJUSTICE D'ÊTRE MALTRAITÉE PARCE QU'ON EST UNE FEMME. ELLES RETROUVENT DE LA PUISSANCE DE SOI.

LE GROUPE "INFORM'ELLES" À SPRIMONT

Ayant connaissance de nos actions d'Education permanente avec des publics de femmes en situation de précarité, le CPAS de Sprimont nous a proposé d'offrir un programme d'Education permanente à des femmes précarisées de milieu rural, allocataires du revenu d'intégration sociale (RIS), considérant la nécessité de proposer des activités de groupe en amont de ses propres actions d'insertion. L'offre a été rapidement ouverte à toutes les habitantes de la commune, ce qui a permis de diversifier et faire se rencontrer des femmes aux prises avec différentes réalités sociales : RIS, chômage, formation, femmes au foyer. La thématique de la Dignité a rencontré les attentes tant du partenaire que des participantes elles-mêmes. Pour débiter avec la question de la Dignité, le CVFE a proposé de commencer par une représentation du spectacle "Au pays des dignes", suivie d'un atelier d'autodéfense.

Dans ce groupe, la problématique des violences conjugales et des abus sexuels a été omniprésente. La dignité passe par la rencontre des besoins de base: "Dormir sous un toit", "Être reconnues"- "Marcher la tête haute" - "Avoir sa place ... la prendre", "Oser affronter" - "Aller plus loin" - "La paix comme une arme" - "Vivre et connaître le véritable amour" - "Avoir des amies, voilà le vrai bonheur".

Un processus d'écriture a été accompagné dans des ateliers animés par une intervenante externe, Marie Wathelet. Il a été matérialisé dans des "attrape-rêves". Les participantes ont écrit leurs réflexions pour qu'elles fassent écho, ailleurs, à d'autres histoires et ainsi alimenter d'autres luttes.

ATELIERS ET PERFORMANCE "AU PAYS DES DIGNES"

Partant de l'identification des différentes formes d'atteinte à leur dignité, les participantes à ce groupe, qui s'est réuni à raison d'une fois par semaine pendant un semestre, ont dénoncé différentes formes de violences institutionnelles, qu'elles ont scénarisées sur le mode de la Commedia dell'Arte. Elles y ont découvert l'intérêt de la satire dans sa dimension politique. A partir de la dénonciation des situations d'atteintes à la dignité, le groupe a manifesté le souhait de poursuivre afin de mettre en mots ce qu'elles entendent par Dignité et ce qu'elles estiment être les conditions d'une vie Digne. Projet à mener en 2017.

UN GROUPE SUR LE CONSENTEMENT SEXUEL

Partant de ce qui affecte nos publics, ici la mésaventure d'une jeune femme participant à nos activités, apostrophée dans un café tard le soir sur le mode "une femme toute seule, ça doit être violé tôt ou tard". Celle-ci a relayé sur la page Facebook du groupe Ginger sa colère et son inquiétude pour toutes les jeunes filles qui sortent en soirée. Le groupe s'est documenté sur la culture du viol. Le groupe constitué de 11 personnes de 20 à 60 ans s'est centré sur le thème du consentement sexuel en milieu festif chez les jeunes. La composante mixte et trans-générationnelle a favorisé la confrontation des représentations. Un manifeste "anti-relous" a été produit dans la perspective de sensibilisation des jeunes.

LES ATELIERS D'AUTODÉFENSE FÉMINISTE

C'est la huitième année que le CVFE propose cette activité, qui se caractérise en 2016 par la diversité des publics : femmes âgées, femmes réfugiées, femmes en situations de grande précarité, femmes hébergées en maison d'accueil. Cette activité offre un bon rayonnement sur la Province de Liège. Les ateliers de longue durée sont construits à partir des spécificités individuelles et collectives des groupes.

LES ATELIERS DE L'ÉTÉ-SHOW

Ce programme en est à sa troisième édition, organisé sur le mode de l'auto-formation collective. Il propose un panel d'activités pour des femmes par des femmes, conçues et évaluées avec un sous-groupe porteur composé de permanentes, de participantes et d'intervenant-e-s extérieur-e-s. Nous avons touché un public plus diversifié, entre 5 et jusqu'à 20 participantes par atelier, avec une moyenne d'une dizaine.

Nous constatons toujours un certain décalage entre le projet politique de l'association et les attentes des participantes : sortir de l'isolement, vivre des moments de convivialité, apprendre, créer, se divertir. Pour réduire cet écart il faut trouver et injecter dans des activités qui apparaissent comme "ludiques" ou "techniques", ce qui conduit en douceur vers plus d'ouverture sur l'actualité et sur les réalités sociales qui les affectent, mais semble les dépasser tant elles se sentent petites, et doivent se concentrer sur leur survie, psychologique et économique. Et même physique parfois en cas de violence.

Chaque semaine est consacrée à une thématique définie par l'équipe et le groupe porteur. Elle est déclinée dans 2 à 3 ateliers par semaine, et illustrée et débattue dans le cadre du ciné-débat du vendredi, point d'orgue à la thématique choisie : écologie et transition, corps et sexualités, luttes sociales, démarches artistiques militantes.

L'été Show reste un projet-phare de l'EP, participatif et revendicatif. Participatif parce que les femmes contribuent à l'élaboration du programme en partant de ce qui les interpelle dans le monde, et de ce qu'elles ont envie de partager, de découvrir et de débattre ensemble et parce que chacune est invitée à animer ou co-animer l'activité qu'elle propose. Revendicatif parce que c'est souvent pendant l'Été Show que des idées de projets à plus longs termes émergent. L'atelier de désintoxication de la langue de bois, par exemple, a permis de faire émerger le souhait d'une réflexion approfondie autour de la façon dont les médias relatent les violences faites aux femmes, qui se prolongera en 2017.

LES BATELIÈRES DE L'ESPOIR ET LA PERFORMANCE "PAROLES D'ESPOIR"

Ce groupe d'une dizaine de femmes en moyenne s'est réuni à peu près chaque semaine tout au long de l'année. La compréhension des causes sociales de la violence conjugale est susceptible de soulager les femmes de la culpabilité et de la honte, elle libère des capacités enfouies et les met en position de dire à d'autres femmes comment se prémunir de tels actes. Au-delà de leurs diversités, les participantes se sont alliées pour prendre conscience du sexisme et le dénoncer. Elles ont pris la mesure du rôle joué par le système social (rapport social de domination) dans la persistance des violences conjugales, fait l'analyse de la violence conjugale comme une manifestation d'un système social patriarcal.

Les processus d'apprentissage ont toute leur importance : instaurer un climat de travail non compétitif, axé sur la coopération, utiliser un langage et une écriture respectueuse des femmes et de leurs singularités. Ensemble, à partir de leurs expériences propres, de leurs recherches et réflexions communes, elles ont créé un outil de sensibilisation : un jeu de dominos. L'association de différentes cartes du jeu, évoquant chacune une caractéristique de la violence conjugale (effets, conséquences, causes, portes de sortie...) permet d'aborder les différentes voies pour sortir des violences. Chaque carte posée est une occasion pour celui ou celle qui la détient de s'exprimer sur le thème abordé. Collectivement, par association des différentes cartes les unes aux autres, les voies de sortie de la violence sont mises à jour par le groupe.

Les cartes portent sur des facteurs en lien avec les violences faites aux femmes comme la socialisation de genre, les inégalités salariales, le slut-shaming et la culture du viol, les dictats physiques et critères de beauté... Ce jeu de dominos matérialise le processus d'Empowerment qui a été celui des batelières.

SE DÉPASSER

**ET OUBLIER
LA PEUR**

LA LIBERTÉ D'EXPRESSION

TRANSMETTRE SON EXPÉRIENCE DE VIE

**LA FIERTÉ DE RÉALISER
DES CHOSES IMPENSABLES**

**TROUVER DES IDÉES POSITIVES
ENSEMBLE *POUR* UN MONDE MOINS VIOLENT,
ET PAS SEULEMENT LUTTER *CONTRE* DES CHOSES***

(*) Extraits de l'évaluation conduite avec les participantes de l'été-show

DES ÉVÉNEMENTS PUBLICS

1

AU CENTRE CULTUREL DE SERAING, PRÉSENTATION AU GRAND PUBLIC D'UNE PERFORMANCE "**PAROLES D'ESPOIR**" RÉALISÉE PAR LE GROUPE DES BATELIÈRES.

2

AU CENTRE CULTUREL DE SERAING, À LA CHARLEMAGN'RIE À HERSTAL ET AU CENTRE CULTUREL DE SPRIMONT, PRÉSENTATION AU GRAND PUBLIC D'UNE PERFORMANCE THÉÂTRALE SUR LE MODE DE LA COMMEDIA DELL'ARTE, "**AU PAYS DES DIGNES**" RÉALISÉE PAR UN GROUPE D'ÉDUCATION PERMANENTE, SUR LA QUESTION DE LA DIGNITÉ.

3

AU **FESTIVAL INTERNATIONAL DU FILM POLICIER DE LIÈGE**, MATINÉE ASSOCIATIVE AU CINÉMA PALACE AUTOUR DU FILM "ELLE PIS SON CHAR" SUR LE THÈME DE LA REVANCHE D'UNE FEMME SUITE À UN ABUS SEXUEL.

4

A L'ESPACE WALLONIE DE LIÈGE, DES ANIMATIONS ACCOMPAGNANT UNE EXPOSITION SUR LES VIOLENCES CONJUGALES.

VISIBILITÉ DU CVFE

PARTICIPATION À UNE SOIRÉE

à l'occasion de la présentation publique d'un dossier pédagogique auquel le CVFE a grandement contribué
Ville de Liège

PUBLICATION D'UN ARTICLE

à la rubrique "à la rencontre de bâtisseuses de solidarités" de la revue Axelle : "En pratique, elles sont partout !"
Axelle

PARTICIPATION À UNE SOUS-COMMISSION

portant sur les stéréotypes et la stigmatisation dans les médias et la publicité diffusée dans les médias publics
Alter-Egales

INTERVENTION PUBLIQUE

à l'occasion de l'inauguration du local des femmes CDH à Bruxelles
Femmes CDH (Bruxelles)

INTERVENTION PUBLIQUE

dans un colloque "Regards sur les violences faites aux femmes"
Lausanne (Suisse)

INTERVENTION PUBLIQUE

dans un colloque "Justice et violences conjugales"
Barreau de Nivelles

SÉLECTION DE NOTRE PROJET

dans le cadre de l'appel à projet portant sur le droit à ne pas être stigmatisée
Alter-Egales

PARTICIPATION À UNE JOURNÉE D'ÉTUDE

sur les violences conjugales
Commune de Flémalle

PARTICIPATION À UNE TABLE-RONDE

intitulée "Femmes migrantes, actrices de changement et d'insertion ?"
Cripel (Liège)

Le CVFE a été sélectionné pour réaliser en 2017 une vidéo d'animation à destination d'un très large public, destinée à être diffusée notamment dans les milieux scolaires, parascolaires, maisons de jeunes, services d'Education permanente et sur les réseaux sociaux, portant sur une forme de harcèlement moral à caractère sexuel : le slut-shaming.

INTERVENTION PUBLIQUE

dans un colloque intitulé "Accompagnement des victimes de violences entre partenaires : de la mise à l'abri à la reconstruction de soi" en novembre
ARCA-asbl (Liège)

Recherches et publications

Nos publications s'appuient sur des enquêtes, des réflexions et recherches à partir de nos pratiques d'intervention et de notre connaissance du public-cible de l'Asbl. Elles développent une analyse du contexte socio-économique et culturel sous l'angle du genre, de la critique des inégalités et des processus de domination, ainsi que de la déconstruction des stéréotypes.

En 2016, 17 analyses et 1 étude ont été rédigées.

René Begon a travaillé à l'étude jusqu'au bout de l'année. Il l'a co-rédigée avec Emilie De Dekker. Et avec le soutien de Pascale Pluymen, Delphine Dessart, Emilie (toujours), Muriel Vanderborght, Florence Ronveaux, Julien Fastré, Frédéric Bertin, le groupe des Batelières de l'espoir, Marie-Jo Macors, René Begon, Héloïse Husquinet, Anne Delépine et Roger Herla ont contribué, directement ou en l'accompagnant, à la rédaction des analyses.



Thématiques d'écriture

L'égalité entre femmes et hommes et le droit à vivre une vie libre de violence étant l'objectif à long terme du travail du CVFE, la question de la violence sous toutes ses formes (étroitement reliée avec celle de la domination) est un dénominateur commun, un fil rouge qui traverse nos publications. En 2016, certains aspects particuliers ont été étudiés : nous avons investigué les intersections entre violence de genre (sexisme), racisme et violences économiques ; nous avons cherché à mettre en évidence les aspects systémiques de la persistance de la violence de genre ; nous avons élargi notre point de vue à la violence agie par les femmes.

De façon plus générale, les domaines d'investigation de nos analyses et études sont en lien avec les thématiques de l'axe 1 du service d'Éducation permanente :

- lutte contre la violence conjugale et les violences intrafamiliales,
- égalité entre les femmes et les hommes,
- lutte contre l'exclusion socio-économique et culturelle des femmes.

Parmi les femmes que nous rencontrons, qui sont les premières concernées par nos engagements et nos publications, la plupart d'entre elles ont été victimes de **violences conjugales** tout en subissant différentes formes d'**exclusion** dans un contexte d'**inégalités** parfois flagrantes entre femmes et hommes. Dans les expériences vécues par les femmes, ces trois phénomènes ne sont donc pas séparés: ils se recoupent, comme les analyses féministes intersectionnelles l'ont montré.

Les recoupements entre ces trois phénomènes/thématiques ont, dans nos analyses, fait émerger de nouveaux questionnements. Cela explique que les thématiques de l'axe 3.2 diffèrent légèrement, dans leurs dénominations, de celles de l'axe 1. Nous avons distingué en 2016 les sujets d'analyse suivants :

- pratiques d'éducation permanente et pédagogie féministe ;
- aggravation des inégalités et précarités/politiques publiques ;
- effets des stéréotypes de genre, sexisme et domination/le corps des femmes comme enjeu de pouvoir.

Etude publiée en 2016

Les femmes et les mesures
restrictives concernant le
chômage : histoire de
domination et perspective
d'émancipation

René Begon

2

Rappel du public

Nos publications sont évidemment reliées à l'objet social du CVFE, à ses missions et à ses enjeux. Elles s'inscrivent dans les visées féministe (lutte pour l'égalité homme femme) et citoyenne (développement d'un point de vue critique sur la société) de l'Asbl.

Ces textes sont destinés aux intervenant-e-s en Education Permanente et plus largement à celles et ceux qui, dans le monde associatif, accompagnent des femmes confrontées aux inégalités et/ou aux violences liées au genre.

De façon générale, nous nous adressons à ces pairs en tant que travailleurs/-euses dont les actions se veulent émancipatrices. Avec la volonté de nourrir leurs connaissances et leur curiosité, de contribuer à leur propre éducation permanente, de participer à maintenir alerte leur esprit critique.

Mais les intervenant-e-s en Éducation permanente et en travail social sont aussi des médiateurs/-trices vers l'écrit (tout le monde ne lit pas spontanément des publications de 8000 signes et plus), des passeurs et passeuses de pensée. Nous sommes convaincu-e-s que ces analyses peuvent être, dans leur travail avec les participant-e-s et les bénéficiaires des points d'appui pour la discussion, la réflexion critique et la prise de position d'un groupe.

Que ce soit directement ou par le biais des intervenant-e-s qui les accompagnent, nos textes s'adressent donc aussi aux premières concernées.

“

QUELLES RÉPERCUSSIONS
LES MESURES PRISES CES
DERNIÈRES ANNÉES EN MATIÈRE
D'ALLOCATIONS DE CHÔMAGE
PAR LES GOUVERNEMENTS
SUCCESSIFS ONT-ELLES SUR LA VIE
DES FEMMES DE MILIEUX
POPULAIRES ?

COMMENT CES FEMMES ONT-
ELLES VÉCU CES ATTEINTES À
LEUR NIVEAU DE VIE ET À LEUR
STATUT SOCIAL ?

CE SONT LES QUESTIONS QUE
NOUS ALLONS POSER DANS CETTE
ÉTUDE, EN PRENANT COMME
ANGLE D'ATTAQUE LES
PROCESSUS DE DOMINATION
REPÉRABLES DANS LA SITUATION
DE NOS TÉMOINS.

”

"ONE BILLION RISING" :
DES FEMMES UNIES ET SOLIDAIRES RÉCLAMENT
LE DROIT DE VIVRE SANS VIOLENCE

Anne Delépine

"One Billion Rising", une manifestation qui veut en finir avec la violence envers les femmes, se déroule partout dans le monde le jour de la Saint-Valentin. Malgré leur multiplication et leur banalisation, ces journées internationales constituent des opportunités pour mobiliser et conscientiser les femmes.

BATTRE LES CARTES, ÉCHANGER LES PLACES,
PARTAGER LES SAVOIRS : IMMERSION

Héloïse Husquinet

Les Batelières de l'Espoir préparent une animation publique sur le thème des violences conjugales. Invitée à participer à leurs réunions, l'auteure de cette analyse a eu l'occasion d'observer les étapes successives et l'aboutissement d'un processus d'empowerment féministe. Ce fut aussi l'opportunité pour elle de réfléchir aux modalités de transmission d'un savoir engagé, ainsi qu'à sa place de chercheuse dans le champ de l'éducation permanente.

LES MYTHES DE LA FÉMINITÉ
DANS LES PUBLICITÉS SOCIALES

Anne Delépine

Comment étouffer dans l'œuf les revendications d'égalité entre les femmes et les hommes ? Par la publicité, entre autres, qui s'y entend en matière de brouillage des repères et d'effacement des revendications féministes : les messages qui ont fleuri à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes n'étaient pas tous au service de la cause féminine !

ETHIQUE DE LA SOLLICITUDE ET APPROCHE
FÉMINISTE DE LA VIOLENCE CONJUGALE

Anne Delépine

Comment certains concepts développés par la pensée féministe sont-ils mis au travail dans un groupe de femmes qui étudie la violence conjugale ? L'éthique de la sollicitude (le care) apporte une illustration de la valeur pédagogique des idées féministes. Manipuler ces idées permet aux femmes de déconstruire des représentations et des mythes qui pèsent sur leurs choix existentiels. En aidant les femmes à prendre distance avec une incapacité apprise et à mieux cerner ce qu'elles veulent et ce qu'elles peuvent, les idées féministes leur proposent des clés pour l'émancipation.

FEMMES CONFRONTÉES À LA VIOLENCE :
NORMES DE GENRE ET LÉGITIME DÉFENSE

Florence Ronveaux

Se défendre ne va pas nécessairement de soi quand on a appris depuis toujours à rester douce et calme en toute circonstance... Quel regard porte notre société sur les femmes se défendant contre les violences ? Quel regard portent-elles sur elles-mêmes, comme personnes susceptibles d'utiliser un jour de la violence réactive ?

MAL LOGEMENT ET PAUVRETÉ EN EUROPE

Anne Delépine

Précarité, pauvreté, logement : des thèmes qui mobilisent le CVFE dans son combat aux côtés des femmes maltraitées, dans un contexte où les mesures d'austérité visent de façon disproportionnée les femmes. Comparer la problématique du mal-logement dans les différents pays d'Europe met en lumière les politiques et les contextes socio-économiques qui peuvent dégrader ou améliorer l'accès à un logement de qualité pour les personnes à revenus modestes. Quelle est la situation observable chez nous ?

INTERNET : BIEN COMMUN MONDIAL,
CHASSE GARDÉE DES ETATS-UNIS
OU PROPRIÉTÉ PRIVÉE DES GAFA
(GOOGLE, APPLE, FACEBOOK, AMAZON) ?

René Begon

Trente-trois ans après sa naissance, Internet est à la croisée des chemins. Il va falloir choisir : pour continuer à être un réseau de réseaux commun aux terriens, il faudrait échapper à l'hégémonie américaine et se soustraire aux volontés d'appropriation des entreprises géantes du Net. Retour sur une épopée commencée sur un plan militaro-universitaire, devenue un vaste réseau de réseaux ouvert à un énorme public mondial, mais aujourd'hui menacée de dérives qui interpellent sur sa gouvernance.

COL4/2006, DIX ANS APRÈS :
LA VISION DU CVFE

René Begon

La circulaire COL4 définissant la politique criminelle fédérale en matière de lutte contre les violences intrafamiliales existe depuis 10 ans. A cette occasion, certaines modifications y ont été apportées et elle a fait l'objet d'une évaluation statistique. Après avoir rappelé l'esprit et les objectifs de la COL4 initiale, nous livrerons les observations que les intervenantes psychosociales et juridiques du CVFE retirent aujourd'hui de leur expérience depuis l'entrée en vigueur de la circulaire.

PRÉCARITÉ DANS LA RELATION CONJUGALE

Roger Herla

La précarité est au cœur de notre époque et de nos sociétés "en crises". Considérée par certains comme naturelle et féconde, elle est surtout selon nous problématique et révélatrice des inégalités entre humains. C'est le cas notamment quand les violences conjugales s'appuient sur une précarisation du quotidien et de l'intimité. Et la situation des femmes migrantes victimes de violences conjugales nous montre avec force qu'à chaque domination subie correspond sa précarité et que dominations et précarités interagissent en se renforçant.

ATTRIBUTION ET GESTION
DES LOGEMENTS PUBLICS :
OBSERVATIONS D'UN SERVICE SPÉCIALISÉ

Roger Herla

L'accès à un logement, voire même à un habitat au sens fort du terme (c'est-à-dire à un logement à partir duquel nos différents besoins peuvent être rencontrés : vie sociale, professionnelle, culturelle, etc.) relève des droits sociaux fondamentaux en Belgique et dans l'Union Européenne. Il s'agit bien entendu d'une nécessité vitale en soi mais aussi d'une condition d'accès à d'autres droits tels que la liberté de mouvement, une gestion autonome de ses finances ou encore la reprise d'une formation. C'est pourquoi nous avons décidé de faire le point sur cette question qui figure à l'agenda politique de nos pouvoirs publics.

2016, ANNÉE DU SEXISME TRIOMPHANT

René Begon

Depuis le début de l'année, les manifestations de sexisme violent ne cessent de se multiplier dans nos contrées a priori civilisées, portant à croire que la "revanche" contre les femmes mise en évidence par Susan Faludi dans son fameux livre Backlash est plus que jamais d'actualité. La guerre froide contre les femmes a encore de beaux jours devant elle... Mais une nouvelle génération féministe n'est pas prête à s'en laisser conter !

FEMMES ET PRÉCARITÉ EN CONTEXTE NÉOLIBÉRAL

Roger Herla

Pour décrypter la précarité vécue par les femmes et ainsi nous donner des moyens de mieux la combattre, nous cherchons dans cette analyse à la situer dans une époque, dans un contexte socio-politique et économique qui l'englobe. Nous tentons donc de saisir un peu mieux de quoi est faite aujourd'hui l'idéologie dominante qui traverse nos existences parfois à notre insu et s'appuie sur les inégalités et la précarité : le néolibéralisme.

Héloïse Husquinet

La question de la violence agie par les femmes est sensible. Objet d'intérêt croissant au sein des recherches universitaires, elle concerne le milieu associatif qui y est confronté concrètement. À travers la vulgarisation de l'ouvrage "Penser la violence des femmes", il s'agit ici de poser le premier jalon d'une réflexion de longue haleine, de lancer des pistes et des questionnements, tout en défendant le point de vue d'une association féministe opposée à la violence, mais concernée directement par ce sujet délicat. Comment penser la violence des femmes au sein d'un collectif luttant contre les violences familiales et l'exclusion?

Les Batelières de l'Espoir, avec Marie-Jo Macors et Anne Delépine

"Une parole d'espoir" est un spectacle créé par un groupe de femmes confrontées aux violences conjugales et/ou intrafamiliales dans leur parcours. Motivées et autodidactes, elles ont discuté entre elles et exploré la littérature sur le sujet. Puis elles ont mis en forme ce qu'elles ont appris de façon à permettre à d'autres d'identifier la violence subie, de reprendre du pouvoir et de se libérer. L'action de ce groupe de base, qui s'est préparé pour aller sur le terrain rencontrer d'autres femmes concernées, incarne l'importance de la mobilisation collective des femmes pour combattre la violence conjugale.

Muriel Vanderborcht

De nombreux impératifs sociaux régissent le rapport des femmes à leur corps, la manière dont celles-ci le traitent et le perçoivent. Ces impératifs prônent une constante maîtrise de soi, valorisent l'autonomie et la volonté dans la lignée des valeurs néolibérales, en même temps qu'ils enferment les femmes dans une image d'êtres fragiles mais ouverts, constamment portés vers le soin des autres. Par ailleurs, catalyser le regard des femmes sur leur corps et leur apparence permet d'empêcher qu'elles ne se préoccupent de questions sociétales. Déconstruire les injonctions faites aux femmes par rapport à leur corps, à leur image, est une première étape dans l'amélioration de l'estime de soi et dans le développement de leur pouvoir d'agir.

VIOLENCES SEXISTES

DANS LES JEUX VIDÉO EN LIGNE MULTIJOUEURS

Delphine Dessart

La Belgique a redécouvert les conséquences du cyber-harcèlement avec le suicide de plusieurs adolescentes harcelées sur les réseaux sociaux. Sur le net et plus particulièrement au sein de la communauté des fans de jeux vidéo, des joueuses et créatrices de jeux vidéo dénoncent une ambiance de sexisme quotidien. Entre propos misogynes, harcèlement sexuel et pur acharnement, le phénomène peut se prolonger dans le réel, jusqu'aux menaces de viol ou aux incitations au suicide. Comment comprendre les origines de cette forme de violence faite aux femmes ? Quelle est la situation en Belgique ?

CONSCIENTISATION FÉMINISTE ET ÉDUCATION PERMANENTE

Anne Delépine

Cette analyse aborde les convergences entre l'éducation permanente des adultes et le concept de pédagogie féministe qui caractérise notre démarche d'animation de groupes de femmes confrontées à la violence conjugale. Telle qu'elle a été définie par les chercheuses, la pédagogie féministe a des caractéristiques qui se retrouvent assez nettement dans les actions d'éducation et de formation propres au champ de l'éducation permanente.

GRÈVES, MÉDIAS, POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ :

REPARLER DE TOUT CE QUI PRÉCARISE LES FEMMES

Julien Fastré

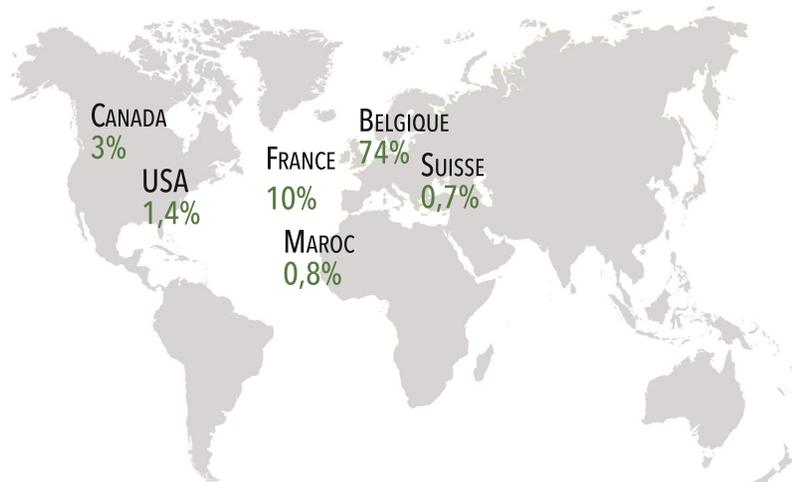
Pourquoi les médias sont-ils hostiles aux actions syndicales ? Se rendent-ils compte que les femmes sont les premières marquées dans leur corps et leur esprit par le système économique et les politiques d'austérité ? Et ce sont encore les femmes qui sont touchées lorsque les services publics sont réduits : moins de crèches et d'aide à domicile alourdissent le travail domestique, invisible et non rémunéré, dévolu aux femmes.

VISIBILITÉ DU CVFE SUR INTERNET

IL Y A EU **25.556** VISITES DU SITE INTERNET DURANT L'ANNÉE **2016**, SOIT UNE MOYENNE DE **2130** VISITES PAR MOIS, TANDIS QUE LE TRAFIC SUR NOTRE PAGE FACEBOOK EST EN AUGMENTATION. SI LES VISITEURS MASCULINS SONT PLUS NOMBREUX (**54%**), LES FEMMES CONSTITUENT NÉANMOINS UN PUBLIC IMPORTANT (**46%**). CETTE PROPORTION REFLÈTE SANS DOUTE LE FAIT QUE LES HOMMES SONT ENCORE AUJOURD'HUI PLUS NOMBREUX À UTILISER INTERNET.

Internautes

19 056 visiteurs de 123 pays différents, avec 6 782 utilisateurs récurrents.



Notre site touche un public jeune, une majorité a moins de 35 ans.

Visites

La durée moyenne d'une session est de **2 minutes et 8 secondes**.

62 382 pages vues, avec une moyenne de 2,44 pages par session.

Les pages les plus fréquentées (45,7% au total) : la page d'accueil, les informations sur l'association et les points de contact, la page d'information à propos de la violence conjugale...

2016

MARS

Les violences faites aux femmes en Wallonie, état des lieux en chiffres

Le 8 mars, les femmes luttent pour leurs droits

MAI

La grossesse est une cause importante de discrimination envers les femmes (étude de l'IEFH)

Les entreprises se mobilisent contre la violence de genre, avec la publication du guide du projet CARVE : "Stoppons les violences de genre ! Entreprises pour un changement sociétal".

25 ACTUALITÉS ONT ÉTÉ MISES EN LIGNE SUR NOTRE SITE INTERNET ET RELAYÉES SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX. EXEMPLES.

LA PAGE FACEBOOK EST AVANT TOUT UTILISÉE COMME UNE TRIBUNE POUR METTRE EN AVANT LES POSITIONNEMENTS DU CVFE EN MATIÈRE DE DROITS DES FEMMES ET DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE CONJUGALE, MAIS AUSSI POUR VALORISER ET DIFFUSER LA MOBILISATION DONT LES FEMMES SONT CAPABLES POUR FAIRE VALOIR LEURS POINTS DE VUE. ELLE EST ALIMENTÉE PAR L'ÉQUIPE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE. LE PROJET DE FAIRE ÉVOLUER LA PAGE DANS LE FUTUR POUR PERMETTRE D'AUGMENTER LA NOTORIÉTÉ DE L'ASBL ET LA VISIBILITÉ DE SES ACTIONS POURRA SE RÉALISER GRÂCE À UN NOUVEAU POSTE DE CHARGÉ-E DE COMMUNICATION EXTERNE.

521

abonnés sur la page du CVFE sur le réseau social Facebook en décembre 2016. L'audience de notre page Facebook a continué à croître, la portée des publications s'est considérablement élargie. La page avait été mise en place en janvier 2014.

Plus de 300 publications ont été faites sur notre page Facebook en 2016, relayant nos propres actualités mises en ligne sur le site www.cvfe.be, ou diffusant des informations circulant sur la toile qui touchent aux enjeux et aux missions du CVFE.

L'action de SOFFT sur la toile

Pour recruter des participantes dans ses formations, le département SOFFT s'emploie aussi à gérer son image sur Internet via son site www.sofft.be et via les réseaux sociaux (page Facebook : SOFFT Formation Liège). Il y présente son activité, communique les dates de ses séances d'info, relaye des offres d'emploi ainsi que les actualités du CVFE.

540

mentions "J'aime" sur la page de SOFFT sur le réseau social Facebook en décembre 2016.

Ce à quoi il faut ajouter la présence de SOFFT sur le site Formapass, sur le site des PMTIC ainsi que la campagne Google Adwords.

7.121

visites sur le site de SOFFT en 2016.

SEPTEMBRE

Manif du 20/9 : femmes unies contre le TTIP, rassemblement organisé par la Marche mondiale des femmes

OCTOBRE

17/10 : journée mondiale du refus de la misère, occasion de dénoncer le mal logement en Europe

NOVEMBRE

Lancement de la campagne francophone de lutte contre la violence conjugale
Le CVFE accueille Isabelle Simonis, Ministre des Droits des Femmes, à l'occasion du 25 novembre

DÉCEMBRE

Les 15 ans de la charte liégeoise pour l'égalité F/H
Service communautaire pour les bénéficiaires du CPAS: elles et ils préfèrent un vrai travail

Formation des professionnel-le-s

Agissant par délégation de mission du SPW, les Pôles de ressources doivent offrir 180 journées de formation sur trois ans, soit une soixantaine de journées de formation par an à des services impliqués dans le Dispositif wallon de lutte contre les violences entre partenaires.

Le SPW et les Pôles de ressources s'associent pour disséminer des pratiques dites "sectorielles" d'intervention en direction des auteur-e-s et en direction des victimes (dont des enfants) de violences conjugales et pour inciter d'autres professionnel-le-s à la coopération. Au fil des années, les Pôles de ressources ont créé et développé une approche pédagogique professionnelle commune.

SPÉCIFICITÉ DES FORMATIONS

1

Les défis posés par les violences conjugales

Les violences conjugales et intrafamiliales posent aux professionnel-le-s un certain nombre de défis, qu'il s'agisse pour eux d'une préoccupation ancienne ou émergente

- la confusion dans laquelle sont plongées les victimes rejaillit souvent sur eux/elles ;
- la complexité des situations qui font interagir des victimes directes ou indirectes, des auteur-e-s, des enfants exposés, mais aussi leurs entourages familiaux, sociaux et professionnels, peut engendrer des sentiments d'impuissance ;
- la nécessité parfois urgente d'assurer la protection des victimes et de tous les membres de la famille exige la mobilisation des professionnel-le-s d'autres secteurs d'activités, généralistes ou spécialisés (policier-e-s, magistrat-e-s, psychologues, médecins, travailleurs/-euses psycho-médico-sociaux/-ales...)

2

Formation des formateurs et formatrices

Ce travail de formation des professionnel-le-s implique évidemment un important travail à l'interne de chacune des associations : un travail de formation des futur-e-s formateurs/-trices (choisi-e-s parmi les collaborateurs/-trices les plus expérimenté-e-s dans le travail avec les auteur-e-s ou les victimes), ainsi qu'un travail de constitution de nouveaux duos pérennes, donc un véritable travail de coaching et de gestion des ressources humaines.

3

Les dyades intersectionnelles

La constitution de dyades intersectorielles de formation (un-e intervenant-e auprès des victimes et un-e intervenant-e auprès des auteur-e-s), parce qu'elles ont conduit à mettre au point une analyse, un vocabulaire et des façons de transmettre communes, permettent des découvertes mutuelles (voir différemment les victimes ou les auteur-e-s, percevoir différemment les stéréotypes) et permettent par là une mise à distance, un questionnement de ses pratiques par chacun, mais aussi un sentiment d'identité et d'appartenance à une nouvelle identité : celle des Pôles de ressources. Ces formations "à deux voix" sont appréciées par les participant-e-s qui en bénéficient.

Ces dernier-e-s relèvent la pertinence d'une approche pédagogique professionnelle commune, l'articulation avec la réalité de terrain des formatrices et formateurs, mais aussi le respect mutuel existant entre les trois associations s'incarnant dans ce travail en dyade, qui reflète le chemin d'appropriation des modèles de lecture et de compréhension des violences conjugales.

4

Enfants et parentalité

L'impact des violences conjugales sur les enfants et sur la parentalité est une problématique qui s'est imposée aux Pôles de ressources avec de plus en plus d'acuité. La place de cette question dans le travail est un peu différente pour Praxis dans les groupes d'auteur-e-s, qui aborde la question à travers les enfants qu'ont été les auteur-e-s, mais bien entendu aussi les pères qu'ils sont. Dans l'offre de formation, les questions de l'exposition des enfants et de l'impact des violences conjugales sur la parentalité ont été positionnées par les Pôles de ressources au cœur de leur travail commun : dans le premier module de "Formation initiale au Processus de Domination Conjugale - lectures et pratiques croisées" et dans la formation complémentaire "Enfants exposés aux violences conjugales".

Il s'agit d'aider les intervenant-e-s à aborder les thèmes de la parentalité et des conséquences de la violence sur les enfants et les adolescents. Nous proposons également d'outiller les professionnel-le-s en abordant un travail sur les facteurs de protection et sur les besoins spécifiques des enfants exposés aux violences conjugales.

465 PARTICIPANT-E-S
LORS DE CES
FORMATIONS

...dont des avocats, des services d'aide à domicile, des services d'aide aux victimes, le SPF justice, des maisons d'accueil, des entreprises de formation par le travail, des CPAS, des maisons de justice, la Police, des services ambulatoires, des maisons médicales, des centres PMS, des centres de planning familial, etc.

66 JOURNÉES
DE FORMATION
RÉALISÉES

dont 17 journées
de la formule "ONE DAY",
réparties comme suit :

PROVINCE DE NAMUR	1
PROVINCE DU LUXEMBOURG	3
PROVINCE DE LIÈGE	7
PROVINCE DU HAINAUT	3
PROVINCE DU BRABANT WALLON	3

AU FIL DES ANNÉES, IL APPARAÎT
QUE LES PLATEFORMES
D'ARRONDISSEMENT JUDICIAIRE
SONT DEVENUES LES PREMIERS
PARTENAIRES DES PÔLES DE
RESSOURCES. LES PLATEFORMES
DRAINENT CHAQUE ANNÉE UN
PANEL PLUS LARGE DE
PROFESSIONNEL-LE-S.

En 2016 ce sont 16 formatrices et formateurs des Pôles de ressources qui ont contribué à remplir la mission de formation, dont 5 issu-e-s du Collectif contre les Violences Familiales et l'Exclusion.

DIVERSIFICATION DE L'OFFRE

Par ailleurs en 2015, les Pôles de Ressources ont pris bonne note de l'attente du Ministre de l'Égalité des Chances de "diversifier l'offre de formations afin de permettre à l'ensemble des professionnel-le-s de la santé et du social de première ligne de détecter les situations de violences entre partenaires et de les orienter vers les services spécialisés".

Les Pôles de ressources ont dès lors préparé une nouvelle offre de formation courte, d'une journée, pour un public de professionnel-le-s non-spécialisé susceptible de rencontrer des situations de violences entre partenaires. L'objet de cette offre de formation "One Day" est d'outiller les intervenant-e-s de première ligne de façon à ce qu'ils/elles puissent identifier, dépister les situations de violences conjugales et intégrer cette problématique spécifique à leur intervention professionnelle généraliste. Ils/elles sont également informé-e-s des ressources disponibles au sein de leurs réseaux en cas de nécessité.

En, 2016 le module "One Day" a été offert à 17 reprises. Au terme de cette première année d'expérience, les Pôles de ressources ont retravaillé le programme de cette journée, afin de l'ajuster aux attentes des participant-e-s, compte tenu de la contrainte de temps. Actuellement, le programme de cette journée est recentré.

Les prévisions en matière de programmation pour ce module restent les mêmes pour l'année 2017. Les professions qui ont été touchées par ce module sont

- les assistantes sociales de CPAS,
- les aides familiales du Centre d'aide à domicile,
- le personnel de l'aide à la Jeunesse et de l'AWIPH,
- le personnel du Service d'Aide à la Jeunesse.

PERSPECTIVES 2017

En 10 ans, les pôles de ressources ont acquis, grâce à leur travail de formation, une reconnaissance dans les secteurs concernés par la violence conjugale. La spécificité de l'approche à deux voix est reconnue à l'étranger, en particulier à Lausanne où les pôles sont amenés à intervenir une ou deux fois par an.

D'autres demandes s'adressent aux pôles de plus en plus fréquemment : supervisons ou accompagnement d'équipe, interventions dans des colloques...

L'équipe des formateurs/-trices s'est élargie, ce qui permet à certains intervenant-e-s seniors d'accepter des missions de ce type. Il s'agit d'une diversification pour les pôles de ressources. Ces nouvelles missions devraient peut être faire l'objet d'une reconnaissance

à part entière du pouvoir subsidiant, et remplacer aussi à terme, une partie des missions de formation lorsque la demande se fera moins pressante.

Les pôles de ressources sont aussi interpellés par l'existence des Family Justice Center en Flandres, et l'émergence de cette perspective en Wallonie. Les trois associations formant les pôles ont été sollicitées par différentes instances politiques/sociales/judiciaires pour formuler des avis préalables. Il nous paraît que les pôles de ressources, inscrits depuis 10 ans dans une logique de réflexion et d'action intersectorielle, sont des acteurs incontournables de cette réflexion et de cette mise en place, le cas échéant.

ORIENTATION & FORMATION

MISSIONS DU DÉPARTEMENT

Nous mettons à disposition des programmes de formation pour des femmes exposées à de multiples inégalités et injustices socio-économiques, qui les discriminent.

Par des méthodes participatives, nous leur proposons des moyens d'acquérir des compétences transférables afin d'augmenter leur autonomie, leurs capacités d'agir et leur place sur le marché du travail.

“

2016, ou la nécessité de renforcer les liens !

Ce renforcement, il s'est d'abord opéré au niveau du secteur des centres d'insertion socioprofessionnelle : unis dans le bouleversement du financement. En effet, la Ministre Tillieux a désigné le secteur des CISP comme secteur pilote pour la modification du système des Aides à la Promotion de l'Emploi (APE), à savoir la conversion des points APE, de sorte que les montants accordés jusqu'alors dans ce cadre, ainsi que les exonérations de charges ONSS, allaient être intégrés dans le montant de la subvention globale reçue par les opérateurs de formation. Toutes les fédérations sont restées en alerte car, contrairement à ce qui était annoncé, elles n'ont pas été consultées dans la mise en place de la conversion des points APE. Elles craignaient de voir des décisions prises par le cabinet comme non-réalistes et non-applicables. Le CVFE, présentant la particularité d'être un opérateur "polysubventionné", se retrouve face à la difficulté de se projeter dans le résultat financier que va amener cette conversion des points APE mais aussi de contrôler ce que la Région wallonne, via sa Direction générale opérationnelle de l'économie, de l'emploi et de la recherche (DG06) propose.

2016 aura aussi vu le rapprochement entre notre service et les autres départements du Collectif. A l'origine de ce rapprochement, des rencontres : des rencontres avec nos collègues de l'Accueil & Hébergement dans une démarche de lutte contre l'alourdissement du travail administratif lié à nos actions, des rencontres autour de nos valeurs lors des événements organisés par l'équipe de l'axe 1 de l'Education permanente, des rencontres avec l'équipe de l'axe 3.2. ayant stimulé notre engagement pour ces valeurs, ou encore des rencontres entre des travailleurs et travailleuses issu-e-s de chaque département via des formations communes organisées par le service administratif et financier.

En ces temps graves d'austérité économique et d'exclusion sociale, il est indispensable de se rappeler la valeur de notre action auprès des femmes que nous rencontrons et de maintenir notre lutte pour un travail de qualité. Cela demande un soutien mutuel entre les membres de l'équipe, une confiance partagée, un échange de compétences, une écoute... Malgré les difficultés qu'a amenées l'année 2016, je tiens à féliciter l'ensemble de mon service. Un programme de filière réadapté en urgence dans le maintien d'une cohérence pédagogique, la découverte commune d'un nouvel outil à l'occasion d'une formation aux jeux-cadres Thiagi, la construction du dossier de la demande de renouvellement d'agrément, la construction de référentiels de compétences et d'évaluation, l'immersion dans le secteur de la formation en Français langue étrangère sont autant de chantiers menés à bien cette année grâce à l'engagement des travailleurs et travailleuses de SOFFT.

MYRIAM FATZAUN

Directrice du département

”

Projet pédagogique

La perspective du renouvellement de notre agrément dans le cadre du nouveau décret Centre d'insertion socioprofessionnelle (CISP) nous a permis de produire en 2015 et en 2016 un travail conséquent sur le projet pédagogique de notre centre. Ce document est aujourd'hui le résultat d'un travail collaboratif réunissant chaque travailleur/-euse du service SOFFT du CVFE.

En effet, alors que nos formations proposent chacune un travail spécifique, il est essentiel de (se) rappeler les éléments transversaux qui sont le fondement de nos pratiques : le contexte dans lequel nous évoluons, les valeurs qui nous unissent, le public auquel nous nous adressons, les objectifs visés et, enfin, les pratiques pédagogiques qui font le cœur de notre travail. Extraits.

1

Objectifs

SOFFT œuvre pour faciliter l'insertion socio-professionnelle d'un public féminin adulte hétérogène et majoritairement peu qualifié et fragilisé sur le plan social. Nous visons par ailleurs à augmenter l'estime et la confiance en soi des participantes et à leur permettre d'initier ou de poursuivre un processus d'empowerment facilitant leur intégration et leur mobilisation dans la société.

2

Le public

Notre activité nous rappelle fréquemment l'existence des discriminations envers les femmes. Pour assurer l'égalité entre les genres, il nous semble indispensable de mettre en œuvre des services adaptés qui permettent d'outiller les femmes. Nos formations deviennent des "espaces d'émancipation" où notre public peut se retrouver entre pairs et aborder les problématiques spécifiques auxquelles elles sont confrontées. Nos formations permettent de créer un contexte sécurisant où l'émancipation se développe et peut s'exercer, par la suite, à l'extérieur de ce contexte.

Parmi notre public féminin, nous nous adressons en priorité à celles qui sont socialement exclues et fragilisées. Ces dernières sont victimes des inégalités sociales produites par leur environnement. Elles ont vécu ou vivent encore des situations personnelles et sociales éprouvantes qui les rendent fragiles, qui sont parfois la conséquence indirecte de leur exclusion. Nous constatons que les symptômes de ces exclusions évoluent de différentes façons, en lien avec les orientations des politiques publiques, et nous nous y adaptons pour mieux les combattre.

Agrément CISP 2017

En mars 2016, nous avons introduit la demande de renouvellement de notre agrément en tant que centre d'insertion socioprofessionnelle. Le nouveau décret de la Région wallonne a nécessité des ajustements à plusieurs niveaux.

RÉPARTITION DES HEURES À RÉALISER & CRÉATION D'UNE NOUVELLE FILIÈRE

Au vu des difficultés de la filière Nouveau Départ à atteindre le nombre d'heures prévu dans l'agrément précédent, nous avons choisi de réduire ce nombre d'heures. Le surplus a été transféré sur une nouvelle filière consistant en une formation de français langue étrangère de niveau débutant.

INTRODUCTION DE L'APPROCHE PAR COMPÉTENCES

En réponse à nos obligations décrétales, nous avons produit des référentiels reprenant les compétences visées dans chacune des filières ainsi que les critères d'évaluation en place.

DE NOUVEAUX DOCUMENTS ADMINISTRATIFS À UTILISER

Un groupe de travail s'est réuni à trois reprises afin d'accompagner l'équipe dans l'appropriation de ces documents, représentant une nouvelle charge administrative.



Pratiques pédagogiques

L'équipe de SOFFT adopte une série d'attitudes qui favorisent la confiance en soi. Parmi celles-ci, citons, de manière non-exhaustive : la valorisation des événements et des actions positives amenés par la participante, l'identification de faits passés et présents, qui permettent de relire ces événements d'une manière positive ; l'instauration d'un climat de sécurité ; l'identification des compétences, le travail sur la connaissance de soi. Ces actions sont effectuées de manière transversale. Elles concernent non seulement les ateliers dispensés, mais également l'accueil administratif, l'organisation des locaux, ou la relation qui s'instaure entre l'équipe et les participantes.

Pour favoriser l'empowerment, c'est-à-dire pour octroyer aux participantes la capacité d'agir sur les conditions sociales, économiques, écologiques ou politiques qu'elles subissent, l'équipe veille à une dynamique de groupe favorable, facilite la créativité. Elle propose des moments d'actions citoyennes qui encouragent les participantes à faire elles-mêmes le point sur leur cheminement. La relation entre les participantes et les membres de l'équipe a une place particulière. Nous la considérons comme une coopération, au sein de laquelle chaque acteur s'ajuste continuellement par rapport aux autres.

Citons encore les méthodes et pratiques communes à l'ensemble de nos formations, développées dans notre projet pédagogique, à savoir :

- l'approche globale de la personne ;
- le groupe comme ressource et moteur de changement ;
- la priorité aux méthodes pédagogiques "actives" ;
- la déconstruction de stéréotypes ;
- la sensibilité et sensibilisation aux mécanismes de la violence ;
- la créativité ;
- la favorisation de réflexions et d'actions citoyennes.

Orientation professionnelle

En 2016, les problématiques étaient assez semblables à ce que nous relevions au cours des années précédentes, à savoir des problématiques sociales, psychiques, médicales, familiales, ou encore le manque de confiance en soi.

Cependant, nous remarquons également une accentuation des problématiques liées aux aspects financiers, une récurrence de problématiques liées à l'interculturalité (islamophobie, exclusion), une augmentation du nombre de dames menacées d'exclusion du bénéfice des allocations et, enfin, toujours plus de problématiques de reconnaissance d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Nous considérons qu'un lien de cause à effet est probablement à faire entre ces problématiques et l'actualité (islamophobie montante) ainsi qu'avec les mesures d'austérité prises par le gouvernement actuel et le précédent.

QUATRE FILIÈRES DE FORMATION EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE

L'objectif global du service est de faciliter l'insertion professionnelle et l'insertion sociale d'un public féminin adulte hétérogène et majoritairement peu qualifié. L'activité majeure du service repose dès lors sur ses programmes de formation en orientation professionnelle : trois filières d'une durée de quatre mois et demi qui ont lieu à raison de deux sessions par an, ainsi qu'une filière ouverte toute l'année aux femmes hébergées du Refuge. Les trois premières ont lieu au sein de SOFFT, tandis que la dernière, Nouveau Départ, prend place au Refuge.

Lors de chaque session, les groupes de formation ayant lieu à SOFFT réunissent entre dix et treize participantes tous les jours de la semaine, selon des régimes horaires variables. La filière Nouveau Départ, quant à elle, accueille entre vingt et trente participantes par an et leur propose deux à trois ateliers par semaine selon le type d'hébergement dans lequel elles sont (communautaire ou individuel).

Il est utile de noter que, dans les lignes qui suivent, les filières sont présentées sous leurs nouveaux intitulés, d'application à partir de janvier 2017 .



S'orienter, du bilan au projet

Cette filière, qui inclut la réalisation d'un stage, vise l'élaboration d'un projet professionnel cohérent, tenant compte des compétences et intérêts de chaque participante, de leur situation personnelle, ainsi que du contexte socio-économique, tout en favorisant le développement personnel de chacune. La filière propose de se réapproprier des compétences souvent nombreuses et méconnues, d'identifier les obstacles à l'emploi, de mieux connaître le marché du travail et des formations qualifiantes.

2

Explorer l'informatique et construire un projet

Cette filière de formation s'adresse à des femmes éloignées du marché de l'emploi qui souhaitent définir un projet professionnel tout en découvrant l'informatique, pour se munir d'outils supplémentaires et explorer un secteur porteur d'emploi où les femmes sont peu présentes. La filière EXPLORE propose de travailler les étapes de la construction d'un projet professionnel en ciblant la valorisation des compétences, l'amélioration de l'image de soi, la remobilisation des ressources vers l'extérieur, la découverte des métiers de l'informatique et des savoir-faire qui y affèrent mais aussi l'initiation aux contenus théoriques et pratiques des différents postes de travail dans l'informatique. Un stage de douze jours est réalisé par les participantes.

3

Reprendre confiance en soi et oser le changement

"Reprendre confiance en soi et oser le changement" s'adresse à des femmes éloignées du marché de l'emploi et fragilisées par des accidents de la vie comme le harcèlement, le deuil et des violences familiales. La filière travaille le développement du réseau et de la confiance en soi afin qu'elles puissent retrouver une place comme actrices de leur vie. Cette étape est reconnue par les services sociaux et les opérateurs de formation comme indispensable dans le parcours d'insertion des personnes en situation de grande précarité.

4

Nouveau Départ : reconstruire une autonomie sociale et professionnelle

La filière Nouveau Départ s'adresse exclusivement aux femmes victimes de violences conjugales qui, pour assurer leur sécurité, ont dû fuir leur maison et ont trouvé refuge au CVFE. Leur situation est comparable à celle de personnes déplacées : elles sont géographiquement, socialement et économiquement déracinées. La filière poursuit un objectif de dévictimation afin qu'elles puissent retrouver un lieu de vie et des perspectives de réinsertion sociale et professionnelle.

39.641 HEURES
DE FORMATION

Cela correspond à 95% du total des heures que nous sommes tenu-e-s de réaliser, à savoir 41.676 heures. Ce résultat constitue une nette progression par rapport aux années 2015 et 2014, au cours desquelles 87% des heures octroyées étaient réalisées.

90 PARTICIPANTES
EN FORMATION

30 STAGES EFFECTUÉS
PAR LES PARTICIPANTES
EN 2016

...dans des métiers variés :
assistante en logistique,
développeuse web, aide-
institutrice, cuisinière de
collectivité, vendeuse, polyvalente
en pharmacie, aide-éducatrice
spécialisée, aide-soignante,
bibliothécaire, maintenance
informatique, employée d'accueil,
traductrice, employée
administrative, secrétaire, steward
de la Ville de Liège.

MÊME SI LES NORMES LÉGISLATIVES
INDIQUENT QUE LES FEMMES ET LES HOMMES
SONT ÉGAUX, LES HABITUDES CULTURELLES
INDUISENT UNE RÉPARTITION DES RÔLES
INÉGALE. EN CONSÉQUENCE, LES FEMMES
SONT PLUS FRÉQUEMMENT DANS UNE
SITUATION PRÉCAIRE QUE LES HOMMES. SUR
LE MARCHÉ DU TRAVAIL, LEUR REVENU EST
PLUS FAIBLE QUE CELUI DES HOMMES, TOUT
COMME LEUR PENSION. ELLES SONT DONC
FRÉQUEMMENT LES VICTIMES INDIRECTES DE
MESURES D'AUSTÉRITÉ. LA SPÉCIFICITÉ DE
NOTRE ORGANISME NOUS PERMET DE
RÉAFFIRMER QUE LE FAIT D'ORGANISER DES
FORMATIONS POUR CE TYPE DE PUBLIC RESTE
ÉQUITABLE ET NÉCESSAIRE.

SUIVI PSYCHOSOCIAL

UN SUIVI PSYCHOSOCIAL EST ASSURÉ PAR LES FORMATRICES ET FORMATEURS QUI ACCOMPAGNENT LE GROUPE TOUT AU LONG DES DIFFÉRENTS MODULES ET DES DIFFÉRENTS TEMPS FORTS. A NOTER, LA PRÉSENCE DE PLUS EN PLUS RÉGULIÈRE DANS LES GROUPES EN FORMATION DE FEMMES SOUFFRANT DE TROUBLES DE LA SANTÉ MENTALE AINSI QUE DE NOMBREUX PROBLÈMES DE SANTÉ PHYSIQUE. CETTE SITUATION NÉCESSITE UNE ATTENTION PARTICULIÈRE DES ÉQUIPES DE TRAVAIL QUI PEUT NOTAMMENT SE TRADUIRE PAR LA MISE EN PLACE D'UN ACCOMPAGNEMENT PSYCHOSOCIAL SPÉCIFIQUE ET CIBLÉ, EN GROUPE ET EN INDIVIDUEL.

Régulièrement, l'équipe est supervisée par la conseillère pédagogique. Cet espace permet de dénouer les problématiques amenées par les groupes (composés de femmes souvent en grande difficulté : pauvreté, logement, santé, parcours de vie chaotique).

SUIVI PSYCHOSOCIAL EN GROUPE

Un aspect important du travail de suivi psychosocial est lié à la dynamique de groupe. Les formatrices sont amenées à gérer les conflits, tensions, émotions, absences, désirs d'abandon générés par les difficultés personnelles et la vie en groupe. Ces moments de régulation sont conçus comme des moments formatifs pour les participantes. Elles sont impliquées dans l'analyse des processus en cours dans le vécu du

groupe et intègrent ces nouvelles données dans le cadre de l'élaboration de leur projet.

SUIVI PSYCHOSOCIAL EN INDIVIDUEL

Des entretiens individuels sont programmés trois fois sur la durée de la session. Ils poursuivent plusieurs objectifs: (1) évaluer avec la participante l'articulation de la vie en formation et de la vie familiale ; (2) évaluer la place qu'elle prend dans le groupe et les éventuelles difficultés rencontrées ; (3) permettre la mise en mots des problématiques personnelles ; (4) faire le point sur l'avancée du projet professionnel. Des entretiens individuels ont également lieu à la demande, pour soutenir une participante en difficulté.

MODULE COURT D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE EN INDIVIDUEL

Dans le rapport précédent, nous revenions sur le travail effectué en individuel dans le cadre de l'appel à projets 7ter lancé par le Forem : le soutien individuel et court pour femmes à la recherche d'un emploi. Ce partenariat nous permettait depuis quelques années déjà de suivre vingt personnes dans la définition de leur projet professionnel et leur recherche d'emploi, durant un total de 24 heures réparties sur six semaines. Il s'agissait plus précisément de réaliser un bilan ; d'identifier les points forts et les réussites du parcours mais aussi les centres d'intérêt, les besoins spécifiques et les obstacles éventuels ; de cerner les compétences et aptitudes pour, enfin, définir une orientation et un plan d'action pour la mise en route du projet de chacune de ces femmes.

A notre grande déception, notre projet n'a pas été reconduit pour l'appel 8 de l'année 2016, malgré la longue liste d'attente que nous avons constituée et des résultats tout à fait satisfaisants en 2015(*) en

terme d'insertion socioprofessionnelle au terme de cette action. En cause, une réduction du budget octroyé au Forem pour le financement des actions de ses partenaires, ayant mené l'organisme à sélectionner, entre autres, des projets moins coûteux à plus grosse échelle. S'il est certain que le maintien de cette offre via d'autres opérateurs de formation est important pour le public que nous rencontrons, nous déplorons ceci dit leur choix de se tourner vers de grosses agences du travail intérimaire pour mener à bien ce type d'action.

Fin 2016, nous avons réitéré notre candidature dans le cadre de l'appel à projets 9, insistant sur la spécificité du travail mené par notre service et des compétences développées en interne en matière de suivi psychosocial. La réponse devrait nous parvenir en milieu d'année 2017 pour, nous l'espérons, la reprise de l'action dès septembre 2017.

(*) 23 suivis réalisés, à savoir 3 de plus que ce que nous étions tenu-e-s de réaliser ; 23 projets mis en étape dans un dossier personnalisé, ce qui constitue notre unique obligation de résultats, et 65% d'insertion : entrée en formation qualifiante ou obtention d'un emploi

Français Langue étrangère

L'an dernier, nous revenions sur la situation grave qu'est l'exil de populations fuyant la guerre et cette nécessité de rester ancré-e-s dans nos valeurs pour un travail où le collectif prime.

En 2016, nous avons concrétisé cet engagement en proposant à ces populations déplacées par la guerre des cours de français.

En effet, avant de nous lancer en 2017 dans une filière structurelle subventionnée par la Région wallonne (voir ci-après), nous avons mis en place une formation de courte durée grâce à l'obtention d'un subside ponctuel des Initiatives locales d'intégration de la Région wallonne (ILI). Retour sur cette première expérience en tant qu'opérateur de formation en français langue étrangère (FLE).

NOUVEAU PUBLIC... NOUVEAUX ENJEUX !

La formation mise sur pied grâce au financement ILI consistait en une formation de 120 heures à raison de 20 heures de formation par semaine durant six semaines. Elle s'adressait à un public de niveau totalement débutant, ayant été scolarisé dans le pays d'origine, c'est-à-dire étant en mesure de lire et d'écrire dans sa langue d'origine. Notre objectif était d'accompagner ces débutant-e-s, de niveau "A0" selon le jargon des opérateurs FLE, vers l'acquisition du niveau "A1.1.", ce qui signifiait la maîtrise d'un certain nombre de compétences en compréhension orale, compréhension écrite, production orale et production écrite. Exemples : se présenter ; comprendre au sujet de soi-même et de sa famille des questions et des mots familiers concernant l'identité, le lieu, l'âge, etc. ; compléter un formulaire ; écrire quelques phrases simples sur l'environnement proche.



Des besoins à rencontrer

En rejoignant le cercle des opérateurs de formation en FLE, nous souhaitons, plus concrètement :

- répondre aux éventuels besoins des femmes hébergées au sein de notre Refuge pour victimes de violences conjugales ;
- proposer une alternative directe aux personnes que nous devons malheureusement refuser dans nos autres formations car celles-ci exigent une bonne maîtrise de la langue française ;
- répondre à la demande qui nous est régulièrement adressée par téléphone pour ce public ;
- répondre à la demande d'autres opérateurs ayant exprimé leur souhait d'être plus nombreux à proposer des programmes FLE face à l'importance de la demande.



Le public

Outre son programme et ses objectifs, la formation FLE qui a eu lieu en octobre et novembre 2016 se distingue de nos autres formations par le public qu'elle a accueilli : **un public de femmes... et d'hommes**. Il s'agissait là d'une obligation liée à l'obtention du subside des Initiatives Locales d'Intégration. L'ouverture de nos activités à des hommes a suscité un certain nombre de questionnements de la part de l'ensemble de l'équipe. D'une part, nous revenions sur les statuts de l'asbl et sur notre mission de proposer des espaces d'émancipation à un public féminin. Nous soulevions le changement de dynamique que la présence d'hommes induirait très certainement dans le groupe. D'autre part, nous entendions les mises en garde d'autres opérateurs de formation en FLE quant aux difficultés pédagogiques d'enseigner le français dans un groupe non-mixte (exemple : pour l'apprentissage du masculin et du féminin). Nous craignions par ailleurs la difficulté de recruter un groupe de femmes au vu de la proportion très clairement majoritaire d'hommes au sein du public migrant. Ce sont finalement les arguments mentionnés ci-avant ("Des besoins à rencontrer") qui nous ont poussé-e-s à proposer une formation pour un public mixte, la nécessité de permettre aux femmes et hommes migrant-e-s d'apprendre le français l'emportant sur le reste.

Si nous avons fait le choix de proposer un programme de formation en FLE pour **débutant-e-s**, c'est à la suite des entretiens que nous avons eus avec des opérateurs travaillant déjà dans le FLE. Ceux-ci nous ont en effet laissé entendre qu'il y avait à ce niveau une énorme demande. Ce choix a été soutenu par le Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Etrangères de Liège (CRIPEL) lorsque nous l'avons rencontré pour la première fois. De surcroît, il semble assez cohérent que des personnes ne maîtrisant pas du tout le français soient également des personnes tout particulièrement vulnérables et dans l'urgence d'apprentissage de la langue.

Le choix de limiter l'accès à notre formation aux **personnes ayant été scolarisées dans le pays d'origine** découle d'un choix en terme de cohérence pédagogique. En effet, le public n'étant pas capable de lire et d'écrire dans sa langue d'origine nécessite un encadrement spécifique, qu'il peut trouver auprès d'opérateurs d'alpha-FLE tels que Lire&Ecrire.

Lors de la constitution du groupe, nous avons par ailleurs veillé à l'hétérogénéité de celui-ci, en ce qui concerne **la nationalité et l'âge** des participant-e-s. Ceci afin d'éviter qu'ils/elles soient tenté-e-s de communiquer dans une autre langue que le français et afin de favoriser les échanges culturels.

“ AU FUR ET À MESURE DE L'APPRENTISSAGE, TU DÉCOUVRES QUELQU'UN.

1.062 HEURES
DE FORMATION
RÉALISÉES

14 PARTICIPANT-E-S
EN FORMATION

...dont 6 femmes et 8 hommes, de nationalités
diverses : irakienne, éthiopienne, nigérienne,
bangladaise, somalienne, syrienne, chinoise,
mexicaine, espagnole, et albanaise.

DES BESOINS EN FORMATION CONTINUÉE

Dès que nous avons envisagé l'ouverture de cours de FLE au sein de notre service, nous nous sommes mis-e-s à la recherche de formations pour les formateurs et formatrices qui, au sein de notre service, souhaitaient prendre part à la création d'un programme de FLE. Il est surprenant de constater le peu de formations disponibles qui permettraient de poursuivre une activité professionnelle dans le même temps. L'une de nos collègues a ainsi suivi le stage de deux semaines proposé par l'Université de Liège sur ce sujet avant de commencer une formation plus conséquente, considérée comme à la pointe de la formation de formateurs/-trices dans ce domaine et donc très prisée, récemment créée et coordonnée par Wivine Drèze, chercheuse praticienne du FLE et

formatrice d'adultes. Malheureusement, cette collègue a quitté le CVFE, peu avant le recrutement des participant-e-s pour notre formation de six semaines. Nous avons donc fait appel à une formatrice externe, elle-même formée par Wivine Drèze. Les compétences dont elle a fait preuve ont permis de rassurer l'équipe et d'assurer un encadrement pédagogique cohérent. Les collègues ayant pris part au bon déroulement de la formation ont par ailleurs assuré un travail remarquable malgré les conditions peu confortables (manque de temps de préparation, équipe réduite) et la difficulté d'accéder à des formations. En 2017, l'équipe FLE suivra trois formations courtes liées à des outils spécifiques, dans l'attente de voir des formations plus conséquentes à nouveau disponibles.

UNE NOUVELLE COLLABORATION

Notre entrée dans le domaine du français langue étrangère via les Initiatives Locales d'Intégration nous a mené-e-s à la découverte d'un précieux partenaire dans le chef du CRIPEL. Cette collaboration prend place à différents niveaux. D'abord au travers d'échanges d'information entre nos services quant au nombre de places dont nous disposons pour l'accueil des candidat-e-s - nous saluons au passage l'ambitieux travail entrepris par l'équipe du CRIPEL pour faciliter le parcours de formation du public. Ensuite via le soutien qui nous est apporté de façon individuelle, grâce à leur service d'accompagnement des opérateurs de

formation dans leurs questionnements administratifs et pédagogiques. Le CRIPEL est, enfin, un partenaire indispensable en raison de son rôle dans le rassemblement des opérateurs au sein de la plateforme FLE à laquelle nous participons. Si à cette participation est conditionnée l'octroi de notre subvention selon les termes de l'appel à projets, ce qui peut sembler contraignant, il est important de souligner le travail de mise en commun qui y est effectué : partage d'outils, échange sur les pratiques, présentation de nouveaux opérateurs, relais des événements culturels, etc.

ÉVALUATION DE LA FORMATION

COMME À L'ISSUE DE CHAQUE GROUPE DE FORMATION, L'ÉQUIPE DE FORMATRICES S'EST RÉUNIE AFIN DE FAIRE LE POINT SUR LA FORMATION PROPOSÉE, TANT AU NIVEAU DU PROGRAMME QU'EN CE QUI CONCERNE L'ENCADREMENT, L'ORGANISATION DU RECRUTEMENT ET DES ATELIERS OU ENCORE LA GESTION DU GROUPE. LA RÉUNION D'ÉVALUATION ÉTAIT D'AUTANT PLUS IMPORTANTE QU'IL S'AGISSAIT DE NOTRE PREMIÈRE EXPÉRIENCE EN FLE. L'ÉVALUATION GLOBALE EST DISPONIBLE POUR CONSULTATION À SOFFT. RETOUR SUR QUELQUES POINTS RESSORTIS EN COURS D'ÉVALUATION :

LES PRÉSENCES

Le taux d'absentéisme était malheureusement élevé. Les absences étaient plus fréquentes l'après-midi que le matin et il était rare que nous en soyons averti-e-s au préalable. Ce résultat était prévisible étant donnée la situation du public en ce qui concerne les démarches administratives qu'il a à effectuer. Plusieurs questions se sont posées, parmi lesquelles: "Quel moyen de pression avons-nous ? Est-ce bien d'en rajouter alors qu'ils ont déjà pas mal d'obligations par ailleurs ?" Cette expérience nous a poussé-e-s à chercher un moyen de leur permettre de nous dire, dès le départ, si ils ou elles ne peuvent être là. A l'issue de cette réflexion, une demande de téléphone portable a été faite en raison de la simplicité du système de SMS. Un atelier spécifique concernant le règlement d'ordre intérieur a été ajouté à la liste des contenus à créer pour le groupe suivant.

LE NIVEAU D'ENTRÉE EN FORMATION

La grosse majorité des participant-e-s était réellement d'un niveau A0, à savoir totalement débutante, lors de l'entrée en formation. Ceci étant, quelques un-e-s se

sont rapidement révélé-e-s plus proches d'un niveau A.1.1. Malgré la crainte de voir des disparités perturber la bonne progression du groupe dans l'acquisition de la matière, nous avons rapidement observé que la présence de ces quelques participant-e-s A.1.1. au sein d'un groupe de participant-e-s A0 était bénéfique pour l'ensemble du groupe : les premier-e-s n'hésitant pas à aider les second-e-s, tout en profitant de la formation pour corriger des défauts de prononciation acquis lors d'un apprentissage "sur le tas".

EN VRAC

Enfin, mentionnons quelques remarques issues de l'évaluation par les participantes : (1) plusieurs auraient souhaité avoir une journée entière de congé pour effectuer leurs démarches ; (2) il serait utile de prendre contact avec les assistant-e-s sociaux/-ales qui les suivent pour éviter les rendez-vous pris pendant les heures de formation ; (3) les visites à l'extérieur (opéra, coteaux de la citadelle, parc de la boverie) ont permis au groupe de se solidariser : c'est à refaire !

EN PRÉPARATION : LE FRANÇAIS FLE POUR DÉBUTANT-E-S

Cette première expérience de FLE nous a permis de mieux cerner les personnes que nous allions rencontrer en 2017, de mieux nous outiller pour mettre sur pied une formation plus conséquente. En effet, comme mentionné ci-avant, nous avons profité de la demande de renouvellement d'agrément pour faire basculer un certain nombre d'heures sur une toute nouvelle filière au sein de notre agrément CISP.

"Le français FLE pour débutantes" s'adressera aux personnes étrangères ou d'origine étrangère dans les conditions d'éligibilité du décret CISP, de niveau A0

en français. En effet, la maîtrise de la langue étant une condition systématique de l'accès aux formations (pré)qualifiantes, il nous semble essentiel de contribuer à l'apprentissage pour que, à terme, les participantes puissent développer un projet professionnel, favorisant leur autonomie.

Fin d'année 2016, plusieurs éléments d'organisation de la filière étaient encore en cours de discussion, mais il était déjà certain que la filière accueillerait 14 personnes à raison de 30 heures par semaine sur une durée d'environ six mois.

Initiation informatique

La formation à l'initiation informatique est également une formation gratuite qui se donne en groupe. Elle se distingue des formations précitées de par sa formule très courte de deux à trois semaines, et le fait qu'elle se concentre exclusivement sur l'informatique, sans travailler à la construction d'un projet professionnel avec les participantes.

Initié par la Région wallonne en 2002, le Plan Mobilisateur pour les Technologies de l'Information et de la Communication (PMTIC) a été renouvelé chaque année jusqu'à ce qu'une base légale solide en assure la pérennisation en 2004. Ce Plan vise principalement à initier aux bases de la bureautique et à acquérir un niveau d'autonomie suffisant pour gérer le quotidien dans une optique d'émancipation.

LE PMTIC EN 2016

Concrètement, il s'agit de proposer quatre unités de formation, elles-mêmes subdivisées en plusieurs manipulations de l'outil informatique, à des niveaux de difficulté différents, pour un total de 48 heures par participante.

- **Environnement numérique** : Utiliser les fonctionnalités de base de l'ordinateur et connaître les principes des outils numériques
- **Communication** : Utiliser les outils de communication, de publication et de partage adaptés aux besoins des participantes en veillant à leur identité numérique
- **Recherche & stockage** : Trouver sur Internet des informations pertinentes et fiables, les organiser pour les conserver de façon durable
- **Création** : Produire des documents adaptés à ses besoins en utilisant un traitement de texte et/ou un tableur

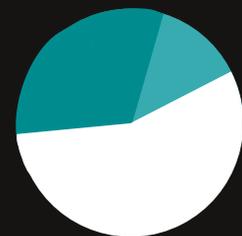
Dès lors, chaque participante commence la formation par un entretien individuel, au cours duquel sont définis ses besoins et envies ainsi que son niveau de maîtrise initial via un test de positionnement. Cet entretien permet à chaque participante de composer son programme de formation "à la carte" et de façon cohérente.

Plusieurs dimensions accompagnent le PMTIC :

- l'accessibilité car, puisque les unités de formation sont gratuites, courtes et adaptées au niveau de chacune, l'inscription se fait rapidement et facilement ;
- la proximité, grâce à l'association d'un maximum d'opérateurs et d'acteurs locaux, de sorte que les lieux de formation se situent au plus près des lieux de vie des demandeurs et demandeuses d'emploi ;
- la reconnaissance des nouvelles compétences acquises lors de la formation via la délivrance d'une attestation de compétences ;
- la pédagogie adaptée pour les adultes : apprentissage non-scolaire, calqué sur la réalité et les besoins de chacun-e.

2721 HEURES DE FORMATION

C'est environ 202 heures de plus que le total des heures octroyées par la Région wallonne. De plus, il est assez courant que nous accueillions en formation des participantes dont nous ne comptons pas les heures, car elles n'y ont normalement pas accès, notamment en raison de leur statut, de leur âge, ou parce qu'elles ont déjà suivi la formation auparavant.



- 40 ANS ET PLUS
- ENTRE 26 & 39 ANS
- ENTRE 18 & 25 ANS

Nous constatons une évolution en ce qui concerne le public. Si les participantes âgées de plus de 40 ans étaient déjà majoritaires l'année dernière, cette proportion a encore augmenté en 2016. Parallèlement, la proportion de femmes âgées de 18 à 25 ans augmente aussi.

67 PARTICIPANTES FORMÉES DANS 10 MODULES ORGANISÉS

1

Nouvel outil d'auto-évaluation

S'il est certain que nous ne pouvons mener, en 2 ou 3 semaines d'initiation informatique, un travail sur la confiance en soi semblable à celui qui est réalisé dans les filières d'orientation professionnelle, il est important de noter le travail que la conseillère pédagogique et la formatrice mettent en oeuvre afin d'apporter cette dimension malgré tout. C'est ainsi que depuis 2016, un outil d'auto-évaluation est proposé aux participantes. Il est question pour elles d'évaluer leur niveau de maîtrise de l'informatique à plusieurs temps de la formation. Il est assez fréquent que celles-ci se sous-évaluent. A chacun des temps d'évaluation, la formatrice apprécie elle aussi le progrès de la participante, ce qui lui permet de revenir avec elle sur les raisons qui l'ont poussée à s'évaluer comme elle l'a fait et de la motiver en corrigeant son estimation, mettant en avant les progrès réalisés.

2

Journée annuelle du PMTIC

Le programme PMTIC a la particularité d'être soutenu par un organisme spécifique, le Labset. Celui-ci est notamment chargé d'apporter son aide aux différents opérateurs en matière de programme pédagogique et de démarches administratives. Comme chaque année, le Labset a réuni l'ensemble des opérateurs de formation du PMTIC pour une journée de réflexion. Nous sommes très fier-e-s d'annoncer que notre formatrice y a reçu le prix de la formatrice la plus engagée dans la formation continuée proposée par le Labset. Par ailleurs, notre responsable de projets a pris la parole au sein du panel d'intervenant-e-s dans un exposé portant sur "la place du PMTIC dans les parcours de formation". Son intervention a permis de soulever plusieurs préoccupations de la part des opérateurs présents, destinées à être relayées auprès du pouvoir subsidiant, notamment la nécessité de réouvrir la formation aux personnes l'ayant déjà suivie une fois, ce qui jusqu'à présent constitue une limitation de l'action.

ADMINISTRATION & FINANCES

MISSIONS DU DÉPARTEMENT

Le Service Administration-Finances est le service qui contribue et soutient le CVFE en assurant la tenue de la comptabilité, la gestion financière et budgétaire, la gestion des subsides, la gestion des ressources humaines et des activités d'accueil-secretariat.

L'année 2016 a été consacrée à pérenniser les actions entreprises en 2015 et à mettre en place des méthodes de travail plus fluides afin de tendre vers une organisation de travail beaucoup plus efficiente.

Le pôles RH et le pôle finances, qui composent le Service Administration et Finances, ont chacun un travail distinct. Néanmoins, il est important de ne pas perdre de vue l'importance du maillage et du passage d'information entre ces deux pôles, inévitable pour tendre vers un travail qualitatif.

Dans les lignes qui suivent, nous mettons l'accent sur les nouveautés 2016 du service : tout un programme !

“

Cette année 2016 fut pour moi une année importante : s'inscrire dans une fonction hiérarchique demande en effet de développer ses compétences, sa connaissance du fonctionnement de l'association et de l'organisation des activités tout en s'inscrivant dans un apprentissage de la gestion et un management adapté.

Je peux aujourd'hui exprimer une grande satisfaction tant au niveau de la gestion du service dont je suis responsable mais aussi de manière plus globale au niveau de notre association.

Vous pourrez d'ailleurs parcourir plus en détails les chantiers que j'ai menés, ou auxquels j'ai contribué, dans ce rapport d'activités.

Un des faits les plus marquants reste pour moi une grande avancée au niveau de la première politique des ressources humaines au CVFE. Les clés de cette politique étant le développement de compétences et l'équité mais aussi une certaine innovation en termes de procédures et de mise en œuvre de ces procédures.

Au niveau du service, ce dernier a pu évoluer au niveau organisationnel : que ce soit dans l'acquisition de nouveaux logiciels comptables et de gestion du personnel mais aussi dans une répartition des tâches plus claire et des objectifs de plus en plus précis.

C'est une belle évolution et cet effort doit continuer afin que nous puissions tendre vers une organisation optimale à la fois pour le service et aussi pour les autres services, chargés de mener à bien les missions du CVFE.

La continuité du travail et le regard critique face au travail fourni dans ce service sont importants et indispensables. C'est pourquoi, j'encourage l'équipe à être solidaire et à se remettre en question. A l'heure actuelle, l'association doit faire preuve qu'elle est en mesure de s'adapter aux nouvelles exigences des pouvoirs subsidiaires. Ce service est aussi un partenaire-clé dans l'atteinte de ce résultat !

Il en va donc de ma responsabilité de veiller à ce que les membres de l'équipe puissent se développer et développer de nouvelles méthodes et/ou outils de travail afin de pouvoir répondre à ces différentes exigences.

L'année 2017 sera axée sur la mise en place d'objectifs spécifiques au niveau des différents pôles afin d'être plus proactif et d'innover dans certains domaines.

Je souhaite remercier l'équipe pour le travail effectué durant l'année 2016 et les encourager à regarder 2017 avec l'envie de relever de nos nouveaux défis !

MÉLISSA VICENZOT

Responsable du département

”

Ressources humaines

Ce pôle du Service Administration & Finances se consacre au déploiement de la politique de ressources humaines du CVFE.

Cette politique se décline aujourd'hui en plusieurs activités dont la gestion des ressources humaines, l'accompagnement des travailleurs et travailleuses dans leur démarches administratives diverses, le suivi des contrats de travail, la mise en œuvre des actions spécifiques du plan annuel et quinquennal dans le cadre du bien-être au travail, la gestion de la paie et le suivi des dossiers des travailleurs/-euses du CVFE, etc.

Au sein du service, l'équipe du pôle des ressources humaines a travaillé dans la continuité des éléments que nous abordions les années précédentes. L'équipe a axé son travail vers la rencontre des travailleurs/-euses. Il est important d'illustrer ce travail en mentionnant quelques résultats clés :

- L'aboutissement de la procédure des élections sociales ;
- La mise en route d'analyses de risques et de formations spécifiques liées au bien-être au travail ;
- La poursuite de la mise en oeuvre de la politique des ressources humaines "PRH One" ;
- Les premières données significatives, notamment le travail abattu au niveau du recrutement : en 2016, notre responsable RH a reçu 33 demandes de stage, 72 candidatures spontanées, et 1386 réponses au total pour les 8 annonces de recrutement publiées, ce qui équivaut à une moyenne de 173 réponses par annonce.

En 2016, ce sont ainsi douze nouveaux collaborateurs et nouvelles collaboratrices qui ont rejoint le CVFE.



Elections

Après six mois de préparation et de respect d'un planning précis, les élections sociales qui visent à élire les nouveaux/-elles représentant-e-s des travailleurs et travailleuses au niveau du Comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT) se sont déroulées en mai 2016. Ces élections étaient importantes car elles constituaient un moyen de s'engager dans une concertation sociale efficace dans le cadre du bien-être au travail. Suite à ces élections sociales, quatre membres effectifs et un membre suppléant ont été élus.

2

PRH One

Pour rappel, la politique RH a pour but de donner à chacun les moyens d'optimiser son parcours au CVFE en renforçant la mise en oeuvre d'outils spécifiques. Cette année, deux outils ont été mis en application à savoir l'entretien de fonctionnement et l'entretien de retour au travail après une absence de longue durée. Ces deux entretiens sont axés sur le/la travailleur/-euse et ont des objectifs bien spécifiques. Le premier a pour objectif de mettre en place une discussion orientée vers l'avenir durant laquelle le/la travailleur/-euse et son/sa supérieur-e hiérarchique peuvent s'entretenir sur différents sujets liés à sa vie au sein de l'organisation. Cet entretien est basé sur une communication réciproque. Le deuxième a pour objectif d'entendre, au retour du/de la travailleur/-euse, ses besoins suite à son absence de longue durée afin de le/la replacer au mieux dans sa situation de travail initiale.

3

Service interne de prévention et de protection (SIPP)

En janvier 2016, suite au changement de fonction de l'ancienne Conseillère en Prévention Interne (CPI), le SIPP a accueilli un nouveau CPI. Durant cette année, deux actions entreprises sont à souligner. Premièrement, deux formations spécifiques liées à la politique du bien-être ont été mises en place. Ces formations ont permis de former six secouristes et douze équipier-e-s de première intervention. Deuxièmement, les analyses SOBANE ont été effectuées au niveau du Département Accueil et Hébergement. Ces réunions ont réuni une animatrice, deux facilitateurs et vingt participant-e-s au total. Pour mener à bien ces analyses, onze réunions (30 heures) ont été nécessaires et 275 pistes de solutions auront été proposées. En 2017, ces analyses seront poursuivies dans les autres départements.

4

Formations

En 2016, comparativement aux années antérieures, plusieurs formations interservices ont été proposées. L'engouement pour les formations est toujours aussi présent. Nous avons donc eu l'opportunité de former 56 personnes. Durant cette année, 217 formations auront donc été suivies, ce qui représente un total de 1868,5 heures de formations suivies. L'objectif de 2017 est de mettre en place un plan de formation décliné sur trois ans, afin de s'inscrire dans une gestion structurée et prévisionnelle des formations à suivre.

Finances

A l'instar du pôle de ressources humaines, le "pôle Finances" se charge de trois activités : la comptabilité, la gestion des subsides-aides à l'emploi et la gestion financière dans son ensemble. 2016 fut principalement consacrée à l'analyse et l'intégration des nouvelles règles de simplification administrative lancée par la plupart des pouvoirs subsidiaires.

Cette simplification administrative modifie les délais de transmission des dossiers de subvention et s'inscrit davantage dans l'encodage en ligne des cadres et des dossiers de justificatifs. Cela a entraîné toute une série de modifications des procédures en interne et a exigé de la part de l'équipe toute une série de vérifications légales ou administratives.

Un travail fastidieux mais accompli !

1

Gestion comptable

En lien avec les nouvelles règles de simplification administrative, la gestion comptable doit encore évoluer et permettre une vision trimestrielle réelle. Cette évolution de la gestion comptable demande aussi plus de clarté dans l'encodage analytique des pièces comptables. 2016 fut l'année de l'analyse de la méthodologie comptable est de perspectives d'évolution.

2

Gestion des subsides

Comme déjà expliqué, il est attendu des associations du non-marchand plus de rigueur dans la tenue des dossiers. Sans compter que les nouvelles procédures à accomplir en ligne demandent des outils informatiques performants et une grande capacité d'adaptation à l'ergonomie des différents sites dédiés à l'encodage. Le respect des échéances est aussi déterminant dans le cadre de la gestion des subsides. 2016 fut l'année de l'intégration des nouvelles règles et échéances mais aussi de l'élaboration d'une planification des tâches plus cohérente tout en re-clarifiant les fonctions de chacun et les nouveaux objectifs du service. 2016 n'est que l'introduction, reste à mesurer les impacts sur le travail pour les années à venir !

3

Contrôle budgétaire

Les modalités de contrôle budgétaire ont été définies en 2016, reste à les mettre en oeuvre dès 2017. En effet, comme il est attendu plus de rigueur et de clarté, il est tout aussi attendu de renforcer les procédures de contrôle en interne permettant de faire évoluer les moyens de gestion et de pilotage de l'association au niveau financier. Une bonne gouvernance c'est permettre au CVFE d'avoir une assise financière saine mais aussi de pouvoir regarder les années à venir en sécurité grâce à l'analyse des besoins et des perspectives financières à court, moyen et long terme.

GESTION RH

Ressources humaines
Développement de la politique de ressources humaines
Gestion des compétences
Finalisation des descriptions de fonctions
Accompagnement dans la mise en pratique de chaque procédure concernant les entretiens d'évaluation et de fonctionnement
Plan de formation
Communication interne en collaboration avec d'autres membres du CVFE
Conseil en matière d'organisation

BIEN-ÊTRE

Ressources humaines
Accompagnement dans la compréhension de la législation sur le bien-être
Développement des outils de simplification
Mise à jour des documents sociaux au niveau de la législation sur le bien-être
Analyse de risques via la méthode SOBANE (screening observation analysis expertise)

PAYROLL

Ressources humaines
Rémunérations et déclaration des prestations
Centralisation des justificatifs d'absence
Accompagnement dans les déclarations de crédit-temps, pause-carrière, maternité, grossesse, écartement
Gestion de la gratuité des frais de déplacement et gestion des avantages (e.g. chèques-repas)
Suivi des assurances

ACCUEIL & ADMINISTRATION

Ressources humaines
Accueil téléphonique et gestion de la ligne centrale
Accueil du tout-venant se présentant au service administratif et financier
Support administratif aux différents pôles du service
Suivi des assurances
Participation ponctuelle aux inspections
Dispatching des demandes et des courriers en interne (pour le personnel & pour les dames)
Scan de tous les documents entrant au CVFE
Centralisation de tous les documents officiels liés aux agréments

GESTION DE SUBSIDES

Finances
Suivi et constitution annuels des dossiers de justificatifs
Participation aux inspections des pouvoirs subsidiaires
Gestion des aides à l'emploi
Suivi et mise à jour des réglementations et instructions des pouvoirs subsidiaires
Développement d'un canevas de procédures
Vérification des agréments et demande de renouvellement

GESTION FINANCIÈRE

Finances
Analyse & contrôle budgétaire
Elaboration d'un budget
Pilotage du CVFE

COMPTABILITÉ

Finances
Gestion des ventes en collaboration avec les autres départements
Tenue quotidienne de la comptabilité
Gestion comptable des achats et des notes de frais
Payements sous la supervision de la directrice
Préparation des dossiers de révision et d'inspection
Déclaration fiscale
Suivi et mise à jour des réglementations comptables et financières

RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT DE PROJETS

MISSIONS DU DÉPARTEMENT

La création du Département en 2014 avait pour but de se donner les moyens d'élaborer et de faire aboutir plusieurs projets subsidiés dont la réalisation s'étale sur plusieurs années, notamment la rénovation d'une maison insalubre en un "habitat collectif d'insertion" pour renforcer les possibilités d'hébergement ou encore la rénovation du bâtiment où le siège social de l'association est implanté, ainsi que les services ambulatoires et d'éducation permanente.

Pour mener à bien ces projets, le nombre d'interlocuteurs/-trices et de contraintes à prendre en compte mérite un suivi attentif.

Outre ces projets, des missions de recherche et des interventions ponctuelles ont été réalisées en support aux autres départements.



L'accueil et l'hébergement des victimes de violences conjugales, femmes et enfants, est la mission historique du CVFE, toujours essentielle aujourd'hui. Des réponses concrètes sont indispensables devant les situations de détresse que vivent les femmes qui doivent quitter en urgence le domicile conjugal, face aux menaces et aux coups qui mettent en péril leur survie.

Un texte majeur, la "Convention européenne sur la prévention et la lutte contre la violence envers les femmes et la violence domestique", appelée aussi "Convention d'Istanbul" insiste sur la nécessité de protéger les femmes et de leur procurer les ressources nécessaires pour échapper à la violence. Ce texte incite les Etats à collaborer avec les ONG spécialisées et à offrir des refuges facilement accessibles et en nombre suffisant (cf. "La Convention d'Istanbul : une volonté européenne de protéger les femmes, les enfants et les femmes migrantes des violences intrafamiliales" par R.Begon, sur www.cvfe.be, déc. 2015).

Besoin de se protéger, besoin de se reconstruire physiquement et psychologiquement, besoin d'être accompagnées pour accomplir leurs démarches, faire valoir leurs droits, prendre soin de leurs enfants au quotidien, eux-aussi traumatisés par l'exposition aux violences conjugales, pour satisfaire ces besoins, les femmes victimes de violences ont droit à un hébergement de qualité, accessible en urgence.

Si les pouvoirs publics francophones ont fait des efforts louables en ce sens via le "Plan intrafrancophone de lutte contre les violences sexistes et intrafamiliales 2015-2019" en ouvrant de nouvelles places en maisons d'accueil, en organisant la formation des professionnels de ces maisons par les pôles de ressources spécialisées en violence conjugale, la couverture des besoins n'est pas suffisante, et les maisons elles-mêmes, tout comme notre refuge, peinent à réunir les moyens pour stabiliser, augmenter et améliorer leur offre d'hébergement en violence conjugale.

Ainsi, il n'y a toujours pas de soutien structurel pour l'entretien des infrastructures, bien que les Fédérations réclament au Ministre compétent depuis plusieurs années un fonds d'investissement et le subventionnement du personnel de maintenance. Nous n'avons pas de fonds propres et cela reste difficile et laborieux de jongler avec des aides à l'emploi et des ressources insuffisantes pour couvrir les frais de nos outils de base.

D'autre part, en réponse à ce droit à l'hébergement des femmes victimes de violences, nous pratiquons l'accueil inconditionnel, qui permet d'accueillir en urgence les femmes en danger qui n'ont pas de ressource. Cette pratique devrait être soutenue par les pouvoirs publics, étant donné que la participation aux frais des personnes hébergées est considérée comme un pilier indispensable du financement des maisons d'accueil, et ce manque à gagner crée un déséquilibre budgétaire pour notre refuge.

La Convention d'Istanbul insiste sur la protection des femmes migrantes. L'accueil de femmes migrantes au Refuge les met à l'abri des violences mais l'ouverture de droits pour certaines de ces femmes est un parcours du combattant, notamment le droit à un revenu qui leur permette de payer les frais d'hébergement.

Pour toutes les femmes, et particulièrement pour les femmes migrantes, la violence conjugale a des conséquences terribles. Les maisons d'hébergement doivent les soutenir face aux pertes matérielles et à la réduction de leurs droits.

Le droit à l'hébergement en urgence et spécialisé dans l'accueil des victimes de la violence conjugale doit donc être mieux compris, reconnu et soutenu, et cela de façon très concrète, pour que nous puissions remplir pleinement cette mission.



TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT AU SIÈGE SOCIAL DE L'ASSOCIATION

A L'ORIGINE DU PROJET D'AMÉNAGEMENT, IL Y A DEUX ÉLÉMENTS. D'ABORD, UNE RÉPONSE AUX BESOINS EXPRIMÉS PAR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DANS LE CADRE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL. ENSUITE, LA VOLONTÉ DE S'INSCRIRE DANS UN PROCESSUS D'ÉCONOMIE D'ÉNERGIE. EN 2016, LES TRAVAUX ONT PU DÉMARRER ET SONT EN PARTIE RÉALISÉS (TRAVAUX DE RÉNOVATION ET D'ISOLATION DE LA TOITURE, REMPLACEMENT DE LA CHAUDIÈRE, ...). DES DÉMARCHES COMPLÉMENTAIRES RELATIVES À LA LOI SUR LES MARCHÉS PUBLICS ONT DÛ ÊTRE FAITES POUR POUVOIR ACHÉVER LA DERNIÈRE PARTIE DES TRAVAUX PRÉVUS (CHANGEMENT DES FAÇADES ET ISOLATION DES MURS/PLAFONDS).

TRANSFORMATION D'UN IMMEUBLE EN HABITAT D'INSERTION COLLECTIF

DANS L'OPTIQUE D'AMÉLIORER LES CONDITIONS D'ACCUEIL ET D'HÉBERGEMENT, NOUS AVONS ENTREPRIS UN PROJET DE RÉNOVATION DE LONGUE HALEINE. IL S'AGIT DE LA RÉNOVATION D'UNE MAISON APPARTENANT À LA VILLE DE LIÈGE, SITUÉE À PROXIMITÉ DU REFUGE. SA TRANSFORMATION EN HABITAT COLLECTIF AVEC 15 CHAMBRES PERMETTRA D'OFFRIR UN PLUS GRAND CONFORT ET DES POSSIBILITÉS D'HÉBERGEMENT AMÉLIORÉES.

RETOUR SUR CE PROJET :

RAPPEL DES BESOINS A RENCONTRER

En amont du projet, plusieurs besoins avaient été identifiés. La Commune manquait (et manque toujours) de logements d'insertion et le CVFE refusait 250 demandes d'hébergement chaque année.

L'occupation des espaces offerts par le Refuge reste intensive : il y manque des chambres et la promiscuité est grande. Dans le même temps, il faut tenir compte des précarités qui augmentent, du prix croissant des logements, et de l'allongement de la durée des séjours au Refuge.

LE PROJET DE RENOVATION

Au début du projet, l'on avait envisagé de créer 10 chambres dans ce bâtiment, une fois rénové. Ceci étant, les architectes - qui ont été choisis par une procédure de marché public - ont proposé la création de 15 chambres au lieu de 10, grâce à une élévation de l'annexe se situant à l'arrière. Le projet propose donc une extension en zone arrière. Le projet global présente en enfilades 3 travées de chambres, la distance entre l'extension et le bâtiment existant crée un espace contenu extérieur, second poumon pour le

projet. L'extension n'est pas trop haute et préserve des vues dégagées depuis les niveaux supérieurs du bâtiment principal.

ETAT D'AVANCEMENT

Ce projet avance tout doucement, étant donné les obstacles administratifs de tous ordres qui mettent beaucoup (trop) de temps à se résoudre. Avec le bureau d'architectes qui a conçu le projet et avec l'aide du Service Travaux de la Ville, nous tenons le cap pour avancer malgré ces difficultés, et nous travaillons en parallèle pour réunir les montants nécessaires à la finalisation du projet.



LISTE DES ABRÉVIATIONS

APE	Aide à la promotion de l'emploi
AWIPH	Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées
BEC	Bien-être et confort (équipe)
CESS	Certificat d'enseignement secondaire supérieur
CGSL	Coordination générale de Saint Léonard
CISP	Centre d'insertion socioprofessionnelle
COCOF	Commission communautaire française
CPAS	Centre public d'action sociale
CPI	Conseiller-e en prévention interne
CPPT	Comité pour la prévention et la protection du travail
CRIPPEL	Centre régional pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère de Liège
EP	Education permanente
FLE	Français Langue Etrangère
FOREM	Service public de l'emploi et de la formation en Wallonie
FWB	Fédération Wallonie-Bruxelles
ILI	Initiatives Locales pour l'Intégration
IM	Intervention maison
INAMI	Institut national d'assurance maladie invalidité
MCAE	Maison communale d'accueil de l'enfance
ONEM	Office national de l'emploi
ONG	Organisation non-gouvernementale
OP	Orientation Professionn'Elles (Filière de formation)
PAC	Plan d'accompagnement des chômeurs/chômeuses
PDC	Processus de domination conjugale*
PMS	(Centre) Psycho-médico-social
PMTIC	Plan mobilisateur aux technologies de l'information et de la communication
PRH One	Politique de ressources humaines "one"
RH	Ressources humaines
RIS	Revenu d'intégration sociale
RW	Région wallonne
SAF	Service Administration & Finances
SIPP	Service interne de prévention et de protection
SOFFT	Service d'orientation pour Femmes à la recherche d'une formation ou d'un travail
SPW	Service public de Wallonie
VC	Violences conjugales
VCI	Violences conjugales intrafamiliales

RÉFÉRENCES

Le Processus de domination conjugale est un modèle interactif et évolutif d'analyse des violences conjugales et intrafamiliales, dont les auteurs sont trois organismes canadiens, dans la Région de Trois-Rivières, au Québec.

- La Séjournelle, maison d'hébergement pour femmes victimes et leurs enfants à Shawinigan (Denise Tremblay)
- L'Accord-Mauricie, service d'accompagnement pour auteurs à Trois-Rivières (Robert Ayotte)
- Le Département de psycho-éducation de l'Université du Québec à Trois-Rivières (Professeur Poitvin)

