

DÉPASSER L'INTÉRIORISATION DES DISCRIMINATIONS FACE À LA RECHERCHE D'EMPLOI

Outil d'empowerment

Partenariat

Brux'Elles



Avec le soutien de



SOMMAIRE

- Préambule
- Atelier d'empowerment
- Mentorat pour l'emploi
- À propos de Brux'Elles
- Bibliographie
- Annexes

PRÉAMBULE

Pourquoi cet outil ?

Aujourd'hui encore sur le marché du travail, les discriminations à l'embauche persistent, touchant tous les secteurs : marchand (49%), public (26%) et non-marchand (13%). Ces actes discriminatoires sont majoritairement liés à des critères « raciaux » (29% des cas), à l'âge (18%), au handicap (18%), aux convictions religieuses et philosophiques (15%) mais aussi à l'état de santé (9%) ou à l'orientation sexuelle (4%)¹.

Si un arsenal législatif existe en Belgique pour condamner les actes discriminatoires, les conséquences de ces agressions sur chacun et chacune ne peuvent être effacées par des lois.

Lorsque ces discriminations sont intériorisées, l'individu se met à douter de lui-même, de ses capacités, entraînant perte de confiance et d'estime de soi. Ce phénomène encore trop peu connu a un nom : **l'intériorisation des discriminations**.

Après une étude sur le sujet réalisée en 2015², POUR LA SOLIDARITÉ – PLS avec les partenaires du projet Brux'Elles proposent un outil innovant de lutte contre ce phénomène qui entrave la recherche d'emploi. Cet outil repose sur une technique active et participative d'empowerment alliant deux approches : un travail collectif sous forme d'atelier d'empowerment et un mentorat pour l'emploi.

¹ Ces données sont extraites du rapport annuel 2016 d'UNIA.

² POUR LA SOLIDARITÉ. L'auto-discrimination : un obstacle supplémentaire dans la quête d'un emploi pour les jeunes issus de l'immigration, Fondation Roi Baudouin, 2015, 83 p.

Les deux approches de l'outil

1

Une approche personnelle fondée sur un travail collectif au cours duquel les participant-e-s sont amené-e-s à ouvrir ou élargir la réflexion sur leurs comportements, attitudes, qualités et capacités. Le but du travail est de (re)acquérir estime et confiance en soi.

2

Une approche professionnelle basée sur le mentorat, un accompagnement personnalisé vers l'emploi par un-e volontaire actif-ve (salarié-e d'entreprise par exemple) qui se développe sur une durée limitée dans le temps.

À qui s'adresse cet outil ?

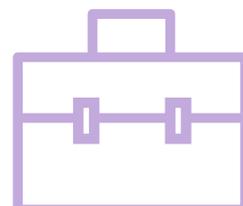
Cet outil s'adresse aux associations en contact avec un public potentiellement victime de discriminations face à la recherche d'emploi. Ce public est large dans la mesure où le phénomène d'intériorisation des discriminations s'applique à tout **groupe social victime d'un ensemble de croyances négatives véhiculées par la société.**

Comment fonctionne cet outil ?

Pensé comme une mallette contenant toutes les informations essentielles pour *dépasser l'intériorisation des discriminations face à l'emploi*, cet outil propose l'ABC :

- de l'**atelier d'empowerment** et ses **12** fiches d'animation. Ces **techniques d'animation** amènent les participant-e-s à conscientiser les mécanismes de l'intériorisation des discriminations et ainsi à contrer leurs effets négatifs.
- du **mentorat pour l'emploi** : processus d'accompagnement personnalisé construit en six étapes méthodologiques directement applicables par des associations.

Avant d'entrer au cœur de l'outil, nous vous proposons de parcourir les postulats de son élaboration, à travers quelques concepts et mots clés.



Concepts et mots clés



DISCRIMINATION

Juridiquement, ce terme recouvre tout acte, tout comportement, toute procédure et toute décision, qu'elle soit individuelle ou institutionnelle, qui désavantage un individu uniquement sur base de son « *âge, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de sa conviction politique, sa conviction syndicale, sa langue, son état de santé actuel ou futur, son handicap, sa caractéristique physique ou génétique ou son origine sociale* ».

(Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination du 10 mai 2007, chap. 1, art. 3) mais aussi sur base de son genre (Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes du 10 mai 2007).

Pour qu'un acte soit jugé comme discriminant, il faut aux institutions juridiques des preuves de l'intentionnalité « discriminatoire » de l'acte ou de la décision. La réalité nous dit qu'il n'est pas toujours aisé de trouver ces preuves, particulièrement lorsque de nombreuses discriminations deviennent des actes implicites ou camouflés pour d'autres raisons. Condamnés par la loi, les actes discriminatoires peuvent être punis.

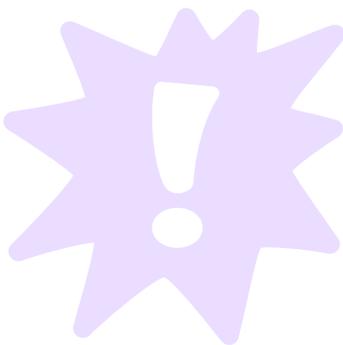
INTÉRIORISATION DES DISCRIMINATIONS

L'intériorisation des discriminations ou discriminations intériorisées face à la recherche d'emploi se manifeste par des « *dispositions psychologiques, y compris stéréotypes et croyances, intériorisées en raison d'une exclusion directe ou indirecte, sans nécessairement être perçues comme une discrimination par le ou la demandeur-se d'emploi, qui constituent un obstacle supplémentaire dans leur recherche d'emploi* ».

L'intériorisation de la discrimination est la **conséquence d'une discrimination** directe subie ou constatée. C'est un mécanisme permettant à la discrimination de continuer à produire ses effets dévastateurs. À la différence des discriminations auxquelles répond une réalité juridique, la loi ne peut rien faire contre cela.

Le professeur en psychologie sociale, Assaad Azzi, précise qu'un individu n'a pas forcément à expérimenter directement des discriminations pour en être victime ; on parle alors d'**effet de contagion**. En effet, les stéréotypes et préjugés attribués à son groupe d'appartenance, tels que définis par la société dans laquelle nous évoluons, peuvent mener à ce phénomène. Ici, c'est donc l'identité sociale qui prime sur l'expérience personnelle. Un individu reproduit des comportements vus dans son groupe d'appartenance et s'y identifie, pouvant alors ressentir des discriminations observées sur une autre personne.

L'intériorisation des discriminations peut provoquer des **conséquences et comportements néfastes** dans le cadre d'une recherche d'emploi : angoisse et baisse de l'estime de soi ; déconnexion protectrice et évitement de situations potentielles de discrimination ; extériorisation de la cause de l'échec et victimisation ; désaffiliation et perte de confiance envers les institutions et les potentiels employeurs ; résignation pouvant mener à une sous-qualification dans l'emploi ; replis communautaire...



Attention au terme d' « auto-discrimination » qui n'est pas accepté de manière unanime par le monde universitaire ni par les acteurs de terrain car il pourrait renvoyer à une part de responsabilité de la part des personnes discriminées.

Nous préférons davantage parler d' « intériorisation de la discrimination » ou de « discrimination intériorisée ».

CONFIANCE EN SOI

La confiance en soi relève de ses propres compétences et de la connaissance de soi-même : « Je peux le faire ». Cela consiste à croire en ses capacités et son potentiel en mettant de côté ses peurs irrationnelles. La confiance en soi ne vient pas forcément naturellement, mais peut se travailler et se construire par de l'entraînement, mais aussi par les expériences vécues. Nous sommes finalement les propres artisans de notre confiance en soi !

Elle se réfère :

- **Au corps** : se sentir bien dans sa peau, s'accepter tel que l'on est.
- **À l'intellect** : ce que je réalise, ce que j'apprends, ce que j'acquiers.
- **Au spirituel, au sens de la vie** : la définition de mes valeurs, de mes priorités dans la vie comme la famille, le travail, les amitiés, les convictions.

ESTIME DE SOI

L'estime de soi renvoie à la question « Est-ce que je suis valable ? » ; cela désigne le jugement d'une personne sur elle-même et sur sa propre valeur. L'estime est donc étroitement liée à **l'image de soi** qui est corrélée à la perception que les autres ont de moi-même.

L'estime de soi est au croisement et se développe lorsque nous sommes en adéquation avec ce que nous pensons, ce que nous ressentons et ce que nous disons, c'est-à-dire que nos pensées, ressentis et paroles sont en cohérence.

CROYANCES LIMITANTES

Nous avons toutes et tous des croyances agissant comme des grilles de lecture des expériences vécues ; nous existons même à travers elles. Mais lorsque ces croyances sont dogmatiques, figées et jamais remises en question, alors elles peuvent nous empêcher de réfléchir et de voir toutes les possibilités qui s'offrent à nous. Elles influencent nos comportements et décisions et peuvent autant nous freiner dans nos projets que nous permettre d'avoir une meilleure estime de nous-mêmes.

Pour éviter que nos croyances soient un obstacle à notre épanouissement et à nos ambitions professionnelles, il est important d'adopter une attitude de flexibilité et d'adaptation selon les contextes et les expériences de chacun-e. Il nous faut les questionner et développer notre esprit critique. Dès lors, les croyances limitantes en elles-mêmes ne sont ni mauvaises ni bonnes. Il faut simplement les identifier en apprenant à mieux se connaître pour les transformer en choix conscients basés sur des éléments fondés.

EMPOWERMENT

Ce terme anglais n'a pas de traduction exacte en français. Suivant les courants de pensée et les pays, il peut se traduire par autonomisation, capacitation, empouvoirement, capabilisation, pouvoir-faire, pouvoir d'action... C'est un terme cousin des concepts d'émancipation, d'indépendance ou d'autonomie.

Ce concept désigne le renforcement ou le **développement du pouvoir d'agir** d'un individu ou d'un groupe sur ses conditions sociales, économiques ou politiques.

Cette idée de « pouvoir » se décline sous différents aspects :

- Le « pouvoir sur » : l'emprise sur la réalité concrète de l'individu ou du groupe.
- Le « pouvoir de » : la capacité d'agir de l'individu ou du groupe.
- Le « pouvoir intérieur » : l'estime de soi et la confiance en soi du groupe ou de l'individu.
- Le « pouvoir avec » : la solidarité pouvant être créée dans le groupe.

MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Cette forme de mécénat d'entreprise autorise des salarié-e-s à mettre leurs compétences au profit d'un projet d'intérêt général pendant leur temps de travail.

Le mécénat de compétences s'inscrit dans le cadre d'une politique de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Le bénéfice recherché pour l'entreprise s'articule autour de plusieurs axes : une réponse aux demandes de leurs collaborateurs-trices de s'investir dans des actions qui ont du sens ; un développement du sentiment d'appartenance à l'entreprise ; une adéquation entre les valeurs annoncées de l'entreprise et ses actes ; une ouverture de l'entreprise sur la Cité ; mieux appréhender un tissu associatif mal connu des entreprises.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (RSE)

La responsabilité sociétale des entreprises correspond à l'intégration par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. Cette politique est mise en place de façon volontaire, au-delà du cadre légal imposé.

ATELIER D'EMPOWERMENT

L'ambition de cette section est de doter le lecteur des clés nécessaires pour organiser et animer un atelier d'empowerment à destination d'un public potentiellement victime d'intériorisation des discriminations.

L'atelier propose de travailler sur la construction ou l'augmentation de la confiance en soi et de l'estime de soi. À travers des animations ludiques, d'action, de réflexion ou d'écriture, le processus permet de se recentrer sur ses propres qualités, capacités et compétences au service d'un enrichissement personnel. Les techniques d'animation décrites servent à guider les personnes à faire les bons choix, mais aussi à conscientiser les mécanismes d'auto-exclusion afin de pouvoir contrer leurs effets négatifs.

Objectifs de l'atelier

- Cultiver ses propres qualités et dépasser ses croyances limitantes.
- Prendre conscience de ses forces et faiblesses pour avoir des attitudes adéquates et prendre les bonnes décisions.
- Apprendre à se connaître avec ses défauts et ses qualités.
- Développer une attitude positive et sortir de la plainte ou de la victimisation.
- Prendre ses propres décisions avec responsabilité et liberté.
- Identifier l'image posée sur moi par les autres.
- (Re)prendre son destin en main.
- Sensibiliser à l'intériorisation des discriminations et prendre conscience des mécanismes de cette intériorisation dans sa vie.
- Renforcer l'estime, la confiance et l'image de soi.
- Développer son esprit critique, de flexibilité et d'adaptation.

Avant de vous lancer, quelques précisions ...

Constituer un groupe de 10 à 15 personnes maximum afin de maintenir une bonne dynamique de groupe et permettre à tous et à toutes d'être à l'aise et d'avoir le temps de partager leur vécu.

Une journée ne suffit pas pour utiliser toutes les animations proposées ici. Sélectionnez les activités que vous proposerez en fonction de votre public, de leurs besoins et attentes mais aussi de votre capacité personnelle à vous approprier l'animation.

Veiller au respect du secret professionnel : lorsque nous travaillons sur des thématiques liées au développement personnel, il convient de faire attention au secret partagé dans le groupe, au respect des vécus de chacun-e et à créer un espace de confiance. Quelques grands principes peuvent ainsi être mis en valeur : confidentialité, non-jugement, tolérance, écoute...

Cette technique d'empowerment n'a en aucun cas la vocation d'édicter des vérités toutes faites ni de recettes magiques sur la vie des personnes ou leur recherche d'emploi. Les thématiques abordées dans le processus d'animation touchent à la vie privée des participant-e-s, chaque cas possède ses propres pistes de solutions. Il est important que la posture de l'animateur-riche reste modeste et empathique. Les participant-e-s doivent comprendre que vous êtes surtout là pour impulser des échanges et des partages de vécus.



Vous trouverez ci-après des **fiches d'animations** détaillant les objectifs et consignes de chaque activité.

Certaines animations sont associées à des supports de travail (photos, étiquettes) que vous trouverez en annexe.

Faire connaissance

Ice breaker

1



10 minutes



- Paper board ou tableau
- Marqueurs de couleur

Objectifs

Apprendre à être attentif-ve à ses émotions.

Partager son humeur avec les autres pour saisir l'ambiance et la dynamique de groupe avant de débiter l'atelier.

Consignes

À l'arrivée de chaque participant-e, demandez-leur d'écrire ou de dessiner leur humeur du moment.

Ensuite, faites un tour de table pour vous présenter : nom, prénom, âge, attentes et/ou besoins pour la formation ?

Notes

Jeu d'action

Désobéissons !

2

Objectifs

Apprendre à se détendre.

Amener une énergie positive dans le groupe.

Rire et lâcher les tensions.



15 minutes



- Ordinateur
- Musique dynamique

Consignes

Enclenchez une musique dynamique.

Donnez les énoncés suivants et dites à vos participant-e-s de faire l'inverse :

1. Ne souriez pas.
2. Marchez comme si vous n'étiez pas sûr-e de vous.
3. Marchez comme si vous étiez en retard.
4. Marchez en regardant le sol ou vos pieds.
5. Respectez le silence.
6. Marchez comme s'il y avait beaucoup de monde autour de vous.
7. Marchez en ligne droite.
8. Ne courez surtout pas.

Notes

Objectifs

Développer une attitude positive en mettant le focus sur les expériences de réussite et en retenant les leçons des expériences d'échec.

Pratiquer la pleine conscience (Mindfulness).

Important : quand je fixe des objectifs ou des plans, je pars de ma réalité du moment (de mes compétences du moment, de ce que je suis en ce moment).



5 minutes



Tablette de chocolat

Notes

Consignes

Donnez à chaque participant-e un morceau de chocolat.

Demandez-leur de le sucer (ne pas le mordre) et de le savourer à leur aise en prenant conscience du goût, de la texture...

Brainstorming

Je réagis à la phrase «Ce n'est pas pour moi !»

4

Objectifs

Définir collectivement le concept de discriminations intériorisées ou d'intériorisation des discriminations.

Soulever les freins et les obstacles dans les projets personnels comme professionnels.

Créer une dynamique d'échanges entre les participant-e-s;

Exprimer ses émotions et ses difficultés par un autre biais et de manière plus anonyme et discrète.



60 minutes



- Nappe en papier
- Marqueurs

Consignes

Étalez une grande nappe sur toute la table et notez-y « Ce n'est pas fait pour moi ! » en grand au centre de la nappe.

Tous/toutes les participant-e-s se mettent autour de la nappe et doivent réagir à cette phrase, par un dessin, un mot, une phrase, une anecdote...

Ensuite, au fur et à mesure, les un-e-s et les autres réagissent aux commentaires mis sur la nappe.

Le résultat sera coloré et créatif !

Notes

Réflexion sur l'auto-exclusion

«Ces lieux que je m'interdis»

5

Objectifs

Réfléchir et débattre autour des situations d'auto-exclusion au quotidien dans différents endroits et différents domaines de la vie.

Identifier ses peurs et apprendre à les affronter.

Apprendre à sortir de sa « zone de confort ».

Distinguer la peur du refus : Est-ce que je ne veux pas ou est-ce je n'ose pas ?

Aller vers l'inconnu, vers d'autres quartiers, d'autres milieux...

Chercher à se dépasser en écoutant les histoires des autres.

Identifier et connaître ses limites.

(Re) prendre sa place dans la sphère publique et dans le monde du travail.

Briser les tabous.



60 minutes



- Photos (en Annexes)
- Paper board ou tableau

Consignes

Étalez sur une table les 18 photos représentant quelques exemples de lieux que nous nous interdisons de franchir.

Demandez aux participant-e-s de choisir une photo parmi celles proposées qui leur rappelle une situation où ils/elles se sont auto-exclus-es. Si aucune photo ne fait référence à leur témoignage, proposez-leur de raconter leur histoire sans prendre de photo.

Pendant que les participant-e-s racontent leur expérience d'auto-exclusion, notez un maximum de leur propos sur un tableau ou un paper board.

Réflexion sur l'auto-exclusion

«Ces lieux que je m'interdis»

(suite)

5

Consignes (suite)

Une fois que chaque personne a raconté son histoire, faites une mise en commun et laissez les participant-e-s réagir aux histoires des autres participant-e-s.

Faites-les réfléchir à l'image qu'ils/elles ont d'eux/elles-mêmes et de l'image qu'ils/elles veulent donner aux autres.

Faites-les réfléchir aux raisons qui amènent des personnes à s'auto-exclure. Demandez-leur ce qui leur fait peur lorsqu'elles/ils s'auto-excluent généralement ?

Réfléchissez collectivement aux pistes d'action pour lutter contre les replis et les phénomènes d'auto-exclusion tels que la pratique de la philosophie du « Et le pire c'est quoi ? », le recours à l'autodérision, à la dédramatisation... Demandez-leur ce qu'ils/elles ont fait pour dépasser leur peur ?

Notes

Le patch logique



90 minutes



- 6 affiches
- Marqueurs de couleur

Objectifs

Définir ses objectifs personnels et professionnels.

Identifier les obstacles et les ressources liés à ces objectifs.

Exprimer des rêves et les traduire en objectifs concrets.

Établir des priorités.

Déconstruire les croyances limitantes par un raisonnement logique pour se rendre compte qu'elles ne sont pas toutes fondées.

Remplacer le « oui mais » par « et pourquoi pas ? ».

Se défaire de ses croyances limitantes.

Consignes

Collez les 6 affiches sur les murs de votre local.

Notez sur chaque affiche l'étape correspondant aux 6 dimensions du patch logique.

Demandez à chaque participant-e de se lever, de se balader dans le local et de répondre aux 6 questions correspondant aux 6 dimensions du patch logique.

Une fois que tout le monde a noté ses réponses, engagez une discussion commune avec ce que chacun-e a rapporté sur les 6 affiches.

Notes

Réflexion itinérante et co-construction

Le patch logique

(suite)

6

Étape 1 - Exprimer son/ses ressenti/s vis-à-vis de l'objectif visé en l'imaginant déjà atteint.

Ex : Accomplissement, fierté, soulagement

Étape 2 - Exprimer son/ses objectif/s professionnel/s.

Ex : RH officer/manager diversité

Étape 3 - Énoncer ses croyances limitantes qui empêchent de réaliser cet objectif ou qu'est-ce qui m'empêche de réaliser l'étape 2 ?

Ex : Manque d'expériences dans le domaine.

Étape 4 - Affirmer l'inverse de ses croyances limitantes.

Ex : J'apprends vite, je n'ai pas peur des challenges. Je suis capable.

Étape 5 - Exprimer ce qui me comblerait le plus dans ma vie professionnelle.

Ex : Trouver une stabilité pour m'accomplir et m'épanouir.
Je suis une femme carriériste.

Étape 6 - Énoncer une série de faits indiscutables à l'appui de son objectif professionnel.

Ex : Continuer dans mes démarches de recherche d'emploi, répondre aux candidatures.

>> Contenus à transposer sur 6 affiches

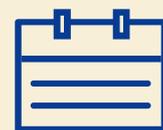


Quelques conseils supplémentaires

Fixer des objectifs SMART

- S** **SPÉCIFIQUE** : le plus précis possible et exprimé clairement.
- M** **MESURABLE** : avec des indicateurs pour une évaluation objective.
- A** **ACCESSIBLE** : formulation intelligible et compréhensible.
- R** **RÉALISABLE** : atteignable avec « les moyens du bord ».
- T** **TEMPOREL** : intégré dans le temps avec des délais et des dates charnières.

Définir un RÉTROPLANNING



Inscrire dans une ligne du temps ou un calendrier toutes les étapes de réalisation du projet.
Cela permet de visualiser rapidement la progression et ce qu'il reste à accomplir.

« Je me mets dans la peau de... »



60 minutes



- Étiquettes (en Annexes)
- Panier ou chapeau

Objectifs

Prendre connaissance d'autres points de vue et apprendre à réagir.

Utiliser les forces des un-e-s pour renforcer l'estime et les capacités des autres.

Ouvrir les yeux sur d'autres réalités et prendre connaissance des outils d'empowerment des autres.

Consignes

Découpez les 32 étiquettes de citations, mettez-les dans un panier ou un chapeau.

Demandez aux participant-e-s d'en piocher deux au hasard.

Demandez-leur de les lire à voix haute et de réagir : « Que vous inspirent ces propos ? Qu'en pensez-vous ? Êtes-vous d'accord ? Pourquoi ? Échanges avec tout le groupe.

Notes

Exercices au quotidien

Renforcer sa confiance et son estime

8



60 minutes



- Étiquettes (en Annexes)
- Panier ou chapeau

Consignes

Mettez les étiquettes dans un panier ou un chapeau.

Demandez à chacun-e de vos participant-e-s de piocher une étiquette au hasard.

Demandez-leur de la lire à haute voix et de réagir au contenu.

Laissez également un temps d'interaction avec les autres participant-e-s.

Après l'exercice, mettez ces étiquettes à disposition des participant-e-s afin qu'ils et elles puissent concrétiser ces astuces s'ils/elles le désirent.

Bonus

Un exercice que nous vous recommandons également est de se tapoter l'épaule tous les soirs pour 3 actions de la journée dont vous êtes fiers-fières.

Vous pouvez aussi proposer aux participant-e-s créer un « Bullet journal », une forme d'agenda personnalisée. De nombreux tutoriels expliquant ce concept sont disponibles sur internet.

Notes



30 minutes



- Post-it de couleur
- Marqueurs de couleur

Objectifs

Connaître et développer ses qualités et ses talents.

Renforcer son estime et sa confiance en soi.

Notes

Consignes

Prenez plusieurs post-it et demandez aux participant-e-s d'écrire dessus une qualité ou une première impression positive pour chaque participant-e.

Placez chaque post-it dans le dos du/de la participant-e en question.

Une fois que tout le monde a posé les post-it dans le dos de chaque participant-e, chacun-e à son tour découvre les qualités mises derrière son dos.

Faites un débriefing autour des questions suivantes :

- 1- Quelles sont les qualités qui reviennent le plus souvent ?
- 2- Quelle est la qualité qui me surprend le plus ?
- 3- Qu'est-ce qui me touche le plus à la lecture de tous ces post-it ?
- 4- Quelle qualité compte le plus à mes yeux ?
- 5- Quel effet cela fait-il d'avoir des étiquettes dans son dos ?

Exercices au quotidien

Pratiquer la psychologie positive

10



20 minutes



Post-it de couleur

Objectifs

Développer sa créativité et son imagination.

Développer une vision du monde positive.

Définir ses objectifs avec une approche positive.

Prendre conscience de ses priorités.

Consignes

Demandez aux participant-e-s d'écrire sur des étiquettes des phrases formulées de façon positive pour opérer un changement de comportement. Exemple : « Ce que je veux dans ma vie c'est... »

Ces étiquettes sont à mettre sur un endroit visible de sorte que la personne puisse les voir quotidiennement.

Évitez de commencer vos phrases par « il faut » ou « je dois » car vous perdrez du plaisir quand vous vous mettez en action.

Notes

Auto-louange

Pratiquons le Kasala ensemble !

11



60 minutes



- Papier
- Crayon

Objectif

Renforcer l'estime de soi

Consignes

Le kasala est une pratique orale congolaise.

Proposez aux participant-e-s de rédiger seul ou à plusieurs un texte d'auto-louange mettant en valeur leur personne, leurs qualités, leurs compétences, leurs aspirations, leur rêves

N'imposez pas de limites.

Proposez de partager ce texte à haute voix ou de le garder pour soi.

Notes



30 minutes



- Papier à lettre
- Feutres de couleur

Objectifs

Situer ses objectifs et ses résolutions dans le temps. Où en suis-je depuis l'atelier ?

Apprendre à s'écrire des choses positives, apprendre à se remercier et à reconnaître ses efforts.

Revivre l'instant et la journée de formation avec une approche positive et indulgente vis-à-vis de soi-même.

Consignes

Étalez les feuilles de papier sur une table. Chaque participant-e choisit une feuille qui lui plaît.

Demandez aux participant-e-s de s'écrire une lettre avec leurs objectifs, ce que la formation leur a apporté et enfin se remercier.

Une fois que la lettre est écrite, ramassez-les sans les lire, rangez-les. Envoyez ces lettres aux participant-e-s par voie postale après 3 à 4 mois.

Notes

MENTORAT POUR L'EMPLOI

Le mentorat pour l'emploi est un outil novateur, performant et complémentaire dans le paysage de la mise à l'emploi.

Des personnes actives volontaires (**mentors**), ancrées dans le monde professionnel (comme salarié-e, chef-fe d'entreprise ou indépendant-e) apportent aux chercheur-euse-s d'emploi (**mentees**) un accompagnement positif et constructif qui comprend une ouverture sur le monde du travail, une meilleure compréhension du marché du travail, une réflexion sur les méthodes de recherche d'emploi, une nouvelle dynamique qui s'enrichit d'une remotivation, d'une reprise de confiance et d'estime de soi.

Les *mentees*, parfois d'origine étrangère, diplômé-e-s ou non, jeunes ou plus âgé-e-s, qui entrent en mentorat sont à la recherche d'un **soutien personnalisé** et de **contacts professionnels pertinents** (réseau).

Les mentors qui s'engagent dans un projet de mentorat pour l'emploi ont des motivations multiples qui souvent s'entrecroisent. Ils ou elles veulent rendre ce qu'ils ont conscience d'avoir reçu, mieux comprendre la situation des chercheur-euse-s d'emploi (CE), s'investir dans un projet sociétal, etc.



En pratique

Le mentorat de chercheur-euse-s d'emploi par des personnes actives professionnellement, consiste à construire pour une durée de **6 mois** une relation de confiance entre deux personnes qui vont mettre le meilleur de leurs compétences au service d'une recherche d'emploi. Ces deux personnes forment le temps du mentorat un **binôme**, lui-même encadré par les responsables du mentorat.

Les deux parties du binôme (*mentor-mentee*) vont établir ensemble un **plan d'actions individuel**. Celui-ci sert de référence à chaque rencontre pour évaluer l'état d'avancement des démarches et leurs résultats. Chaque binôme construit son propre plan d'actions en fonction des besoins identifiés.

Le *mentor* s'engage à rencontrer **deux fois par mois minimum** son *mentee* **sur son lieu de travail**. Ces rencontres de bilan sont complétées par des contacts téléphoniques ou électroniques qui renforcent le sentiment d'engagement des deux parties.

Un relevé quantitatif des résultats du mentorat est réalisé en permanence. Une analyse du profil des *mentors* et des *mentees* est programmée annuellement.

“

L'expérience professionnelle du mentor
c'est une valeur ajoutée,
un atout qui fera la différence.

”

Le mentorat en 6 étapes

1 - Recrutement et formation des *mentors*

2 - Sélection des *mentees*

3 - Création et vie du binôme

4 - Monitoring

5 - Clôture

6 - Évaluation

“ Être mentor est une aventure humaine enrichissante... un défi qui nous appelle à beaucoup d'humilité. ”

Étape 1 - Recrutement et formation des mentors

Le mentorat est proposé aux **salarié-e-s, indépendant-e-s, chef-fes d'entreprises** des secteurs marchand et non-marchand. Ces personnes et/ou entreprises sont en général déjà sensibilisées voire impliquées dans une **politique de responsabilité sociétale (RSE)**.

A. ACCORD DU MANAGEMENT DE L'ENTREPRISE

L'implication du management de l'entreprise est indispensable et va permettre aux salarié-e-s de mener cette action sociétale pendant leur temps de travail. Une présentation claire du mentorat accompagnée du calcul du temps de travail occupé permet à l'entreprise de chiffrer le mécénat de compétences en fonction du nombre de salarié-e-s impliqué-e-s.

B. SESSION D'INFORMATION POUR LES CANDIDAT-E-S MENTORS

Cette session présente de manière détaillée le mentorat et invite les personnes intéressées à s'inscrire comme mentor. Lorsque le-la mentor potentiel-le exerce un-e activité indépendant-e ou dirige une entreprise, la session d'information peut être couplée avec la session de préparation individuelle.
Durée : 1 heure

C. SESSION DE PRÉPARATION INDIVIDUELLE

L'entretien individuel avec les mentors a pour objectif d'éclaircir les contours et limites de l'engagement des mentors mais aussi de cerner la personnalité du/de la mentor, ses attentes, ses motivations, son parcours professionnel présent et passé.
Durée : 1 heure

D. FORMATION DES MENTORS

La formation des mentors aborde les éléments de base de la construction d'une relation de confiance, cruciale au sein du binôme, et donne également des notions essentielles d'ouverture à l'autre.
Durée : 1/2 journée

Étape 2 - Sélection des mentees

Les *mentees* sont sélectionnés selon deux critères :

- 1) être disponible à la recherche d'emploi** (= la recherche d'emploi doit être une activité à temps plein),
- 2) avoir l'envie d'être mentoré-e.**

D'autres critères peuvent être ajoutés, comme par exemple : avoir un projet professionnel, avoir moins de 30 ans...

Déjà en partenariat avec des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle (ISP) ? Il est conseillé de leur demander de pré-sélectionner les CE. La sélection finale se fera en entretien individuel par vos soins.

A. PRÉSENTATION AUX MENTEES

Cette session présente de manière détaillée le projet de mentorat, son fonctionnement et invite les CE intéressés à s'inscrire comme *mentee*. Séance collective.

Durée : 1 heure

B. ENTRETIEN DE SÉLECTION INDIVIDUEL

L'entretien individuel se déroule selon un canevas pré-établi qui permet de clarifier le mentorat auprès du/de la CE, de vérifier si le/la CE répond aux critères de sélection, de cerner sa personnalité, ses besoins, ses attentes, son parcours professionnel présent et passé.

Durée : 1 heure

C. SUIVI DES PARTENAIRES ISP

Tout au long du mentorat, les partenaires ISP sont informés de l'avancée du mentorat.



Étape 3 - Création et vie du binôme

Pour objectiver au maximum la formation du binôme (mentor / *mentee*), celle-ci doit être effectuée à l'aide d'un outil de croisement de critères objectifs (exemple : secteur d'activités professionnelles - centres d'intérêt personnel - fonction - âge - langues - hobbies - accessibilité géographique - attentes par rapport au mentorat). Certains critères peuvent être rendus obligatoires.

A. PROPOSITION AUX MENTORS

Le profil du *mentee* est proposé au mentor qui a la possibilité de refuser.

C. VALIDATION

Le mentorat ne débute que si les deux parties valident leur envie de travailler ensemble. Ils ont le loisir de refuser individuellement cette collaboration.

B. PREMIÈRE RENCONTRE DU BINÔME

Moment essentiel du mentorat, la première rencontre du binôme est organisée par le mentor et le *mentee*. Une grille d'entretien est mise à la disposition du mentor pour guider la rencontre, accompagnée d'une check-list qui précise les points indispensables à aborder.
Durée : 1h30



Mentorer c'est donner des clés,
accompagner, soutenir, structurer...



Étape 3 - Création et vie du binôme (suite)

D. SIGNATURE DU CONTRAT D'ENGAGEMENT TRIPARTITE

Dès lors que les deux parties valident le début du mentorat, ils s'engagent à respecter un certain nombre de principes listés dans un contrat d'engagement. Il est conseillé aux porteurs du projet de mentorat de signer également ce document pour en faire un engagement tripartite.

E. IN-TAKE

Période indispensable au cours de laquelle mentor et *mentee* font connaissance, se familiarisent l'un à l'autre avant d'entamer tout travail lié à la recherche d'emploi. L'in-take s'achève par l'analyse des forces et faiblesses de la recherche d'emploi et par la co-construction du plan d'actions.

F. TRAVAIL EN BINÔME

Il n'existe pas de plan d'actions type. Le mentorat propose un cadre rigoureux de travail au sein duquel les binômes travaillent en toute liberté et créativité pour parvenir à l'un des objectifs fixés : l'emploi, la formation, le stage, la création d'activités, la reprise d'études.
Min. 2 rencontres/mois d'1h30



“ Donnez du temps à des personnes pleines de talents mais sans outil pour affronter le monde du travail m'a apporté un supplément d'âme... ”

Étape 4 - Monitoring

Mentors et *mentees* ont besoin de se sentir soutenu-e-s tout au long du processus. Le porteur du projet prend contact toutes les six semaines avec le binôme pour évaluer l'état d'avancement de la recherche d'emploi.

La communauté de *mentors* se rencontre régulièrement pour échanger sur les différentes manières de travailler/vivre son accompagnement et démultiplier son réseau professionnel.

L'édition régulière d'une newsletter électronique destinée à toute la communauté de *mentors* est également vivement recommandée.

Étape 5 - Clôture

À l'issue des six mois, d'une sortie positive ou suite à l'arrêt d'un mentorat, une réunion de clôture du binôme doit être organisée. Tout comme la première rencontre est essentielle pour la réussite du mentorat, la clôture de la collaboration est primordiale pour finaliser le chemin parcouru.

Étape 6 - Évaluation qualitative

En fin de module de mentorat, une évaluation qualitative est réalisée auprès de chaque binôme, côté mentor et côté *mentee*.

NOTES

À PROPOS DE ...

Brux'Elles

Mené entre novembre 2016 et octobre 2017, le projet *Brux'Elles* vise à lutter contre le phénomène d'intériorisation des discriminations.

Le projet réunit cinq partenaires : le think & do tank POUR LA SOLIDARITÉ - PLS (qui coordonne le partenariat *Brux'Elles*), AWSA-Be asbl, la Maison des Femmes de Molenbeek, BeFace ainsi que le professeur Assaad Azzi du CeSCuP de l'Université libre de Bruxelles.

Brux'Elles a été financé par la Région Bruxelles Capitale dans le cadre du plan d'action de lutte contre les discriminations inscrit dans la stratégie bruxelloise 2025.

Au cœur du projet : le sujet encore méconnu de l'**intériorisation des discriminations**. Défini comme « *des dispositions psychologiques, y compris stéréotypes et croyances, intériorisées en raison d'une exclusion directe ou indirecte, sans nécessairement être perçue comme une discrimination par le ou la demandeur-se d'emploi qui constitue un obstacle supplémentaire dans la recherche d'emploi* », ce phénomène peut mener à des comportements parasites : démotivation, retrait du marché du travail, perte de confiance en soi, remise en cause de ses capacités...

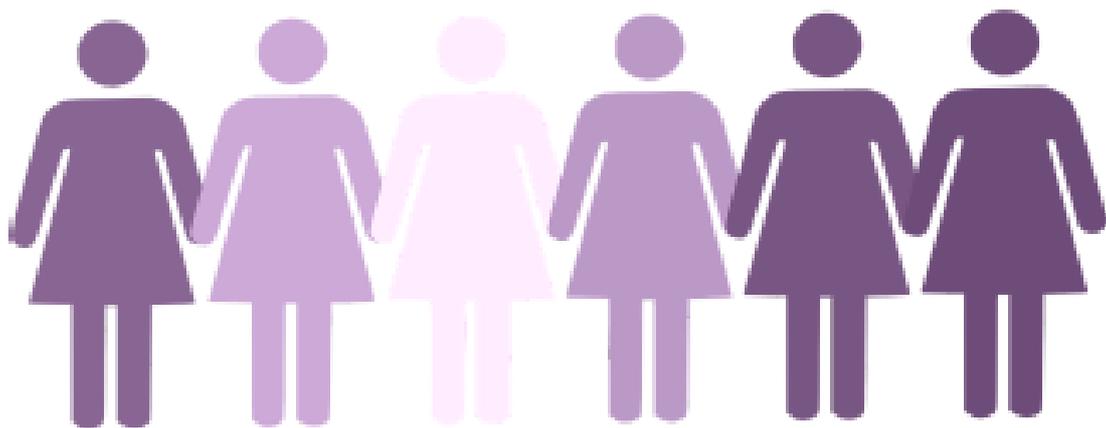
Visant à endiguer ce phénomène, le projet *Brux'Elles* poursuit deux objectifs :

1

Sensibiliser associations, entreprises et acteurs publiques à l'intériorisation des discriminations à travers la tenue de séminaires sur le sujet.

2

Apporter une réponse par la construction d'un outil de lutte innovant, combinant « empowerment » personnel et professionnel.



Testé sur 30 participantes correspondant à notre public cible initial — des femmes originaires du monde arabe, diplômées de l'enseignement supérieur belge et âgées de 25 à 40 ans — l'outil a permis **une augmentation de la confiance en soi et de l'estime de soi** ainsi qu'une **hausse de motivation** par rapport à la recherche d'emploi.

Cet outil ne se limite néanmoins pas à ce seul public mais est **destiné à tout public potentiellement victime de discriminations dans le monde du travail.**

POUR LA SOLIDARITÉ-PLS, laboratoire d'idées et d'actions, mets ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets nationaux/européens et organisation d'événements, au service des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile, avec comme devise : *Comprendre pour Agir*.

PLS mène de nombreux projets visant à lutter contre toutes les formes de discriminations. En 2012, PLS introduit en Belgique un outil innovant d'accompagnement de personnes fragilisées vers l'emploi: le mentorat. Depuis lors, POUR LA SOLIDARITÉ-PLS coordonne à Bruxelles et en Wallonie divers projets de mentorat vers l'emploi des jeunes, des femmes, des personnes infra-qualifiées..., transférant la méthodologie à la demande des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle.

POUR LA SOLIDARITÉ-PLS réalise également une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens :

- www.ess-europe.eu
- www.diversite-europe.eu
- www.transition-europe.eu
- www.participation-citoyenne.eu



awsa.be

L'Arab Women's Solidarity Association-Belgium (AWSA-Be) est une association féministe, laïque et mixte qui fait la promotion des droits des femmes (originaires) du monde arabe, tant dans leur pays d'accueil que dans leur pays d'origine. Inspirée d'AWSA International fondée en 1982 par la féministe égyptienne Dr Nawal El Saadaoui, l'association a vu le jour en juin 2006 et est indépendante de toute appartenance nationale, politique et religieuse.

Association reconnue en éducation permanente et en cohésion sociale, AWSA-Be crée de nombreux outils pédagogiques sur des thèmes variés : féminismes du monde arabe, littérature arabe, image et corps des femmes, santé sexuelle et affective, promotion de la santé et interculturalité ... À partir de ses outils, AWSA-Be donne des formations aux professionnelles d'associations et d'écoles et anime des ateliers à destination des publics associatifs (femmes et hommes entre 18 et 65 ans +) et des jeunes dans les écoles et les maisons de jeunes.

AWSA-Be développe également tout un travail de plaidoyer sur de nombreuses thématiques en s'impliquant activement dans différents réseaux et plateformes de lutte contre les violences faites aux femmes et d'accès à la santé pour les femmes.

De plus, AWSA-Be organise de nombreux événements socioculturels afin de sensibiliser un large public à la condition des femmes originaires du monde arabe, de construire des ponts entre les différentes cultures, ainsi que d'améliorer l'image des femmes originaires du monde arabe.



La Maison des femmes - LES (Lutte contre l'Exclusion Sociale) est un lieu d'émancipation, d'autonomie et de valorisation des femmes en général et des Molenbeekoises en particulier. Certaines activités, comme les cours, sont réservées aux femmes tandis que d'autres activités ponctuelles sont ouvertes à tous.

C'est un lieu convivial guidé par les règles du respect et d'égalité où chacun-e peut se réaliser et s'épanouir avec les multiples activités variées proposées.

Des ateliers de coaching pour femmes afin de développer leur estime d'elle-même, mener une réflexion sur l'équilibre dans les domaines de leurs vies et les accompagner vers un changement positif y sont notamment proposés par une coach en développement personnel.



Be.Face

Shared Social Responsibility

beface.be

Be.Face, association sans but lucratif, est un réseau d'entreprises qui mutualisent leurs moyens pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle de publics fragilisés, par des actions concrètes de proximité, en collaboration avec les acteurs de terrain.

Les programmes de mentoring *Bright Future* et *Parrainage*, organisés par Be.Face, permettent à des étudiants ou à des chercheurs d'emploi d'être accompagnés par des employés des entreprises membres de l'asbl avec pour objectifs de les guider vers une meilleure connaissance du monde du travail et de favoriser leur insertion professionnelle.

En 2016, 135 étudiants et 41 chercheurs d'emploi ont bénéficié de cet accompagnement.

De nombreuses informations, témoignages et statistiques relatifs ces deux programmes sont disponibles sur le site web de BE.Face ainsi que dans le rapport d'Activité 2016 : www.beface.be/fr/a-propos/rapports-dactivite



cescup.ulb.be

Le professeur Assaad Azzi a obtenu son doctorat à l'Université de Pennsylvanie (USA) et, après avoir enseigné pour six ans à l'Université de Yale (USA), a été engagé à l'ULB en 1994 pour créer un centre de recherche en psychologie sociale. Aujourd'hui ce centre s'appelle le **CENTER for Research in Social and Cultural Psychology (CESCUP)** et contient une vingtaine de chercheurs dont 5 professeurs.

Les recherches sont diverses et explorent la mémoire collective, les relations interculturelles, les stéréotypes, le genre, l'alimentation, et les émotions. Le professeur Azzi s'intéresse aux conflits intergroupes et interculturels, à la perception de la discrimination et ses conséquences, ainsi qu'à la perception de la justice et l'injustice dans ces relations.

Parmi les publications principales se trouvent "Psychologie sociale et relations intergroupes" (avec Olivier Klein, Paris : Editions Dunod) et "Identity and Participation in Culturally Diverse Societies A Multidisciplinary Perspective" (Oxford : Wiley-Blackwell).

BIBLIOGRAPHIE

Livres

- Denis Doucet, *Le principe du petit pingouin, Apprenez à lâcher prise*, 2014.
- Don Miguel Ruiz, *Les quatre accords toltèques. La voie de la liberté personnelle*, 2016.
- Eckhart Tolle, *Le pouvoir du moment présent. Guide d'éveil spirituel*, 1997.
- Florence Servan-Schreiber, *3 kifs par jour et autres rituels recommandés par la science pour cultiver le bonheur*, 2010.
- Laurent Gounelle, *L'homme qui voulait être heureux*, 2008.
- Thomas d'Ansembourg, *Cessez d'être gentil, soyez vrai. Être avec les autres en restant soi-même*, 2014.
- Christine Sarah Carstensen, *Cahier d'exercices Renforcez votre confiance en vous*, 2016.

Film

- « Oui mais » de Yves Lavandier, 2001 (1h44min).

Études & Articles

- POUR LA SOLIDARITÉ. *L'auto-discrimination : un obstacle supplémentaire dans la quête d'un emploi pour les jeunes issus de l'immigration*, Fondation Roi Baudouin, 2015.
- Assaad Azzi, « Discriminations en milieux scolaires : de la recherche scientifique à la recherche-action » in *De la discrimination à l'inclusion en milieu scolaire*, 2015.

ANNEXES

Le premier jour où j'ai voyagé seul-e

Brussels Airport
Welcome to Europe



A30-A39
B01-B98



Uitgang
Sortie
Ausgang
Exit

A40

Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »
Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 1/18

Aller dans un café/bistro



Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »
Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 2/18

Entrer dans un magasin de luxe



Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »

Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 3/18

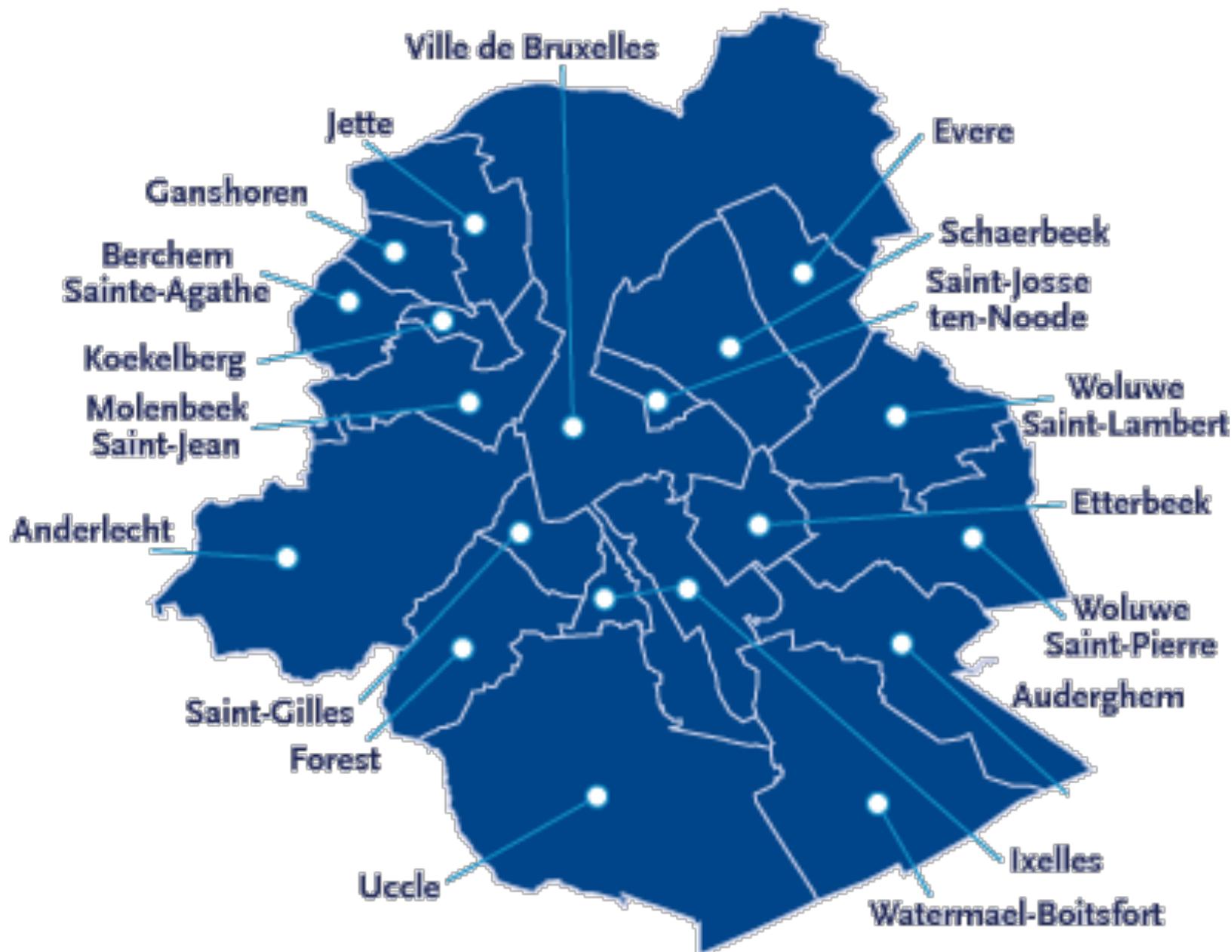
Aller au théâtre



Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »
Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 4/18

Sortir de son quartier



Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »
Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 5/18

Aller à la piscine



Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »
Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 6/18

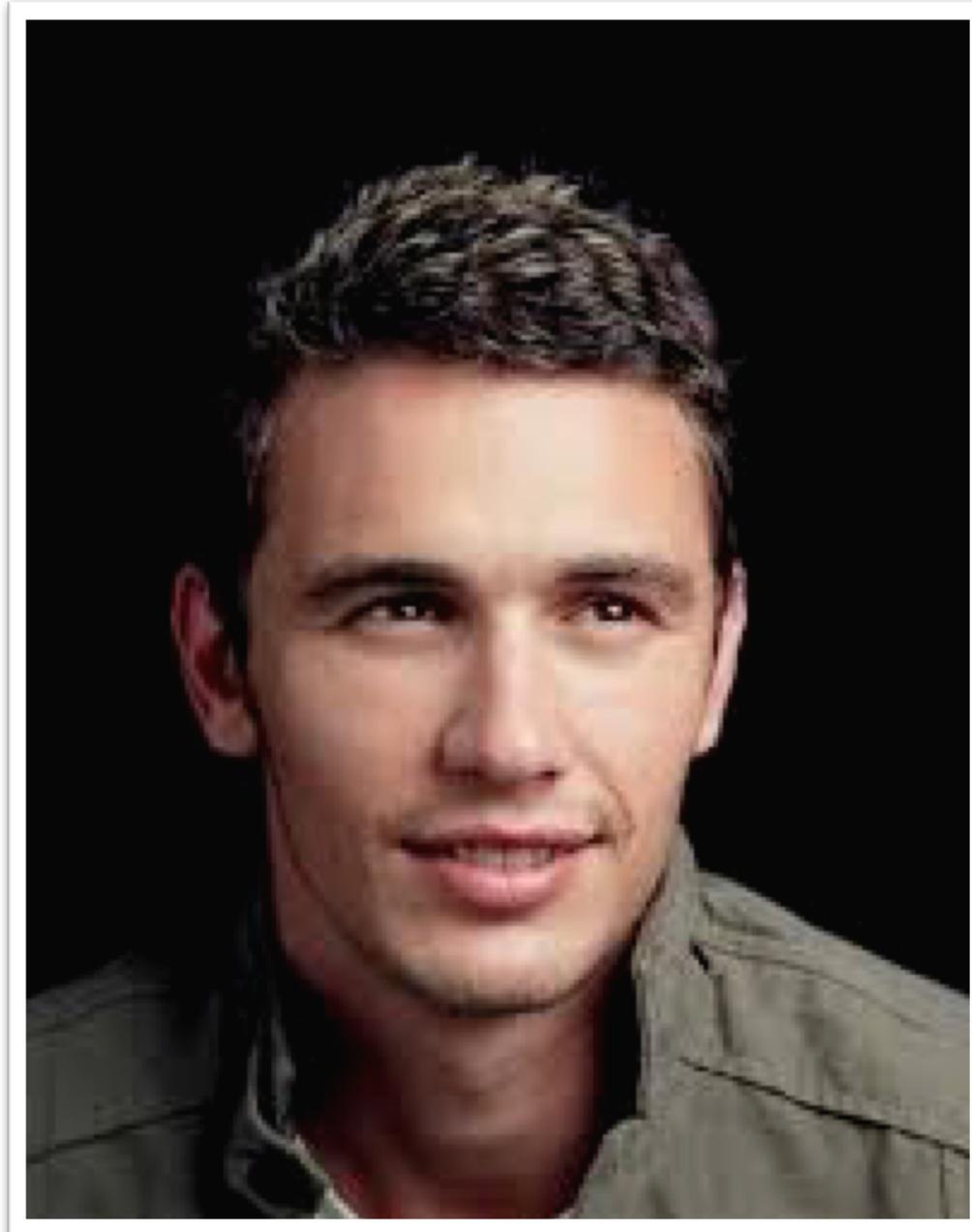
Aller à la plage



Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »
Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 7/18

**Je mérite d'être en couple avec quelqu'un de beau/de
belle**



Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »
Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 8/18

Aller au musée



Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »
Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 9/18

Aller dans une galerie d'art



Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »
Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 10/18

Se rendre au planning familial



Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »

Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 11/18

Aller dans des festivals



Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »
Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 12/18

Jouer d'un instrument de musique



Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »
Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 13/18

Passer son permis de conduire



Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »
Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 14/18

Aller dans un hôtel chic



Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »
Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 15/18

Prendre la parole en public



Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »
Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 16/18

Me lancer comme indépendant-e ?

**Suis-je
vraiment prêt
à me lancer ?**



Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »
Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 17/18

Aller à l'université



Animation 5 - « Ces lieux que je m'interdis »
Jeu de réflexion sur l'auto-exclusion

Photo 18/18

« Je ne me suis pas laissé-e faire ! »

**« Dans sa zone de confort, on n'apprend rien du tout,
on ne se sent pas avancer. »**

**« Je pars de mes blessures et de mes faiblesses pour en
faire une force. »**

**« Même si on se lance dans des expériences en voulant
surtout prouver quelque chose aux autres, notre
confiance en soi augmente. »**

**« Et puis le pire c'est quoi ? La peur du pire
est pire que le pire ! »**

« Si on s'aime, on aimera mieux les autres. »

« On n'est pas à notre place ! »

« Je me suis dépassée ! »

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 1/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 2/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 3/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 4/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 5/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 6/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 7/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 8/32

**« Je suis de nature à obtenir ce que je veux
et à atteindre mes objectifs. »**

« Je n'avais pas beaucoup de soutien. »

« Même si j'ai des peurs, j'y vais ! »

« On vit beaucoup par procuration ! »

« Je me mets souvent des obstacles. »

**« Je me suis déjà dit 'mais qu'est-ce que je suis venue
faire ici ?!' »**

**« J'avais le choix. Je pouvais retourner dans ma zone de
confort. Mais à la place de ça, je suis allée au bout de
mon objectif. Je l'ai fait même si les autres pensaient
autrement. »**

**« Parfois, certaines expériences négatives comme
l'humiliation ou les lourds challenges peuvent être un
moteur pour sortir de sa zone de confort. »**

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 9/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 10/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 11/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 12/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 13/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 14/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 15/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 16/32

**« J'essaie d'oser dans ma vie, mais c'est dur.
Parfois, il faut juste s'imaginer et ça devient plus facile. »**

**« Souvent, on attend la reconnaissance des autres. Mais
en fait, il faut revenir à soi, à ce qu'on veut ! »**

« Je me disais que ce n'était pas pour moi ! »

**« J'essaie d'aller à l'encontre des idées négatives sur moi-
même. »**

**« Je ne voudrais pas en arriver à accepter un travail
dénudé de sens. »**

« Ce n'est pas si simple de mettre ses atouts en avant. »

« Moi, j'aime aller là où l'on ne m'attend pas. »

« Quoi qu'il arrive, j'essaie de rester optimiste. »

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 17/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 18/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 19/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 20/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 21/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 22/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 23/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 24/32

« On attend la reconnaissance des autres. »

« Je n'ai pas toujours l'impression d'être soutenu-e. »

« Je me sens très mal quand je ne vais pas au bout de mes objectifs. »

« Toujours garder de l'espoir en soi. »

« Quand les choses ne tournent pas dans le sens que j'aurai voulu, je m'isole et je me morfonds. »

« Ce qui est dur c'est de se sentir seule. »

« Je ne ressens pas que j'ai ma place dans la société. »

« Pour s'en sortir dans la vie, il faut savoir s'imposer et sortir de la victimisation. »

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 25/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 26/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 27/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 28/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 29/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 30/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 31/32

Animation 7
« Je me mets dans la peau de... »
Étiquette 32/32

Je reconnais la belle personne que je suis

Parce que je sais :..... (réconforter un ami par exemple)

Parce que je suis la plupart du temps :.....(bienveillant-e par exemple)

Parce que je peux compter sur :.....(ma faculté de concentration et d'écoute par exemple)

Je crée mon « carnet à merveilles »

Je le choisis dans une papeterie avec le plus grand soin.

Au recto, j'y inscris les situations à succès dont je suis fier-fière. Des situations où j'ai fait preuve de courage, de persévérance, d'écoute, ... je me remémore l'émotion positive que j'ai ressentie et je la note à côté.

Au verso, je retourne mon « carnet à merveilles » et j'inscris les citations qui me touchent.

Je réalise le tableau de mes atouts

Je demande à mon entourage personnel ou professionnel : « Quelles sont les caractéristiques positives que tu apprécies le plus chez moi ?

Je note tout cela sur un tableau que je peux colorier ou décorer comme je veux.

Animation 8
Exercices au quotidien : Renforcer sa confiance et son estime
Étiquette 1/9

Animation 8
Exercices au quotidien : Renforcer sa confiance et son estime
Étiquette 2/9

Animation 8
Exercices au quotidien : Renforcer sa confiance et son estime
Étiquette 3/9

Je prépare ma trousse de survie avec 3 soins express

Je modifie mon langage. Remplacer « je dois, il faut, c'est impossible », qui sont des messages de blocage et d'impuissance, par « je choisis, je m'autorise, j'ai besoin de ».

Je ne cherche pas à avoir raison à tout prix. Cela sous-entend que l'autre a tort, ce qui entraînera des rapports de force qui sont traduits par un manque de confiance en soi. L'idéal c'est de laisser la possibilité à l'autre de s'exprimer alors en lui disant : « J'ai un autre point de vue ».

Je prends la décision de faire grandir ma confiance en moi quelques soient les événements.

Je modifie mon regard sur les situations

Dans un embouteillage, j'ai deux chemins : soit je me morfonds, « Quelle cruche ! Quel idiot ! » « Pourquoi j'ai pris ce chemin ? », s'énerver, tapoter des doigts sur le volant, piffer, ... soit profiter de ces quelques minutes pour faire quelque chose qui me plaît : écouter de la musique, penser à la merveilleuse soirée que j'ai passé avec mes amis... Mon humeur devient positive, calme et ma confiance en moi suit le mouvement.

J'arrête de me plaindre, de râler, de me vexer

J'arrête de me plaindre de la pluie par exemple et je me dis : « Quelle belle pluie ! »

J'arrête de râler contre les choses que je ne peux pas changer (mon enfance, mon boss, mon nez,...) et je me dis : « Il serait temps de regarder plutôt les cadeaux de la vie. »

J'arrête de me vexer pour une remarque maladroite et je me dis :

« Pourquoi gâcher ma journée pour une broutille, elle ne va pas réussir à me mettre de mauvaise humeur ! »

Animation 8

Exercices au quotidien : Renforcer sa confiance et son estime
Étiquette 4/9

Animation 8

Exercices au quotidien : Renforcer sa confiance et son estime
Étiquette 5/9

Animation 8

Exercices au quotidien : Renforcer sa confiance et son estime
Étiquette 6/9

Je joue au 3.6.5

Chaque jour, il est nécessaire de m'accorder quelques minutes en tête-à-tête avec moi-même.

3 fois par jour, par exemple, après le déjeuner : Je pratique

6 respirations longues et profondes : j'inspire par le nez, j'expire par la bouche,

5 minutes de présence à moi-même en prenant conscience de mon corps. J'ancre mes pieds au sol, je pose mon dos bien droit contre le dossier de la chaise, je prends conscience de l'air fluide qui rentre dans mes poumons, je sens de la gratitude et je souris.

J'installe le matin un petit rituel pour me réveiller en douceur

Je me réveille en douceur.

Je visualise une couleur qui donne le ton de la journée : tonique ou tendre selon mon besoin d'énergie ou de calme. Le rouge par exemple pour l'énergie, la vitalité et l'action. Le bleu plutôt pour la sérénité, l'harmonie avec soi-même.

Je m'étire longuement.

J'assouplis mes muscles du sourire et j'offre mon premier sourire de la journée à la vie.

Je me réjouis à l'idée de savourer mon café ou mon thé.
Je m'imagine le bien-être sous la douche.

Je sors de la victimisation

Choisir ou subir ?

Subir c'est être prisonnier-ière des événements, des personnes, de sa vie. Subir entraîne l'impuissance, la frustration et la colère.

Choisir c'est être acteur/actrice des événements et de sa vie. Choisir entraîne la liberté, la créativité et l'enthousiasme.

Par exemple, je prévois un weekend-end ski avec ma famille. La neige n'est pas au rendez-vous, ou je choisis de râler contre la météo, penser que mon weekend-end est foutu et je culpabilise d'avoir entraîné ma famille. Ou je rebondis sur des activités d'intérieur, je m'intéresse à des nouveaux jeux de société ...

Animation 8
Exercices au quotidien : Renforcer sa confiance et son estime
Étiquette 7/9

Animation 8
Exercices au quotidien : Renforcer sa confiance et son estime
Étiquette 8/9

Animation 8
Exercices au quotidien : Renforcer sa confiance et son estime
Étiquette 9/9