



HAL
open science

Quand le sexisme cesse d'être ordinaire. Créer un lieu de travail et un espace sécurisant pour les femmes sans-domicile

Louise Lacoste, Laure Turchet

► To cite this version:

Louise Lacoste, Laure Turchet. Quand le sexisme cesse d'être ordinaire. Créer un lieu de travail et un espace sécurisant pour les femmes sans-domicile. Inclure pour transformer, F3E, pp.149-162, 2021, Les collections du F3E. hal-04115707

HAL Id: hal-04115707

<https://hal.science/hal-04115707>

Submitted on 2 Jun 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License



Lancer
l'inclusion
par le nombre



QUAND LE SEXISME CESSE D'ÊTRE ORDINAIRE

Créer un lieu de travail et un espace
d'accompagnement sécurisant
pour les femmes sans domicile

LOUISE LACOSTE ET LAURE TURCHET (CARTON PLEIN)



“ Nous menons encore et toujours les mêmes batailles, elles ne sont jamais gagnées une fois pour toutes, mais en luttant ensemble, en communauté, nous apprenons à entrevoir de nouvelles possibilités qui, autrement, n'auraient jamais été visibles à nos yeux. En même temps, nous étendons et élargissons notre conception de la liberté. »

ANGELA DAVIS, 2016

Plus de 300 000 personnes sont sans domicile, selon le dernier rapport de la Fondation Abbé Pierre [Fondation Abbé Pierre, 2021]. En 2012, d'après l'Insee, 75 % d'entre elles n'avaient pas de travail salarié régulier. Pourtant, le travail est socialement une valeur structurante. Travailler permet de se sentir utile, partager ses compétences et créer ou recréer du lien social, surtout quand ce dernier est affaibli. C'est sur ce constat que Carton Plein a vu le jour en 2012. L'association accompagne chaque année 70 personnes sans domicile ou en grande précarité par une activité de valorisation, vente, livraison et collecte de cartons à Paris et Nanterre. Les missions sont pensées pour être accessibles, adaptées, et amener, tout au long de l'accompagnement, à une montée en compétences des valoristes (salarié-e-s accompagné-e-s dans le dispositif Premières heures).

Et
l'approfondir



Par l'échange
et la parole

LE DISPOSITIF PREMIÈRES HEURES

Ce dispositif a été créé par l'association Emmaüs Défi et institutionnalisé par la Ville de Paris en 2011. Il propose à des personnes sans abri domiciliées dans la capitale un parcours d'un an d'insertion par le travail.

Chaque année, environ 350 personnes sont accompagnées par ce dispositif, porté par une vingtaine d'associations parisiennes. Les personnes peuvent travailler quelques heures par semaine afin de se réadapter au monde économique et social, trouver un hébergement, prendre soin de leur santé, apprendre à se faire confiance à nouveau.

Le dispositif est expérimenté sur le territoire des Hauts-de-Seine et est en cours d'essaimage au niveau national via un pilotage par Convergence France.

À Carton Plein, nous allons vers les personnes les plus en difficulté et proposons un accompagnement sur mesure grâce à des pratiques d'encadrement les plus horizontales possible. Depuis plus de deux ans, un questionnement central s'est imposé à nous : l'accompagnement des femmes et leur place dans notre structure. Depuis 2012, la part des femmes et des familles ne cesse d'augmenter parmi les personnes sans domicile, mais elles restent peu présentes dans la plupart des dispositifs d'insertion par l'activité.

Dans cet article, nous souhaitons restituer, de manière collaborative, le processus réflexif que nous avons construit à une dizaine de voix, avec tous les membres de l'équipe. Nous proposons une présentation de la démarche mise en place à Carton Plein, qui questionne et fait avancer ses pratiques dans l'accompagnement des femmes. Cette démarche peut être qualifiée de recherche-action puisqu'elle découle d'une riche collaboration entre les éducateurs et éducatrices de l'équipe et d'une analyse sociologique se construisant dans et par l'action. [Rhéaume, 1982]

Nous restituerons notre démarche en trois temps. Nous commencerons par raconter les violences de genre qui ont pu se dérouler dans la structure. Puis nous expliquerons la manière dont les équipes de l'association ont travaillé ensemble sur leur posture de travail social pour adapter leurs pratiques d'accompagnement à

la prise en compte des femmes. Enfin, nous reviendrons sur les actions déployées pour donner une plus grande place aux femmes dans le dispositif.

Faire le constat de la quotidienneté des violences de genre

En 2017, quatre salarié-e-s de Carton Plein composent l'équipe en charge du dispositif Premières heures : trois hommes et une femme. En 2019, iels sont quatre : trois femmes et un homme. En 2021, iels sont cinq femmes et un homme. Entre 2017 et 2021, la configuration de genre de l'équipe a ainsi évolué, modifiant en profondeur la teneur des rapports sociaux de genre.

Déconstruire la banalisation du sexisme ordinaire

Les interactions quotidiennes étaient auparavant ancrées dans la banalisation de certains rapports sexistes, provenant des personnes accompagnées comme des personnes accompagnantes, via une culture qui normalisait le sexisme, notamment à travers l'humour [Lacoste, 2019]. En 2017, parfois, les intervenants sociaux de la structure utilisaient l'humour, à connotation sexuelle, comme porte d'entrée dans la relation avec les personnes accompagnées et comme support d'interactions de travail avec leurs collègues. La conséquence était alors, d'une part, de délégitimer la place des éducatrices et, d'autre part, de laisser passer et d'invisibiliser des interactions et des violences de genre parfois problématiques (regards déplacés, commentaires sur le physique, gestes inappropriés). Il faut ici mentionner la forme d'impensé du genre dans le travail social que décrit Marc Bessin lorsqu'il montre que l'absence de contenu sur le genre dans les formations du travail social limite la possibilité pour les éducateurs et éducatrices de questionner la dimension genrée de leurs pratiques de travail. [Bessin, 2013].

Partant de cette recherche, est née l'envie de travailler en équipe sur la question du genre dans les accompagnements.

L'objectif était de prendre en compte le risque quotidien d'isolement des femmes accompagnées et de l'invisibilisation des violences de genre qui pouvaient peser sur elles.

Prendre en compte les violences de genre vécues par les femmes valoristes pour créer un lieu sécurisant

Le genre des femmes sans domicile constitue, selon Marie Loison-Leruste, « un facteur de vulnérabilité », dans la mesure où « il les expose à des formes spécifiques de violence ». Les trajectoires et les parcours de vie des femmes sans domicile sont souvent structurés par des violences de genre, qui sont régulièrement à l'origine

QUAND LE SEXISME CESSE D'ÊTRE ORDINAIRE

de la perte de leur logement (femmes battues, ruptures difficiles). Pour les femmes sans domicile et migrantes, ce sont majoritairement les violences de genre qui les poussent à fuir leur pays ou à en être enlevées [Loison-Leruste, Perrier, 2019]. Les femmes sans abri sont particulièrement exposées aux violences dans la rue.

En plus d'être vulnérables, les femmes sans domicile sont bien souvent invisibilisées dans les dispositifs d'intervention sociale. En 2018, les femmes composaient à peine 10 % des personnes accompagnées par Carton Plein.

La même année, à Paris, les femmes sans abri représentaient 12 % des personnes comptabilisées lors de la Nuit de la Solidarité. Selon l'Insee, en 2012¹, elles constituaient 38 % des personnes sans domicile². Les femmes sans domicile étaient donc, a priori, sous-représentées parmi les personnes accompagnées.

Cette sous-représentation n'est pas inhabituelle. Le secteur de l'accueil hébergement insertion (AHI) est fortement segmenté par la variable du genre : les femmes sont peu présentes dans les dispositifs d'accueil et d'insertion sociale, sauf lorsqu'ils leurs sont dédiés (Haltes de nuit réservées aux femmes). Les lieux d'accueil de jour mixtes ont tendance à être évités par les femmes sans abri, par stratégie de protection face aux violences de genre auxquelles elles sont exposées dans ces contextes. Dans le monde de l'insertion par l'activité économique (IAE), les femmes sont majoritairement présentes dans des structures où les activités sont genrées (blanchisserie, restauration collective, ménage). Cela crée une assignation à un rôle social genré par le caractère des missions qui leurs sont alors proposées. À Carton Plein aussi, la segmentation par le genre de l'action sociale limite la place des femmes dans l'association : les structures orientant les personnes dans le dispositif ont tendance à ne pas spontanément orienter de femmes. Les

1. La dernière enquête « Sans domicile » menée par l'Insee date de 2012. Malheureusement, aucune enquête statistique d'ampleur nationale n'a été conduite depuis sur cette question.

2. Les personnes sans abri sont les personnes ayant passé la nuit précédente dans un lieu non prévu pour l'habitation. Les personnes sans domicile incluent les personnes sans abri, ainsi que celles hébergées chez des tiers, dans les centres d'hébergement collectifs, les hôtels sociaux et les autres formes d'hébergement collectif, de stabilisation et d'insertion.

missions de Carton Plein se réalisent en atelier (travail manuel) ou à vélo (travail physique) et sont souvent assimilées à des missions destinées aux hommes, de manière stéréotypée.

À la suite de ces constats, une démarche collective de réflexion autour des rapports sociaux de genre s'est engagée. Ce premier échange entre sociologie et travail social visait d'abord à déconstruire les mécanismes de banalisation du sexisme dans l'équipe.

Nous jugions alors et jugeons encore cette déconstruction nécessaire pour penser collectivement la place des femmes et la spécificité de leur accompagnement dans l'association. Notre objectif premier a été de réfléchir aux situations et pratiques de travail des permanent-e-s et des valoristes afin de créer une *safe place*³, autrement dit un espace, un lieu de travail sécurisant pour les femmes accompagnées.

Engager une réflexion collective pour penser le genre dans les situations de travail

Si Carton Plein a toujours travaillé sur des modes d'encadrement les plus horizontaux et épanouissants possible pour permettre aux personnes accompagnées de se sentir en confiance, ce travail a souvent manqué de questionner la dimension genrée de l'accompagnement et des trajectoires des personnes.

Pour construire une recherche-action collective sur la question du genre, nous sommes parti-e-s de nos acquis, de nos pratiques d'accompagnement. Le défi consistait alors à adapter chacune de ces pratiques à la spécificité de la place des femmes dans notre association, pour qu'elles s'y sentent à leur place.

Construire une culture organisationnelle autour des questions de genre

Travailler sur le sexisme en équipe n'a pas toujours été un exercice évident. Angela Davis explique que « *les méthodologies féministes, pour la recherche et pour l'organisation, nous forcent à explorer des liens qui ne sont pas toujours apparents, nous conduisent à habiter nos contradictions et à découvrir ce que ces contradictions ont de productif, ainsi que de nouvelles méthodes de réflexion et d'action.* » [Davis, 2016] Le dialogue entre la sociologie et la pratique du

3. Nous faisons référence à la notion créée par les militant-e-s queer dans les années 60 et aux États-Unis. La notion désigne un lieu où les personnes marginalisées peuvent évoluer dans un environnement bienveillant et abstrait des rapports sociaux de domination qui pèsent sur elles. Nous l'employons pour désigner les efforts déployés par Carton Plein pour faire en sorte que chacun-e soit égal-e sur son lieu de travail et s'y sente en sécurité.

QUAND LE SEXISME CESSE D'ÊTRE ORDINAIRE

travail social peut, à bien des égards, faire naître des contradictions. Il n'est, en effet, pas simple de faire dialoguer et de penser ensemble deux postures : une démarche analytique, réflexive de recherche sociologique, et le travail de terrain des éducateurs et éducatrices du dispositif, ancré dans l'action. Ces postures ne s'imbriquent pas toujours avec fluidité. Pourtant, il est indispensable de réfléchir et d'avancer ensemble pour ancrer la recherche dans l'action et l'expérimentation dans la réflexion. Les groupes de travail et la production de documents internes concernant le sexisme dans la structure ont été un premier pas.

Il s'agissait de réunir différent-e-s salarié-e-s de l'association pour rédiger une charte à destination des permanent-e-s, concernant les attitudes à adopter et les réactions à avoir face à des violences sexistes : quand intervenir, quand alerter les collègues, quand faire appel à la loi...

Cette charte a été complétée de ressources pratiques et législatives. L'idée centrale ayant présidé à la constitution de ces groupes de travail était qu'il fallait armer les éducateurs et éducatrices pour identifier et réagir aux violences de genre vécues par les femmes valoristes et par les éducatrices elles-mêmes. Les discussions et la production de documents textuels sont des outils très théoriques et éloignés de la réalité du travail de terrain. Ces échanges ont tout de même permis de produire un premier référentiel, une langue commune autour du sexisme dans la structure.

Un second outil que nous avons déployé est le théâtre-forum. Le théâtre-forum est une pédagogie du théâtre de l'opprimé et de l'éducation populaire. Son principe est de trouver collectivement des manières de résoudre les difficultés et oppressions individuelles ou structurelles vécues par les personnes (personnes accompagnées, éducateurs, éducatrices). L'outil s'est révélé particulièrement pertinent pour notre démarche de recherche-action et les salarié-e-s de la structure qui l'ont expérimenté y ont tous et toutes adhéré. Elles et ils y ont trouvé un moyen de repérer les situations de violences sexistes et d'y répondre. Le théâtre-forum donne lieu à de la recherche par l'action, de manière collective, pour réfléchir aux

oppressions qui se nichent dans les situations de travail et persistent malgré les bonnes pratiques d'accompagnement valorisées par Carton Plein.

Intégrer le genre à nos pratiques d'accompagnement quotidiennes

Trois pratiques constituent les bases de nos relations avec les valoristes. Elles sont participatives et nous servent à inclure les valoristes dans l'association, dont ils deviennent parties prenantes à part entière. Cela nous permet d'atteindre un fonctionnement globalement horizontal dans l'organisation du travail. Cependant, si nous lisons ces pratiques sous l'angle des rapports sociaux de genre, nous nous apercevons qu'elles ne donnent pas, bien souvent, une place aussi valorisante aux femmes qu'aux hommes.

Le **co-travail** consiste à se répartir le travail grâce à une organisation collective en atelier. Chaque point d'équipe (le matin et l'après-midi) rend alors actifs les valoristes, qui sont considéré-e-s comme des travailleurs et travailleuses à part entière. Des bénévoles, ainsi que les éducateurs et éducatrices, réalisent les mêmes tâches, sans distinction.

Le **faire pour apprendre** consiste à faire et à pratiquer directement une tâche, une mission concrète : par exemple, la préparation d'une commande de cartons. L'ancrage dans la vie économique et le rapport aux client-e-s impliquent la responsabilité de l'équipe dans son ensemble. Ce principe est basé sur la confiance et croit en l'intelligence pratique des personnes. Il prône le plaisir de faire, de tester, d'expérimenter et de progresser.

La **formation entre pairs** fait naître un esprit d'équipe. Les anciens et anciennes valoristes forment les nouveaux et nouvelles, sans que les éducateurs et éducatrices ne s'immiscent dans le partage des connaissances. Celles et ceux qui savent faire apprennent aux autres. Celles et ceux qui ne savent pas encore apprennent à leur rythme.

Ces méthodes d'encadrement créent des échanges, facilitent les liens et génèrent une certaine confiance collective. Les bénéfices de ces méthodes sont importants : elles favorisent la prise de position, le partage à l'oral, le lien, la collaboration. Nous croyons que ces pratiques renforcent l'estime qu'ont les personnes d'elles-mêmes et, par extension, qu'elles impactent positivement leur vie. Nous croyons que le travail de renforcement positif effectué par l'ensemble des équipes redonne du pouvoir et de la confiance aux valoristes. Nous notons néanmoins des effets moins positifs : l'atelier de travail est un lieu d'expérimentation et contient donc son lot d'erreurs et d'imperfections.

QUAND LE SEXISME CESSE D'ÊTRE ORDINAIRE

Le co-travail, le faire pour apprendre et la formation entre pairs développent une grande liberté et un sentiment fort de confiance en soi pour les personnes accompagnées. Mais ce cadre de travail peut également, par sa souplesse, mettre en difficulté celles et ceux qui sont plus effacé-e-s, moins volontaires et assuré-e-s, et, notamment, certaines femmes accompagnées. Pour chacune de ces pratiques, une lecture qui prend en compte la perspective de genre montre que les femmes accompagnées ont tendance à s'autocensurer et à moins expérimenter.

Elles ont moins confiance en elles pour effectuer de nouvelles missions. C'est donc d'abord aux éducateurs et éducatrices de l'association de penser leurs postures et pratiques de travail à l'aune du genre, pour créer un cadre d'accompagnement accueillant, dans lequel les femmes peuvent s'émanciper au même titre que les hommes et sont protégées des regards, réflexions, gestes et préjugés déplacés. **Ce constat est issu du travail de création d'un référentiel commun, qui a vu émerger une vision commune.** Cela nous a permis de porter une attention particulière aux choix des missions effectuées par les valoristes, afin d'encourager les femmes à tenter de nouvelles choses : prendre davantage d'initiatives et occuper plus l'espace.

Il est également important de réguler les échanges pour favoriser l'équité entre les participant-e-s et que les uns ne s'imposent pas au détriment des autres. Nous avons mis en place des processus de régulation, notamment par l'instauration d'un quota souple dans les intégrations de nouveaux et nouvelles valoristes, en vue de rééquilibrer le nombre de femmes présentes. L'objectif est d'atteindre une parité de genre dans les accompagnements, mais sans contrainte temporelle pour y parvenir.

Agir pour inclure pleinement les femmes dans le projet associatif

Notre action a pris racine dans nos difficultés à permettre aux femmes en grande précarité d'intégrer Carton Plein. Elles étaient isolées et minoritaires, et nous ne les considérons pas suffisamment à partir des violences de genre qu'elles subissaient, notamment des remarques, préjugés et attitudes dont elles pouvaient être les cibles.

Instaurer un quota de genre dans les recrutements et réfléchir à la constitution des équipes

La politique que nous avons d'abord adoptée pour accompagner les femmes a été de passer par une stratégie numéraire et d'en recruter davantage pour qu'elles soient visibles de par leur nombre et que leur présence impacte directement les rapports sociaux de genre. Cette stratégie a été pensée fin 2019 et continue de faire son chemin aujourd'hui.

Le nombre de femmes accompagnées a fortement et rapidement augmenté, passant de 10 % en 2018 à 15 % en 2019, 30 % en 2020 et 40 % en 2021.

Pour cela, il nous a fallu mettre en place trois actions. D'abord, nouer des partenariats de confiance avec des associations spécialisées dans l'accompagnement des femmes. Ensuite, mobiliser et sensibiliser nos partenaires à notre action afin qu'elles et ils n'instaurent pas une sélection genrée, au détriment des femmes dans leurs orientations. Enfin, s'assurer que la composition des équipes de travail ne les place pas dans une position minoritaire. Autrement dit, encadrer les recrutements et les orientations et porter une attention particulière à la dynamique collective. L'équilibre des équipes s'est construit dans une logique intersectionnelle. Les valoristes ont des vulnérabilités sociales et économiques diverses, qu'elles concernent leur genre, une situation d'addiction, des difficultés de santé, une grande marginalité sociale, une mauvaise maîtrise de la langue française ou tout autre facteur d'exclusion et de vulnérabilité. Cependant, chacune des personnes accompagnées doit aussi pouvoir apporter ses forces et ses connaissances spécifiques ; la singularité est prise en compte dans la constitution des équipes. Les femmes sont, dans leur grande majorité, à l'intersection d'une domination de genre et de race.

Visibiliser les femmes et limiter les violences de genre qu'elles subissent

Il a été, pour nous, important de penser les équipes de travail en termes d'intersectionnalité, selon le postulat, porté par les éducateurs et éducatrices, que la

QUAND LE SEXISME CESSE D'ÊTRE ORDINAIRE

mixité de genre, de vulnérabilités, de forces, de cultures et de langues⁴ produit des effets bénéfiques pour laisser à chacun et chacune une place dans le groupe. Les résultats, mois après mois, se font sentir.

Les effets de cette plus grande mixité sont sans appel : les femmes prennent davantage le pouvoir, occupent davantage l'espace, les équipes s'équilibrent mieux. Elles se forment entre elles et transmettent leurs savoirs à leurs collègues, et certaines d'entre elles sont aujourd'hui des piliers, des repères pour les nouveaux et nouvelles arrivantes. L'atelier de travail commence à être un espace sécurisant pour tous et toutes, un lieu *safe*, mais avec ses limites.

Les situations et interactions de travail ne sont en effet pas encore totalement exemptes de violences de genre. Les femmes, lors de la répartition des missions, ont encore tendance à choisir des missions discrètes et statiques, quand les hommes s'orientent, avec beaucoup plus d'aisance, vers des missions impliquant la relation avec les client·e·s, la collecte, la livraison, l'occupation de l'espace. Des surnoms, comme « ma chérie », « ma belle », « bisou bisou », fument encore, le plus souvent entre les valoristes et en provenance des hommes. Des agressions ou intimidations peuvent parfois avoir lieu. Des incompréhensions fortes continuent d'exister dans le cadre posé par l'équipe encadrante : par exemple, certains hommes accompagnés ne comprennent pas pourquoi ils n'ont pas le droit de poser leur main sur les hanches des femmes ou d'essayer de les séduire pendant l'activité. Un, deux, trois, dix recadrages sont parfois nécessaires. Dans ce contexte, nous devons trouver l'équilibre : les limites des un·e·s ne sont pas celles des autres.

4. En 2018, 43 % des personnes accompagnées étaient des hommes de plus de 40 ans, originaires d'Europe de l'Est. Le manque de diversité sur le plan de la langue parlée par les personnes et de leur culture peut, d'expérience, s'avérer excluant pour celles qui sont minoritaires dans les temps de travail.

Tous et toutes n'ont pas la même capacité à théoriser et intégrer ces enjeux. Les valoristes, comme les éducateurs et éducatrices, ne partent pas du même point quant à la déconstruction féministe et évoluent sur le sujet à leur rythme.

Et sur des thèmes sociétaux, comme celui des violences de genre, toute volonté de changement prend nécessairement un temps long.

Intégrer pleinement la voix des femmes à la recherche-action

La progression est encourageante.

Pour autant, il nous faut encore dépasser une approche en termes de quotas pour penser les spécificités posées par l'accompagnement des femmes et les enjeux concrets de leur présence et de leur recrutement.

Par exemple, une question se pose quant à la mise en place des quotas. Les femmes recrutées sont très majoritairement des femmes avec enfants et hébergées, donc sans domicile mais pas strictement sans abri. Les femmes seules (sans conjoint·e ni enfant) sont encore absentes du dispositif Premières heures : elles sont dans l'angle mort et le travail réalisé jusqu'ici n'a pas permis de les atteindre.

Aujourd'hui, ce sont deux chercheuses qui travaillent en interne sur ces questions, puisque la recherche doctorale est complétée par la présence d'une chercheuse stagiaire, chargée de réfléchir aux violences de genre vécues par les femmes au sein de la structure et de nourrir la réflexion sur les pistes d'action pouvant encore améliorer nos pratiques. Cette nouvelle collaboration nous donne la possibilité d'ancrer la recherche-action dans une logique à la fois plus collective et plus inclusive. Des temps de travail réguliers et poussés continuent d'être organisés avec l'équipe encadrante, notamment via le théâtre-forum ou la restitution et les débats des résultats intermédiaires de recherche. Nous construisons collectivement les moyens de l'inclusion des femmes dans cette démarche : par la pratique à venir de *focus groups*, par la conduite d'entretiens biographiques avec les protagonistes, par la mise en place d'une co-formation, en partenariat avec ATD Quart Monde⁵. **Nous construisons, testons et analysons ainsi une pluralité de manières d'inclure le regard des femmes, accompagnées dans la réflexion.**

5. La co-formation pensée par ATD Quart Monde permet de croiser les savoirs des universitaires, des professionnel·le·s (ici, du travail social) et des personnes en situation de précarité. Site Internet d'ATD Quart Monde, disponible sur : www.atd-quartmonde.fr/nos-actions/action-pour-lacces-a-la-parole/les-co-formations

QUAND LE SEXISME CESSE D'ÊTRE ORDINAIRE

Conclusion

À l'heure actuelle, notre principal défi consiste à mieux intégrer le regard et la voix des femmes accompagnées dans la recherche-action qui les concerne. Nous avons voulu commencer en créant un référentiel commun autour du sexisme dans l'équipe encadrante. Après avoir mené des entretiens et des *focus groups* avec les femmes accompagnées, ainsi qu'un travail de réflexion avec l'équipe éducative, nous sommes en train d'organiser l'atelier et les plannings de travail pour organiser des temps de travail en non-mixité de genre dédiés aux femmes de l'équipe. Il nous faudra encore créer des espaces d'échanges et de partage pour intégrer pleinement le regard des femmes accompagnées et prendre en compte leurs avis sur les actions menées.

Le sujet est d'autant plus d'actualité que nous nous apprêtons à recruter une femme transgenre, ce qui actualise et accentue la nécessité de réfléchir aux violences de genre pouvant encore se dérouler dans l'équipe. Un rapport de la FAS, publié en 2020, montre en effet que, pour les personnes LGBTQI sans domicile et en hébergement collectif, l'évitement des temps collectifs relève parfois d'une question de survie [Sauvaire, 2020]. Il est encore extrêmement difficile pour la plupart des personnes trans à la rue de vivre leur identité et leur transition sociale sans subir de terribles violences.

Notre ambition reste de pouvoir réfléchir et agir sur les violences dans leur globalité, dans une approche intersectionnelle, pour être en capacité d'accueillir, dans des conditions de bienveillance et de respect, l'ensemble des personnes visées par le dispositif, quel que soit leur genre.

BIBLIOGRAPHIE

- APUR, *Les personnes en situation de rue à Paris dans la nuit du 30-31 janvier 2020. Analyse des données issues du décompte de la 3^e édition de la nuit de la solidarité*, 2020
- BESSIN, Marc, « **QUAND LA MIXITÉ NE SUFFIT PAS : OÙ EN EST L'INTRODUCTION DU GENRE DANS LE TRAVAIL SOCIAL ?** », *Les Cahiers Dynamiques - Mixité et éducation : question de genre ?*, vol. 1, n° 58, éditions Erès, 2013, p 22-30
- DAVIS, Angela, *Sur la liberté, petite anthologie de l'émancipation*, éditions Aden Bruxelles, 2016
- HOOKS, Bell, *Apprendre à transgresser - L'éducation comme pratique de la liberté*, coll. Nouvelles questions féministes, coédition Syllepse/M Editeur, 2019
- LACOSTE, Louise, *Quand le sexisme devient ordinaire. Rapports sociaux et violences de genre dans une structure d'insertion par l'activité économique*, mémoire de fin d'études, master APAS - Université Paris Nanterre, 2019
- LOISON-LERUSTE, Marie, PERRIER, Gwenaëlle, « **LES TRAJECTOIRES DES FEMMES SANS DOMICILE À TRAVERS LE PRISME DU GENRE : ENTRE VULNÉRABILITÉ ET PROTECTION** », *Déviance et Société*, vol. 43, n° 1, 2019
- RHÉAUME, Jacques, « **LA RECHERCHE-ACTION : UN NOUVEAU MODE DE SAVOIR ?** » *Sociologie et sociétés*, vol. 14, n° 1, 1982
- SAUVAIRE, Joséphine, *Accueil et accompagnement des personnes LGBTQI dans l'hébergement en Île-de-France*, FAS IDF, 2020