



# LE GUIDE POUR LES OREILLES ATTENTIVES

LE GRAND  
BIVOUC  
L'AVENTURE ÉCLÉE

Fait par l'équipe écoute, oppressions, VSS du grand bivouac



## NOS RÔLES

- Se mettre en position d'écoute active devant n'importe quelle personne qui aurait besoin de parler sur de divers sujets.
- Avoir en tête et pouvoir mettre en place le guide d'analyse d'une situation liée à la sexualité.
- Etre repérables par un ruban violet visible de tous·tes.



## NÉCESSITÉ D'ÊTRE FORMÉ

L'équipe écoute, oppressions, VSS sur Grand Bivouac organise des formations accessibles et nécessaires pour avoir les outils



## METTRE EN PLACE UN CADRE SÉCURISANT

Avoir en tête ses propres limites pour déléguer ou non en fonction de ses capacités.

L'absence de cadre peut être source de débordement, de difficultés à se contrôler, être source de violences, verbale, gestuelle et physique.

**Un cadre humain :** Etre au clair sur ce que je fais, pourquoi, quand et où.

**Des repères fiables :** Une parole cohérente, face à une demande, une situation, une même parole portée par tous·tes. Tout en gardant la distance, il faut apprendre à rassurer, mais en évitant la proximité.

**Connaître le cadre sur les sujets réglementés** (la cigarette, l'alcool, l'utilisation du téléphone, les sorties, les situations problèmes, la mixité, la sexualité, le respect de l'autre...)

**La position d'écoute active :**

1. Ne pas interrompre : laisser la personne s'exprimer.
2. Adapter notre mode de communication à l'autre : réutiliser son vocabulaire.
3. Encourager à approfondir les propos : pour avoir des éléments sur les faits, pas pour orienter le jugement.
4. Faire preuve de disponibilité (posture d'écoute entière) : pas de téléphone.
5. Être patient·e.

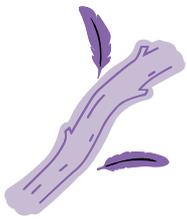
POUVOIR FAIRE LE LIEN



**Avec la Cellule nationale de gestion et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) : qui, quoi, comment... a voir avec l'équipe écoute, oppressions, VSS sur le grand bivouac par mail, téléphone ou en personne.**

CONTACT :

[gb-vss@listes.eedf.fr](mailto:gb-vss@listes.eedf.fr)



# LES PRATIQUES "SAFES"

## RELATIONS CONSENTIES

### Autorisées

- Entre deux personnes de moins de 15 ans
- Entre une personne de moins de 15 ans, et une personne mineure de 15 ans ou plus

### Interdites

Entre un-e mineur de moins de 15, et un-e majeur-e. *Dans tous les cas !*

Autorisées entre un-e mineur-e de 15 ans ou + et un-e majeur-e  
*SAUF position d'autorité ou d'ascendance (respons et équipe de gestion face aux jeunes, directeur-ice face aux respons...)*

## RELATIONS NON CONSENTIES

### Interdites dans tous les cas.

La notion d'absence de consentement : violence, contrainte, menace ou surprise. S'il y a consentement : il y a l'expression libre et éclairée de la volonté par des actes ou des paroles. Il est spécifique et concomitant au contact sexuel. Il peut être retiré à tout moment. L'expression du consentement doit être recherchée dans le contexte des circonstances personnelles et environnantes

On distingue notamment :

- Une agression sexuelle (*tout acte sexuel sans pénétration*)
- Un viol (*avec pénétration ou contact bucco-génital*)
- L'exhibition sexuelle

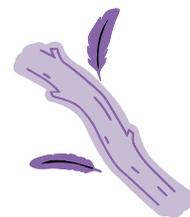
1. Est-ce que la/les personne(s) concernée(s) étaient consentante(s) ?  
*Ibis . Est-ce que la situation est légale ? • Cas de relation consentie mais illégale*
2. Est-ce que les personnes concernées l'ont bien vécu ?
3. Est-ce que le reste du groupe l'a bien vécu ?

***Si on a répondu oui aux 3 questions ci-dessus, globalement la situation n'est pas problématique. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas des choses à faire, à mettre en place, d'un point de vue éducatif notamment.***

4. Y a-t-il des mesures urgentes à prendre pour la protection des personnes ?
5. Est-ce qu'il y a nécessité de prévenir les responsables légaux (s'il y en a) ?
6. Est-ce qu'il y a nécessité de prévenir les autorités ?
7. Est-ce que la situation questionne l'organisation du séjour, suppose de faire évoluer des choses ?
8. Est-ce qu'il peut être pertinent d'échanger avec les personnes sur le risque de discriminations ou violences auxquelles elles pourraient être exposées ?
9. Est-ce qu'il est pertinent de debriefer à court / moyen terme avec soit le groupe des participant-es, soit l'équipe qui a géré la situation ?
10. Est-ce que la situation a fait émerger un besoin de formation / information de l'équipe ?

# 1 UN LIEU CALME

Eviter les lieux de passage, ne pas répondre ou regarder son téléphone.  
Etre bien installé-e-s.



# 2 L'ÉCOUTE ACTIVE



## Rester zen

Contrôler mes émotions. Si je réagis c'est de façon calme et détachée.

## Eviter la discussion

Pour ce moment, pour une fois je ne suis pas là pour échanger, commenter, renchérir... j'écoute 1 interlocuteur-trice qui me raconte. Je suis là pour lui-elle.

## Etre patient-e

Accordez lui tout le temps nécessaire. Les silences sont importants !

## Ne pas juger ou critiquer

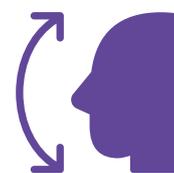
L'écoute active est un moment de prise d'information. Pas de jugement.

## Laisser parler

Ne pas couper la parole.

## Manifester de l'intérêt

En acquiesçant de la tête, en montrant par son corps et ses expressions qu'on est présent à 110% et que tout peut être dit, sans tabou.



## Se mettre à sa place

Dans ma tête, pour mieux comprendre et éviter tout jugement, je m'efforce de m'imaginer dans la position qui m'est décrite.

# 3 LE SOUTIEN

## Poser des questions

- Pour montrer que vous suivez et êtes intéressé-e
- Pour mieux comprendre
- Pour pousser l'autre à préciser et à mieux se rendre compte de la situation

## Reformuler

- Pour montrer que vous suivez et êtes intéressé
- Pour mieux comprendre
- Pour confronter la personne à ses propres ressentis, réactions et à son point de vue

