



GENRE & ÉCONOMIE

Pluri'Elles

Revue d'expériences sur les outils et pratiques
de l'accompagnement à l'insertion de femmes en Île-de-France

Promouvoir l'émancipation économique des femmes ici et là-bas



 Île de France

BATIK International

Créée en 1998, BATIK International conçoit et met en œuvre des projets internationaux de lutte contre les inégalités et la pauvreté en favorisant une meilleure insertion tant sociale que professionnelle des personnes fragilisées. Son action se décline sur deux volets, au Nord comme au Sud : le renforcement de la société civile et la mise en place d’une économie inclusive et responsable.

BATIK International développe des projets en Asie (au Vietnam), en Méditerranée (Tunisie, Maroc, Egypte, Algérie, Liban) et en France (Île-de-France).

Depuis 2004, BATIK International accompagne des acteurs locaux des pays de la rive sud de la Méditerranée dans la mise en œuvre de projets favorisant l’indépendance économique des femmes. Celle-ci exerce un véritable effet levier sur leur indépendance sociale, politique et familiale à condition que l’accès aux ressources s’accompagne d’un contrôle de celles-ci.

Le Centre Hubertine Auclert

Centre francilien de ressources pour l’égalité femmes - hommes, est un espace d’information et d’expertise dont l’objectif est de promouvoir une culture de l’égalité entre femmes et hommes. Il rassemble aujourd’hui 82 membres dont 74 associations, 5 syndicats et 3 Collectivités locales.

Ses missions se déclinent en quatre pôles : information, sensibilisation, mutualisation et valorisation. Elles devraient permettre à tout type d’acteurs, des lycéennes et lycéens aux associations de quartier en passant par les collectivités locales et le grand public, de trouver les ressources utiles à la poursuite de tout projet ou de toute démarche en faveur de l’égalité.

Espace physique et numérique, le Centre Hubertine Auclert est installé au 7, impasse Milord dans le 18e arrondissement de Paris ; ses missions se déclinent sur la toile à travers son portail internet : www.centre-hubertine-auclert.fr

Sommaire

Présentation de GEPE en Méditerranée	4
Présentation de GEPE en Île-de-France	6
Observations de la capitalisation	7
Ateliers d’échanges d’expériences	10
Compte-rendu Atelier 1	11
L’accompagnement global des femmes	
Compte-rendu Atelier 2	13
La diversification des choix de métiers	
Compte-rendu Atelier 3	15
L’entrepreneuriat féminin	
Fiches d’expériences	18
ADAGE	20
CIP 20	22
ADIE	24
CIDFF	26
CLAE	28
Du côté des femmes	30
FIT	32
GEODE 95	34
Habiter au quotidien	36
Retravailler	38
Annuaire	40
Glossaire	42
MAI 2013	

GEPE en Méditerranée

Démarré en février 2011, le projet Genre et Economie Pluri'Elles (GEPE) a pour objectif de réduire les inégalités économiques entre hommes et femmes de la rive Sud de la Méditerranée à travers l'accès à l'emploi et à la création d'activités génératrices de revenus. Les femmes deviennent actrices de leur développement et de leur intégration dans la sphère économique si elles peuvent contrôler leurs ressources. Leur indépendance économique exerce un effet levier sur leur indépendance sociale, politique et familiale, c'est cet empowerment des femmes qui est recherché au travers des activités du projet GEPE.

GEPE a mis l'accent sur la **complémentarité des approches économique et sociale** dans l'accompagnement des femmes. C'est bien cette approche globale de l'accompagnement qui répond tant aux besoins sociaux (accès aux soins, à l'éducation pour leurs enfants, à une médiation ou assistance juridique en cas de violence, etc.) qu'économiques des femmes, qui permet le passage de l'accès au contrôle des ressources, et favorise ainsi un renforcement du rôle des femmes dans la prise de décision au sein du foyer et de la communauté.

Le projet prend place en Tunisie, au Maroc, en Algérie et en Egypte. Dans chacun de ces pays, une association partenaire met en place les **actions d'accompagnement** à l'insertion économique en direction des femmes : formation professionnelle, appui à la commercialisation, éducation financière, micro-crédit, etc. Ce dispositif d'accompagnement est enrichi d'**actions de sensibilisation** en direction des acteurs privés et publics du monde économique. Ce sont les principaux acteurs en mesure de faire évoluer les politiques publiques en matière d'égalité économique.

Enfin, les partenaires du projet GEPE s'inscrivent dans des **dynamiques d'échanges au niveau régional** qui favorisent l'innovation et le dialogue entre les cultures et les populations. Les cinq associations partenaires ont des identités et des modes opératoires différents :

Le CIDDEF

en Algérie mène des projets de formation, de sensibilisation au genre et de plaidoyer en faveur de la condition féminine. Association référente dans son domaine en Algérie, elle ne couvrirait pas au démarrage du projet la problématique des inégalités économiques.

L'AMSSF/MC

au Maroc est une association de micro-crédit qui intervient dans les zones urbaines et périurbaines de la région de Fès. Détentrice d'un savoir-faire pointu sur son cœur de métier, elle ne proposait pas au démarrage du projet une offre de services d'appui non financiers complémentaire.

L'UTSS/CAD

en Tunisie appuie des actions de développement local participatif à travers la mise en place de centres de vie communautaires qui offrent un accès aux services de base dans des zones rurales isolées. L'emploi y est rare et l'association doit diversifier ses interventions pour répondre aux besoins de toutes et de tous.

EACD

en Egypte est une association de développement présente dans les banlieues du Caire dépourvues de services urbains. Depuis 2006, elle expérimente la complémentarité entre approche économique et sociale. La crise économique a fortement dégradé les conditions de vie et de travail des bénéficiaires et l'association doit innover pour répondre à leurs besoins.

Cette expérience du « *travailler ensemble* », que **BATIK International** a souhaité reproduire en Île-de-France, a permis de mettre en évidence une réelle complémentarité des cinq partenaires du projet et d'offrir un espace d'échange de bonnes pratiques. Tous ont pu constater la plus-value de ces rencontres organisées régulièrement dans chacune des structures partenaires : elles permettent d'optimiser les actions respectives et d'expérimenter un espace de concertation en faveur d'une démarche de plaidoyer régional.

Depuis février 2011, GEPE a touché plus de **7500** bénéficiaires finaux
300 femmes ont été accompagnées dans leur recherche d'emploi et de micro-crédits en **2012** et plus de **600** ont bénéficié de formations
144 représentants d'entreprises, d'institutions publiques, de fédérations professionnelles et de centres de formation professionnelle ont participé à des actions de sensibilisation à l'égalité



Il y a quelques années encore, on ne confiait même pas les plans d'un chantier à une femme architecte, mais pour moi défendre ma féminité était très important malgré tous ces obstacles.

Mme Leila Bennis, chef d'agence de BTP à Fès, Maroc

« Je vois toute l'importance de sortir de chez soi : toutes les associations ont quelque chose à apporter et à valoriser. Je me suis aperçue que le travail que je mène au quotidien peut être utile à d'autres et que sans le savoir je développe des bonnes pratiques »

Ahmed, animateur du centre de vie communautaire de Kebili en Tunisie

GEPE

en Île-de-France

Le volet francilien du projet GEPE est né de la volonté de BATIK International de croiser ses interventions dans le domaine de la lutte contre les inégalités économiques liées au genre dans le monde méditerranéen avec les actions innovantes entreprises en Île-de-France.

En Île-de-France, le projet GEPE comprend deux volets :

1. **Capitaliser les bonnes pratiques des acteurs franciliens et les mettre en miroir avec les expérimentations menées en Méditerranée**
2. **Valoriser les parcours des femmes ayant réussi une insertion dans un secteur non traditionnellement féminin**

La **capitalisation** est un processus qui doit permettre de formuler, d'analyser et de modéliser des savoir-faire afin que les parties prenantes se les approprient et améliorent leurs pratiques d'une part, pour les diffuser et communiquer d'autre part. Basée sur les faits et sur l'expérience, elle cherche à les expliquer et à les analyser (conditions et moyens de réalisation, moment clés, etc.). Les motivations pour s'engager dans le processus de capitalisation sont multiples : éviter tout d'abord les pertes d'information générées par le temps qui passe ou le changement de personnel. Elle permet ensuite d'améliorer la visibilité et de valoriser les actions auprès d'autres acteurs et peut notamment être utilisée comme support de communication. Enfin, la capitalisation favorise l'amélioration des activités de l'association, par le questionnement sur les pratiques mais aussi par la mobilisation des différentes expériences pour la préparation des activités futures. La question du partage des connaissances étant au cœur du projet GEPE, la capitalisation permet cette amélioration et cet enrichissement des compétences collectives. Cette réciprocité favorise un vrai échange car les expériences des uns enrichissent la pratique des autres.

Il s'agit donc dans ce travail de recenser et diffuser les bonnes pratiques des acteurs franciliens dans l'accompagnement des femmes dans la sphère économique dans trois domaines d'intervention :

- **L'accompagnement global des femmes (social et économique)**
- **La diversification des choix des métiers**
- **L'entrepreneuriat féminin**

Après l'identification d'une quinzaine d'acteurs franciliens par domaine d'intervention, la démarche de capitalisation s'est déroulée en trois étapes :

1. Fiches d'expériences

Les acteurs repérés ont tous développé une expérience ou une démarche innovante d'accompagnement qui a produit des résultats positifs en matière d'insertion des femmes dans la sphère économique. L'objet des fiches d'expériences était de recueillir les principaux éléments de présentation de ces expériences en vue de la préparation des échanges en atelier.

2. Ateliers d'échanges

3 ateliers d'échanges se sont tenus en février 2013 au Centre Hubertine Auclert :

- | | |
|-------------|----------------------------------|
| • Atelier 1 | Accompagnement global des femmes |
| • Atelier 2 | Diversification des métiers |
| • Atelier 3 | Entrepreneuriat féminin |

Chaque atelier a réuni des acteurs venus pour témoigner et partager leurs pratiques et des acteurs à la recherche d'expériences susceptibles d'enrichir leurs propres interventions auprès des femmes bénéficiaires des actions d'accompagnement.

3. Entretiens de capitalisation

Les entretiens de capitalisation sont allés au-delà du récit des conditions de mise en œuvre de l'expérience, le « *quoi* », pour approfondir le « *comment* » : quel est l'élément clé qui a permis la réussite de l'expérience dans le contexte donné, quelles différentes étapes ont été respectées, quelles stratégies de contournement ont permis de surmonter les difficultés, quelle combinaison d'acteurs a garanti la réussite, quels facteurs ont favorisé l'appropriation de la démarche par les femmes, etc.

Donner aux femmes les moyens d'agir : outils et pratiques de l'accompagnement

Observations de la capitalisation

Des deux côtés de la Méditerranée, les territoires sont confrontés aux mêmes problématiques : inégalités professionnelles entre les sexes, augmentation de la précarité des femmes, etc. Les publics et les contextes sont différents mais les difficultés rencontrées sont effectivement en résonance.

Cette idée a été confortée par les ateliers et les entretiens de capitalisation réalisés en Île-de-France, qui ont permis de mettre en exergue des éléments communs mais ont aussi souligné les spécificités ancrées dans chacun des deux territoires franciliens et méditerranéens.

Le point de jonction entre les associations d'ici et là-bas se retrouve à deux niveaux :

- au niveau de la pratique d'accompagnement et autour de l'offre des services proposée (le diagnostic, le suivi, la prise en charge, la formation, etc.)

- au niveau structurel : dans tout ce qui touche à l'organisation interne des associations (accès aux financements, gestion de ressources humaines, projet associatif, etc.)

Les expériences capitalisées ci-dessous visent à donner des outils de travail aux associations qui accompagnent des femmes dans leur insertion professionnelle.

Les pratiques d'accompagnement

L'empowerment au cœur de l'accompagnement

Il y a eu consensus de la part des associations, tous secteurs confondus, sur le besoin de prévoir en amont de l'insertion professionnelle un travail de socialisation des femmes. Ce travail vise à leur redonner confiance et renforcer leur pouvoir d'agir. Cette phase de « socialisation » mêle apprentissage des codes de conduite élémentaires, mise à disposition d'espaces d'expression et de réflexion collective, maîtrise de son image et de sa communication, confrontation à la réalité du travail et plus largement à la réalité sociale. Elle peut prendre la forme de projets collectifs portés par les femmes, d'ateliers de mise en situation, d'exercices ludiques, de sorties culturelles y compris des visites aux entreprises, etc.

« *Le mot clé, c'est l'empowerment, nous on est juste facilitateur de projets* », rappelle Marie Cervetti, directrice de l'association FIT une femme un toit. Il s'agit donc de favoriser l'empowerment des femmes pour qu'elles retrouvent l'estime d'elles-mêmes et la capacité d'agir sur leur environnement et par conséquent, de réagir face à leurs problèmes d'insertion. Les expériences montrent l'importance de la prise en compte de l'empowerment depuis le début et tout le long du cycle d'accompagnement.

Démarrer l'accompagnement par un travail de recentrage sur soi (connaissance de soi) permet aux femmes de devenir actrices de leur parcours car elles prennent conscience « de leurs valeurs, de leurs contraintes et de la globalité de leur situation ». C'est seulement, après la prise en compte de ces éléments que « *les femmes sont prêtes à faire des choix* » comme le souligne Sandra Gidon, directrice de l'Association d'accompagnement global contre l'exclusion : « *travailler sur le choix contribue à l'émancipation des femmes* ». ADAGE choisit de le faire à travers une méthode d'orientation professionnelle qui part du postulat que « *toute personne, quelle que soit son origine, son sexe, sa culture est capable de faire des choix et est seule apte à décider de ce qui est bon pour elle* ».

Pour les associations, ce travail est indissociable d'une dimension ludique ; elles cherchent à faire émerger le plaisir comme source d'énergie et de créativité. Par exemple, en amont d'un atelier de rédaction de CV, la Maison des femmes de Paris propose un exercice de mise en situation : « *si vous voulez obtenir un rendez-vous galant avec un homme inconnu rencontré par hasard, comment allez-vous le convaincre en 5 minutes pour qu'il accepte de sortir avec vous ?* ».

La prise en compte de la globalité de la situation de l’individu

Freins périphériques

En matière de création d’entreprise, Ruth Padrun, directrice d’IRFED Europe souligne l’importance du soutien familial. Dans son travail d’accompagnement, elle a remarqué que beaucoup de femmes renoncent à leur projet lorsque les formations sont terminées, au moment où la création doit être effective. Ces abandons sont en général le résultat de la pression familiale lorsque les conjoints réalisent que la création implique une moins grande disponibilité des femmes pour la gestion du foyer.

A la différence des associations méditerranéennes qui intègrent l’entourage dans les réunions d’information, notamment les maris et pères pour s’assurer de leur adhésion au projet ; les associations franciliennes préfèrent travailler sur les difficultés périphériques en amont à travers des ateliers sur la conciliation des temps de vie, la garde d’enfants. Les deux méthodes peuvent être complémentaires car tout en travaillant sur l’organisation du temps de vie, certaines associations se sont heurtées à l’abandon des projets en raison d’une opposition de l’entourage.

Diagnostic

Les acteurs rencontrés dressent par ailleurs tous le même constat : pour pouvoir répondre aux freins à l’emploi des femmes, il faut mettre en place des activités transversales ciblant chacune des difficultés repérées. Beaucoup d’associations ont développé des outils pour d’une part identifier les besoins et, d’autre part, mettre en place les stratégies adaptées pour y répondre. Pour le CIDFF, il faut « être capable de différencier des organismes prescripteurs en proposant des solutions adaptées aux problématiques des bénéficiaires » et cela passe par la bonne connaissance de leurs besoins globaux.

Sous forme de questionnaire ou d’entretien individuel, le diagnostic des besoins intervient généralement à la première rencontre avec les femmes. Il sert à cibler le type d’accompagnement qui sera proposé à la femme, ou encore à réorienter vers une autre association. Plusieurs combinaisons sont possibles selon l’offre des services proposée par les associations. Certaines associations ont comme projet associatif l’accompagnement global de l’individu, dans ce cas la femme peut être suivie de A à Z dans la même association.

Orientation

Les associations qui interviennent sur une étape spécifique vont développer des partenariats avec d’autres associations pour orienter les femmes vers l’interlocuteur le plus adéquat. Orienter vers l’emploi sans traiter les freins à l’insertion mettrait en danger la bonne réalisation du projet professionnel.

L’approche territoriale et la stratégie pluri-acteurs

La connaissance du terrain et des acteurs est très importante dans la démarche d’accompagnement à l’insertion car elle permet d’optimiser les ressources et de mieux répondre aux besoins. L’objectif poursuivi via le travail au niveau local est d’agir sur la globalité de l’accompagnement, de se saisir de toutes les initiatives qui existent sur un territoire, dans l’idée d’échange et de réciprocité. La connaissance mutuelle entre les acteurs permet de construire « *une culture commune* » à l’échelle du territoire et d’offrir *in fine* un accompagnement plus cohérent et moins segmenté.

L’association Du côté des femmes l’affirme : « *Il faut expérimenter localement pour penser globalement. Il faut partir de ce qui existe, partir des acteurs sur le terrain.* » Pour Brigitte Chabbert, directrice de l’association, c’est dans la proximité que l’on peut asseoir les pratiques et sensibiliser les acteurs concernés (acteurs publics, entreprises). La participation de Du côté des femmes aux réunions de concertation sur le développement local de la ville place l’association dans une situation privilégiée pour être informée au mieux des nouveaux acteurs et des dispositifs susceptibles de répondre aux besoins du territoire. L’enjeu est d’être en mesure d’adapter et de compléter l’offre de services spécifiques du territoire.

Des expériences innovantes à ce sujet sont recensées comme la mise en place d’un Réseau pour l’insertion à l’échelle de Sénart (77). Il regroupe environ 50 structures autour de réunions de travail bimestrielles qui favorisent la rencontre des acteurs, la circulation d’information, la synergie des initiatives et la cohérence des services offerts.

La sensibilisation et l’accompagnement à tous les niveaux

Les expériences montrent également que pour favoriser l’égalité professionnelle, une étape clé des projets consiste à sensibiliser toutes les parties prenantes, des prescripteurs aux entreprises, à l’égalité entre les femmes et les hommes.

Le frein principal pour Habiter au Quotidien dans l’effort d’insertion de femmes dans des métiers non traditionnellement féminins était de trouver des candidates pour les postes proposés. Les conseillers à l’insertion ne pensent pas à présenter ces métiers projet aux femmes et « *lorsqu’ils le font, dans leur manière de parler, les conseillers portent des jugements sur les métiers, («cela demande beaucoup de force ») ce qui décourage les femmes* », ajoute Estelle Gnana chargée de mission à Geode 95. D’où la nécessité de travailler sur la posture des conseillers.

Valoriser le parcours des femmes insérées

Le moyen le plus efficace d’encourager les femmes à s’investir dans des métiers non traditionnellement féminins est de valoriser les parcours de celles qui ont choisi ces secteurs avec succès. Un frein majeur est en effet qu’elles ne se pensent pas capables d’effectuer un travail traditionnellement assumé par un homme. Pour aider les jeunes filles à se projeter dans ces métiers, les expériences de chantier-école sont très constructives valorisantes : « *cela permet aux femmes de se dire « je suis capable »*. L’expérimentation du métier permet de lever toutes les résistances et déclenche l’envie d’aller plus loin », souligne Laurence Nobili, consultante en genre (Retravailler).

D’autres expériences plus simples à mettre en œuvre et avec des résultats visibles peuvent être organisées : mobiliser le témoignage des femmes lors de réunions publiques, multiplier la communication autour des parcours des femmes (flyers, brochures, spots publicitaires etc.).

La complémentarité d’approches : collective/individuelle

Des deux côtés de la Méditerranée, l’approche d’accompagnement qui produit les meilleurs résultats est celle qui mêle un suivi individuel personnalisé et des temps de travail collectif.

Le travail collectif agit comme un levier important qui permet aux femmes isolées de renforcer leur projet et leur volonté de le mener à bien. Le collectif renforce la mutualisation, la confiance en soi et donc la prise de décision. Dans le cas particulier de la création d’activités, les discussions en groupe ont de plus un effet d’empowerment sur les femmes car elles revalorisent leurs compétences.

Thèrese KANYAMUPIRA, du service d’aide à la création du CIDFF 77 a été à l’initiative de la création d’un club de créatrices à l’échelle local car « *entre elles, les entrepreneures brisent le silence de l’isolement et se créent des réseaux* ». L’Agence pour le Développement de l’Economie Locale (ADEL) favorise en revanche l’entrepreneuriat collectif pour les publics éloignés de l’emploi car il permet de dépasser les fragilités individuelles tout en créant des synergies. Grâce à l’entrepreneuriat collectif, les porteuses peuvent partager les responsabilités et réduire les risques économiques liés à la création de l’activité.

L’organisation de la structure La motivation des équipes

La motivation des équipes est très importante pour proposer une démarche de qualité. Il faut remettre du sens à la valeur sociale de l’activité d’accompagnement mais aussi provoquer le temps d’échange et d’auto-évaluation. Pour ce faire, les associations favorisent autant que possible le travail en équipe, les réunions entre professionnels et la circulation de l’information.

La difficulté à mesurer l’empowerment / impact

Si toutes les associations rencontrées cherchent à travailler autour de la notion d’empowerment, sa mesure reste très difficile à effectuer notamment au regard des contraintes de redevabilité auprès des bailleurs. L’empowerment, n’est pas considéré comme un état à atteindre mais plutôt comme un processus au cours duquel se construit une dynamique d’autonomisation. Cette dimension dynamique pose clairement des problèmes pour déterminer des objectifs (quel état d’avancement on veut) et pour évaluer cet état.

Par ailleurs l’empowerment est un processus multidimensionnel, à la fois psychologique, politique, économique, professionnel et social. Cette multi-dimensionnalité rend sa mesure très complexe. Se pose en effet la difficulté de trouver un indicateur qui couvre l’ensemble de ces dimensions et leur spécificité : comment mesurer l’estime de soi de manière « objectivement vérifiable » ? C’est pourquoi il existe un décalage entre la complexité du concept et la demande d’évaluation « classique » ou « institutionnelle » des différents partenaires.

Quant à l’impact, la difficulté est d’identifier ce qui est imputable à l’action de l’association. Comme elles cherchent à travailler sur la perception de soi, sur le renforcement de capacités, sur les relations entre sexes et entre groupes, il est très compliqué de déterminer la responsabilité de l’action de l’association dans les changements observés au niveau des bénéficiaires et actrices des projets. Cette difficulté est d’autant plus forte quand plusieurs acteurs interviennent en complémentarité sur l’accompagnement comme nous avons vu ci-dessus.

Les moyens d’action

Un accompagnement de qualité nécessite des moyens d’action. Les contraintes financières actuelles poussent les acteurs à innover sans cesse parfois en péril de la pérennisation des actions. A cela s’ajoute la quasi absence de dispositifs de financements pour les initiatives trans-sectorielles (pour l’accompagnement global).

Une des conséquences positives de cette contrainte financière est la recherche et la mise en place de nouvelles formes de partenariats.

Enfin, plusieurs acteurs pointent le problème de la précarisation des travailleurs. En effet, avoir un emploi aujourd’hui ne garantit plus la sortie de la pauvreté et l’accès à des conditions de vie satisfaisantes. Comme l’illustre Brigitte Chabert, directrice de Du côté des femmes, un kit de nourriture a dû être mise en place en urgence pour répondre au besoin des femmes bénéficiaires de l’accompagnement à l’emploi. Certaines associations sont ainsi confrontées à une perte de sens de leur travail, avec des objectifs et de moyens à redéfinir.

Ateliers d'échanges d'expériences

40 professionnels représentant 30 organisations se sont retrouvés au cours de 3 ateliers d'échanges de pratiques co-animés par BATIK International et le Centre Hubertine Auclert :

Le 7 février L'accompagnement global des femmes (social et économique)
Le 14 février La diversification des choix des métiers
Le 21 février L'entrepreneuriat féminin

Les présentations des expériences étaient orientées autour des questions suivantes :

1. Quels sont les objectifs que l'organisation voulait atteindre en développant l'action ?
2. Quelles sont les conditions de réussite à réunir ?
3. Quelles sont les freins et difficultés rencontrés ? Comment les surmonter ?
4. Quels sont les principaux résultats (positifs ou négatifs / réussites ou échecs) ?
5. Quelle est l'étape suivante ?
(l'après-expérience : y-a-t-il une prolongation ? de nouvelles problématiques identifiées ? de nouveaux partenariats développés ?)

Au-delà de l'exercice d'échange et de valorisation des pratiques, les ateliers ont été l'occasion de favoriser la mise en réseau d'acteurs intervenant sur des champs d'action complémentaires dans un objectif commun.

« Ces rencontres sont positives car elles permettent de conforter et confronter les pratiques à l'insertion, et parfois aussi de soulager les accompagnateurs ou conseillers lorsqu'ils rencontrent des difficultés dans le suivi »

Solène BELLEGUIC, Conseillère référente PLIE-Pôle Emploi du BLANC MESNIL, participante à l'atelier 1

Atelier 1 L'accompagnement global des femmes

Cet atelier avait pour thème l'accompagnement global des femmes à travers deux thématiques :
la mise en réseau des acteurs et l'empowerment des femmes dans l'accompagnement vers l'emploi.

1. Comment mutualiser les compétences dans l'accompagnement des femmes à l'insertion ?

- A. La mise en réseau : « se connaître et se reconnaître »
B. La difficulté à mesurer l'impact

L'empowerment dans l'accompagnement des femmes :

2. comment renforcer le « pouvoir d'agir » des femmes fragilisées ou la première étape de l'insertion ?

- A. Donner la parole aux femmes
B. Le travail de socialisation vers l'empowerment

Etaient présents à cette réunion :

Nathalie Borel	MEF Sénart
Caroline Saouil	MEF Sénart – « La Balle au bond »
Mélanie Siehen	Relais Sénart
Brigitte Chabert	Du côté des femmes
Sandra Gidon	Adage
Marie Cervetti	Fit un toit
Jennifer Quintas	Quartiers du monde
M. Raymond	Office Municipale des Migrants
Maria Isabelle Pereira	Maison des femmes de Paris
Beatrice Siounandan	Maison du bas de Belleville
Estelle Gnana	Géode 95
Marie Claret	Maison de l'emploi du Blanc Mesnil
Solene Belleguic	PLIE-Pôle emploi du Blanc Mesnil
Clémence Pajot	Centre Hubertine Auclert
Sarahi Gutierrez	BATIK International
Isabelle Devaux	BATIK International
David Mawas	BATIK International

1. Comment mutualiser les compétences dans l'accompagnement des femmes à l'insertion ?

A. La mise en réseau : « se connaître et se reconnaître »

La démarche de mise en réseau représente un travail d'optimisation de ce qui est fait déjà localement. Elle s'appuie donc sur l'existant. La connaissance mutuelle entre les acteurs permet un accompagnement plus cohérent car moins segmenté. Le Réseau d'Insertion Sénart (RIS) propose ainsi une compréhension du territoire sur le mode « *qui fait quoi* » et réunit les acteurs clés autour d'une table. En effet, le Relais de Sénart s'appuie sur les ressources et les membres du réseau pour accompagner les femmes dans un parcours de reconstruction global, allant du pouvoir d'agir à l'insertion professionnelle. De même, le projet de la Balle au bond dont l'objectif est de trouver un mode d'accueil pour les enfants des femmes travailleuses, en est un exemple. Il ne crée pas de crèches supplémentaires mais va appuyer les demandes en crèche.

Le témoignage de Nathalie Borel, de la Maison de l'emploi et de la formation (MEF) de Sénart permet de comprendre l'importance de la territorialité dans la mise en réseau des acteurs. A l'initiative de la MEF, un réseau des acteurs locaux sur l'insertion (organismes intermédiaires d'insertion, organismes de formation, associations d'insertion, etc.) a été constitué pour rendre lisible l'offre de services. Elle ajoute que cela permet également de construire « *une culture commune* » à l'échelle du territoire. L'association Du côté des femmes développe également son action dans une logique pluri-acteurs à travers de la démarche des pôles territoriaux économiques : il faut partir d'une problématique sur un territoire donné, partir d'une difficulté ou d'un frein et mettre en place des groupes de travail. « *Il faut toujours être à l'affût de nouveaux acteurs* » explique la directrice de l'association Brigitte Chabert. L'objectif est d'agir sur la globalité de l'accompagnement, de saisir de toutes les opportunités, dans l'idée d'échange et de réciprocité.

B. La difficulté à mesurer l'impact

La discussion butte régulièrement à la question de l'évaluation dont les schémas rendent l'activité associative morcelée, segmentée et contrainte. De fait les critères d'évaluation imposés ces derniers entrent souvent en contradiction avec un travail de terrain difficilement quantifiable. Les participants évoquent un travail de réappropriation des termes (mutualisation vs coopération) et proposent d'ouvrir un chantier de réflexion sur la question des indicateurs d'impacts et critères d'évaluation. Les associations présentes à l'atelier sont confrontées à une évolution marchande de la société qui pousse à une logique de résultats quantitatifs. Les organismes financeurs imposent une logique de résultats quantifiables et confond la structure associative avec celle d'une agence prestataire de service, perdant de vue sa fonction sociale.

Les participants à l'atelier réaffirment une logique de proximité à travers une activité qui ne cherche pas nécessairement à s'étendre mais plutôt à s'implanter localement.

L'un des facteurs clés de l'accompagnement sont les moyens d'agir. Les contraintes financières poussent ainsi à innover : trouver des formes nouvelles de partenariat. L'ancrage local sert ici à expérimenter, « *Il faut expérimenter localement pour penser globalement* ».

Encore une fois, il faut partir de ce qui existe, partir des acteurs de terrain. C'est dans la proximité que l'on peut asseoir des pratiques, sensibiliser les entreprises, lutter contre les stéréotypes, argumenter pour convaincre des financeurs et agir.

2. L'empowerment dans l'accompagnement des femmes : comment renforcer le « pouvoir d'agir » des femmes fragilisées ou la première étape de l'insertion ?

En amont de l'insertion professionnelle, il y a la confiance et l'estime de soi, cette phase de socialisation est essentielle dans le processus d'accompagnement.

A. Donner la parole aux femmes

Marie Cervetti, directrice de Fit un Toit (FIT), insiste sur l'importance de la création d'espaces où les femmes peuvent prendre la parole : « Avant même de les engager dans un processus d'insertion, elles doivent reprendre pouvoir sur elles-mêmes »

FIT raconte qu'un groupe de jeunes filles à écrit une lettre aux candidats à la présidentielle 2012 et ont par là pris conscience que « leur voix compte ». Les jeunes résidentes étaient parties d'un exercice ludique avec comme consigne « si vous aviez un candidat devant vous que lui diriez-vous ? » Elles écrivent alors au nom de milliers de femmes pour évoquer leurs problèmes et revendications. La lettre a été filmée et reprise par les candidats. Après l'élection, ces femmes ont d'ailleurs été accueillies à l'Elysée.

Selon la directrice du FIT, ce qui compte surtout dans cet exercice est que les jeunes filles ressentent « l'expérience de commencer quelque chose et le terminer ». Dans la même logique, le Relais de Sénart travaille avec l'association ALIPEI qui propose des « modules d'autoproduction d'un objet en bois ». Les femmes sont accueillies dans un atelier de menuiserie (accès à des outils réservés aux hommes) et créent un objet en bois à partir d'une idée. Elles vont déterminer un cahier des charges, faire les courses pour les matériaux, être en condition de travail, « être dans un processus de construction de quelque chose ». Cela aura effet positif sur l'estime de soi, réappropriation de capacités.

Plusieurs participants confirment intégrer dans leurs actions d'accompagnement à l'insertion, des ateliers artistiques ou des projets collectifs portés par les femmes. A travers ces outils, les femmes travaillent sur leurs problèmes, notamment le cycle de la violence, apprennent à argumenter, à convaincre. L'insertion professionnelle relève d'un parcours individuel, mais les accompagnateurs favorisent de plus en plus le temps en collectif. Le fait d'être ensemble est porteur de sens et revalorise, Solange Belleguic du Pôle emploi Blanc Mesnil ajoute que le résultat est d'autant plus pertinent qu'il y a co-construction des parcours.

B. Le travail de socialisation vers l'empowerment

« L'insertion professionnelle, c'est de l'insertion sociale », rappelle l'association féministe Du côté des femmes. Comment permet-on aux femmes de faire des choix et d'assumer ces choix ? L'espace emploi formation de l'association permet aux femmes victimes de violences d'accéder à d'autres espaces de citoyenneté à travers une prise en charge globale de l'individu.

L'action de l'association ADAGE, propose aux femmes de travailler sur leurs valeurs et faire émerger les centres d'intérêts : « On part de ce que la personne veut » résume la directrice Sandra Gidon. En parallèle, l'association travaille sur la connaissance de son environnement social et professionnel : D'où vient l'argent des allocations ? Comment je remplis ma feuille d'impôt ? Connaître sa ville, aller au cinéma, aller boire un verre. C'est aussi un travail sur l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle : seule la personne sait ce qui est bon pour elle mais il faut une méthodologie du choix et une connaissance du système.

L'insertion professionnelle passe par un apprentissage d'éléments du « vivre-ensemble » pour être en mesure de pouvoir faire des choix. Cela revient à retrouver la notion de « prendre des responsabilités » ajoute Dalinda Ouertani de la Boutique pour l'emploi à Gennevilliers.

D'un point de vue plus proche de l'individu, les expériences montrent qu'en amont de l'insertion professionnelle, le travail de socialisation ou re-socialisation des femmes en difficulté est une étape essentielle de l'action d'accompagnement. Cette phase de socialisation mêle apprentissage de codes de conduite élémentaires, mise à disposition d'espaces d'expression et de réflexion collective, maîtrise de son image et de sa communication, confrontation à la réalité du travail et plus largement à la réalité sociale. C'est ce qu'on entend par le concept d'empowerment, ou « pouvoir d'agir » dont la finalité est de retrouver l'estime soi et la force de volonté. Ce travail est indissociable d'une dimension ludique, les associations cherchent à faire émerger le plaisir comme source d'énergie et de créativité. Par exemple, en amont d'un atelier de rédaction de CV, la Maison de femmes de Paris propose un exercice de mise en situation : « si vous voulez obtenir un rendez-vous galant avec un homme inconnu rencontré par hasard, comment allez vous le convaincre en 5 minutes qu'il accepte de sortir avec vous ? »

L'approche globale est complétée par un dialogue avec les entreprises locales. Les entreprises peuvent être aussi dans une démarche de développement et d'innovation et apporter des ressources pour l'insertion des femmes. Brigitte Chabert souligne qu'il faut sortir de la dissociation Association/Entreprises. En effet, la Maison de l'Emploi et de la Formation de Sénart comme Du côté des femmes mettent en place des missions de communication et de sensibilisation des entreprises à la situation des femmes salariées.

Conclusion

La connaissance du terrain et des acteurs est très importante dans la démarche d'accompagnement à l'insertion. Elle permet d'optimiser les ressources et mieux répondre aux besoins et problèmes périphériques rencontrés par les femmes dans leur démarche. Dans cette approche, et pour rendre plus pertinent le travail d'accompagnement, il est fortement conseillé d'intégrer les acteurs économiques en tant que partie prenante de l'insertion. Le « pouvoir d'agir » est indissociable du savoir être et de savoir faire des choix. Les expériences montrent qu'il est possible d'acquérir ces savoirs dans un environnement ludique. Une bénéficiaire du FIT associe d'ailleurs l'accompagnement à un grand garage où l'on peut essayer des outils au fur et à mesure et trouver la clé qui nous convient, « qui ne pas forcément être celle qui conviendra à notre copine ».

Atelier 2
La diversification des choix de métiers

Cet atelier avait pour but d'engager la réflexion sur les pratiques mises en place en Île-de-France visant à promouvoir la diversification de choix des métiers et par conséquent encourager les femmes et jeunes filles à exercer des métiers non traditionnellement féminins. La session s'est articulée autour de deux questions principales :

- 1. Comment peut-on encourager les femmes à investir ces métiers ?
A. Valoriser les parcours de jeunes filles ayant choisi un métier traditionnellement non féminin
B. Des métiers porteurs
- 2. Comment accompagner les structures dans l'accueil des femmes ?
A. Sensibiliser les professionnels de l'insertion professionnelle
B. L'importance de la communication auprès des entreprises
C. Le levier des partenariats

Etaient présents à cet atelier :

Françoise Belet	Conseil Régional, Unité Développement
Solène Belleguic	Maison de l'emploi du Blanc Mesnil
Jean Pierre Liset	Métiers d'hommes au féminin
Laurence Nobili	Retravailler (ancienne salariée à Retravailler)
Denise Piau	Établissements de Formation à l'Energie
Amandine B-Schmidt	Centre Hubertine Auclert
Sonia Chardron	CFA du BATIMENT de Reuil-Malmaison
Antoine Pierru	Campus de la fonderie de l'image (CNA-CEFAG)
Ambre Arnould	ASTER INTERNATIONAL
Estelle Gnana	GEODE 95
Leila Ouadah	D.A.M.E.S
Sarahi Guttierrez	BATIK International
Isabelle Deveaux	BATIK International
Maud Koetschet	BATIK International
Daniela Bulfaro	Habiter au quotidien

1. Comment peut-on encourager les femmes à investir les métiers traditionnellement non féminins ?

A. Valoriser les parcours de jeunes filles ayant choisi un métier traditionnellement non féminin

Il a fait l'unanimité que le moyen le plus efficace d'encourager les femmes aux métiers traditionnellement non féminins était de valoriser le parcours de filles ayant choisi ces secteurs. Antoine Perriu, du CNA-CEFAG remarque qu'il y avait auparavant beaucoup moins de femmes en IUT informatiques mais qu'à présent elles représentent environ 24% des étudiants. C'est une progression mais il y aura toutefois nettement moins de femmes exerçant des métiers dans le domaine du web sur le marché du travail. Il insiste sur l'importance du dialogue avec les jeunes filles pour ne pas qu'elles se cantonnent d'elles-mêmes aux métiers de création et de Publication Assistée par Ordinateur.

Ambre Arnould de l'organisme de formation Aster International a rejoint l'idée qu'une des difficultés était que les jeunes filles ne se projetaient pas dans ces métiers et pensaient ne pas être capables de les exercer. Cet organisme se sert de jeux de rôle lors d'actions de sensibilisation dans les collèges et lycées pour montrer aux adolescentes qu'elles ont les compétences requises. Cette sensibilisation est d'autant plus efficace si elle est opérée par des filles ayant choisi des métiers traditionnellement non féminins explique Sonia Chardron, professeur au CFA du bâtiment de Reuil-Malmaison. Ainsi, la promotion des filières du CFA lors de salons ou à l'occasion des portes ouvertes est effectuée par les apprenti(e)s eux-mêmes. Preuve à l'appui, Clémence, actuellement apprentie en serrurerie-métallurgie, a souligné le fait qu'il fallait montrer aux filles que la pénibilité du travail ne se trouvait pas là où l'on pensait (il existe des moyens de levage pour les matériaux très lourds par exemple), et que l'intégration dans un milieu « traditionnellement masculin » se faisait, de fait, aisément. En effet, si lorsque les clients ou ouvriers qu'elle rencontre sont certes étonnés de voir une femme, ils sont plutôt émerveillés de voir qu'une fille peut effectuer ce travail et lui assurent donc un accueil favorable.

Solene Belleguic, conseillère emploi à la Maison de l'emploi de Blanc Mesnil apporte une petite nuance, assurant que, ces métiers faisant appel à la question du genre, l'entourage des jeunes filles n'accepte parfois pas si facilement ce choix.

B. Des métiers porteurs

Une fois qu'il est démontré aux femmes qu'elles sont capables d'exercer tous les métiers, il s'agit de leur en exposer les avantages concrets. Or, dans le contexte du marché de l'emploi, les secteurs en question sont des secteurs en tension où la demande de travail est forte et les évolutions de carrière possibles. Ces métiers sont en outre mieux rémunérés que les métiers vers lesquels les femmes se destinent en premier lieu. De plus, les horaires de travail leur permettent de concilier vie professionnelle et vie de famille contrairement par exemple au métier d'infirmière ou de femme de ménage qui sont par ailleurs des métiers pénibles.

Enfin, si l'on considère l'évolution de la pyramide des âges en France, il apparaît évident qu'à terme le besoin de main d'œuvre dans ces secteurs ne fléchira pas. Par conséquent, de plus en plus conscientes de cette matrice, les entreprises mettent en place des programmes d'insertion de femme tels que les leaders en bâtiment Eiffage ou Vinci, a expliqué Laurence Nobili, consultante pour le réseau Retravailler.

2. Comment accompagner les structures à l'accueil des femmes et jeunes filles dans tous les métiers ?

A. Sensibiliser les professionnels de l'insertion professionnelle

Les différentes interventions montrent que le frein principal à l'effort d'insertion de femmes dans ces métiers était de trouver des candidates aux postes proposés. En effet, alors que la plupart des structures encourageant la diversification des choix des métiers travaillent avec Pôle Emploi, elles ont constaté que l'établissement orientait peu de femmes vers leurs offres de service. Souvent, les conseillers eux-mêmes n'envisageaient pas que des femmes puissent occuper de tels postes. Il est donc nécessaire de sensibiliser à tous les échelons des prescripteurs de l'emploi à la question de l'égalité.

En présentant une initiative mise en place par le réseau Retravailler, Laurence Nobili, a montré que la première étape du projet avait consisté à sensibiliser les acteurs à l'égalité que ce soit les formateurs CFA, le Pôle Emploi, ou les chefs d'entreprise.

Un des obstacles à la sensibilisation était que ces professionnels de l'insertion ne se remettaient pas en question sur les questions d'égalité comme la constaté l'association Géode 95 qui accompagne les bénéficiaires du RSA dans la construction de projet professionnel. Géode 95 a par conséquent mis en place un programme de formation de professionnels de l'accompagnement vers l'emploi. L'objectif est d'intégrer le principe d'égalité dans les structures de suivi de demandeurs d'emploi. En effet, s'il paraît évident que tout le monde se déclare pour l'égalité, les faits et actes de chacun sont différents note Estelle Gnagna, conseillère à l'emploi à Géode 95. L'association a permis de former des professionnels sur des problématiques très concrètes : apprendre à utiliser un langage épicène, c'est-à-dire qui s'adresse à tout le monde comme « tous et toutes », féminiser les noms de métiers, introduire des visuels de femmes lors de présentations etc.

B. L'importance de la communication auprès des entreprises

Il apparaît que le frein majeur au recrutement par les entreprises de plus de femmes est qu'elles ne pensent pas qu'elles soient capables d'effectuer un travail préalablement effectué par un homme. Elles mettent souvent en avant le fait que recruter une femme nécessite de faire des travaux couteux pour installer de nouveaux vestiaires par exemple, mais il s'agit en réalité plus d'un faux prétexte puisque des aides sont mises en place tel que le contrat de mixité. Donc, surgit la nécessité de montrer aux entreprises que les femmes formées sont aussi capables que les hommes.

Pour ce faire, l'organisme de formation Habiter au quotidien invite les entreprises à visiter le chantier-école où se passe la formation des femmes aux métiers de peintre, carreleuse, décoratrice etc. Le relationnel joue ici un rôle clé ; acquérir un réseau d'entreprises partenaires nécessite un travail de plaidoyer et une succession de rendez-vous avec les chefs d'entreprises.

Lors de ce travail de communication, il paraît également important d'être particulièrement minutieux sur le choix des mots. Par exemple, le terme « égalité homme-femme », terme porteur en ce moment, est à préférer à celui d'« insertion » avec lequel l'entreprise va développer des clichés péjoratifs.

C. Le levier des partenariats

Comme nous l'avons vu, chacun, y compris les directions d'entreprises, est en principe favorable au principe d'égalité. L'enjeu est de mettre en application ce principe à tous les échelons des structures d'accueil afin de décliner ce principe politique au niveau du recrutement direct. Un des leviers efficaces est celui du partenariat de type mécénat explique Denise Piau, formatrice au Groupement d'établissements de formation à l'énergie (GEFEN). En signant un accord de partenariat, l'entreprise s'engage à mettre en place des initiatives visant à atteindre l'égalité dans l'entreprise. Si la contractualisation a un caractère formel, elle se révèle pourtant très efficace.

Conclusion :

Françoise Belet, chargée de mission Égalité auprès de la directrice générale Adjointe des services du Conseil Régional d'Île-de-France a salué la multitude d'initiatives en place sur le territoire francilien. Elle a également souligné qu'il est primordial de s'inscrire dans une posture de conviction à l'égard de toutes les parties prenantes à l'emploi : demandeurs d'emploi, entreprises, professionnels de l'insertion professionnelle sans oublier les syndicats. Cet effort doit être un effort actif : « finit la sensibilisation, il faut former ». Enfin, Françoise Belet a noté la volonté et dynamisme du ministère du droit des femmes qui se modernise et multiplie ses actions comme la journée de formation des ministres qui a eu un important écho médiatique.

Atelier 3

L'entrepreneuriat féminin

Cet atelier d'échange de pratiques était consacré à l'entrepreneuriat féminin et réunissait des partenaires franciliens qui accompagnent et encouragent les femmes dans la création d'activité. L'atelier s'est articulé autour des points suivants :

1. De l'idée au lancement du projet

- A. Informer les femmes sur les avantages de l'entrepreneuriat
- B. Renforcer sa volonté par le collectif

2. L'accompagnement des femmes

- A. L'importance des formations et dispositifs intégrés
- B. Rien n'est possible sans le soutien familial

3. Le financement

- A. Entreprendre grâce au micro-crédit
- B. Créer grâce au fonds de garantie à l'initiative des femmes

1. De l'idée au lancement du projet : donner envie aux femmes de devenir entrepreneuses

A. Informer les femmes sur les avantages de l'entrepreneuriat

Comme lors de l'Atelier 2, les participants ont mis en évidence le fait que les femmes occupent souvent des emplois précaires. Suzanne Bellnoun, directrice du Club des Africaines Entrepreneuses d'Europe (CLAE), a évoqué la différence d'activité des femmes africaines qui sont, en France, peu chefs d'entreprise alors qu'elles sont très dynamiques dans leur pays d'origine. De plus, si ces femmes ont un commerce, celui-ci fait souvent partie du secteur informel car elles reproduisent le schéma de leur pays d'origine. Or, passer du secteur informel au secteur formel représenterait pour elles une plus-value surtout en termes de droits sociaux et juridiques.

Suzanne Bellnoun souligne l'importance de l'information auprès de ces femmes qui n'ont pas connaissance des dispositifs d'accompagnement et de financement dont elles peuvent bénéficier. CLAE effectue donc un grand travail d'information auprès de ces femmes à travers notamment l'organisation d'ateliers. Ainsi, lorsque l'association s'est rendu compte que certaines de ces femmes prenaient même le risque de faire de l'import-export informel, un atelier a été organisé afin d'informer les femmes sur les avantages qu'elles gagneraient à transporter leurs produits selon les normes juridiques en place.

B. Renforcer sa volonté par le collectif

Les participants ont souligné le fait que les femmes ont une inhibition dès le départ. Elles assimilent la création de l'entreprise à une prise de risque : « le risque d'investir du temps et de l'argent dans un projet alors que nous ne sommes jamais sûrs de sa réussite ». Il faut donc dépasser cette représentation.

Le travail collectif apparaît comme un levier important qui permet aux femmes isolées de renforcer leur projet ainsi que leur volonté de le mener à bien.

Dans cette optique, l'Agence pour le Développement de l'Economie Locale (ADEL), a mis en place un dispositif d'accompagnement de groupe en vue de créer une entreprise à plusieurs. L'ADEL travaille avec des partenaires locaux afin d'ancrer les projets sur un territoire. Ce sont des femmes habitantes de quartier qui font appel à l'agence pour combler un manque qu'elles ressentent dans leur voisinage. Selon Angélique Rose, conseillère de l'agence, le collectif renforce la mutualisation, la confiance et donc la prise de décision. Cependant, elle a également souligné que le caractère collectif des projets pouvait être un frein car peu de dispositifs de financement sont pensés pour des entreprises collectives.

2. Accompagner les femmes jusqu'au lancement de leur projet

A. L'importance des formations et dispositifs intégrés

La création d'une entreprise nécessite le bon déroulement d'un long processus : la future entrepreneuse doit avoir une idée de départ, établir un business plan afin d'avoir une vision à terme de la faisabilité de son projet ainsi que, dans la plupart des cas, d'obtenir un crédit de la part de la banque, et effectuer toutes sortes de démarches administratives obligatoires à la création d'une entreprise. Il est donc très difficile voire impossible pour un individu ayant un projet d'entrepreneuriat de concrétiser seul cette idée en entreprise.

Tous les participants se sont accordés sur l'importance des services d'accompagnements et de formations dans la réussite d'un projet porté par une femme. Dans cette optique, l'IRFED-Europe accueille depuis 1990 des femmes en

.....			
Etaient présent à cet atelier :			
Halimata So	GRDR	Suzanne Bellnoun	CLAEF
Adolé Ankrah	FIA/ISM : Femmes Inter-association	Antoine Pierru	CNA-CEFAG
Ruth Padrun	IRFED Europe	Amandine Berton-Schmitt	Centre Hubertine Auclert
Moussa Niang	Antenne Aubervilliers de l'ADIE	Sarahi Guttierrez	BATIK International
Safia Tami	ADIE, Plaine Seine-Saint Denis	Pauline de la Cruz	BATIK International
Angelique Rose	ADELE	Maud Koetschet	BATIK Interntaional
Emilie Fauquemberg	Île-de-France Actives		
.....			

recherche d’emploi et en difficulté désireuses de créer une entreprise. Comme l’explique la directrice de l’association, Ruth Padrun, ces femmes n’ont pas toutes les mêmes besoins. Si certaines ne suivront qu’une formation courte de 40h dans des domaines précis (comptabilité-gestion), il est proposé aux autres de suivre une formation de six semaines où seront étudiés tous les aspects de la création. Ces formations ont trois spécificités majeures. Premièrement, la pédagogie utilisée n’est pas scolaire et permet d’apprendre avec des exemples de la vie quotidienne. Deuxièmement, l’IRFED-Europe offre aux bénéficiaires un accompagnement très personnalisé et adapté aux besoins de chacune. Enfin, les femmes sont mélangées et en contact direct avec des profils et donc des projets très différents des leurs. Ruth Padrun souligne la plus-value des ces formations collectives où les femmes apprennent à travers d’autres, complètent leur savoir et développent une réelle culture d’entreprise.

Enfin, tous les participants ont relevé que le travail d’accompagnement, en plus de rendre la création d’entreprises possible, avait un effet d’empowerment sur les femmes qui à travers ces ateliers ou exercices ou discussions en groupes reprennent confiance en elles et revalorisent leurs compétences.

B. Rien n’est possible sans le soutien familial
 Depuis vingt ans, l’IRFED-Europe a accueilli au total 6000 femmes mais toutes ne sont pas allées au bout de leur projet bien qu’elles aient suivi une formation adaptée à leurs besoins. Dans le but d’améliorer leurs prestations, les associations qui accompagnent les femmes à la création d’entreprise souhaitent connaître et analyser les causes de ces abandons. L’IRFED-Europe a mis en place depuis un an le dispositif Créa+ qui permet de suivre les femmes qui le désirent six mois après la fin des formations.

Depuis le lancement de ce dispositif, toutes les femmes ont créé leur entreprise donc aucune

raison d’abandon n’a pu être analysée. Ruth Padrun a cependant émis quelques hypothèses liées au manque de soutien familial et souligne le fait que les abandons ne peuvent être motivés que par un manque de financements car, comme nous le verrons ultérieurement, il existe différents dispositifs créés pour financer les projets. Elle a remarqué que les femmes renoncent à leur projet lorsque les formations sont terminées, au moment où le projet doit être mis en œuvre.

Ce constat est appuyé par la structure de micro-finance, l’Association pour le Droit à l’Initiative Economique (ADIE), selon laquelle certaines femmes ne vont pas au bout de leur projet alors qu’un financement leur a été octroyé. Ruth Padrun explique que les femmes encadrées dans leur travail préparatoire peuvent se sentir isolées lorsqu’il s’agit d’entreprendre l’ensemble des démarches fastidieuses mais nécessaires à la création d’entreprise. Il a fait l’unanimité auprès des participants que le soutien de la famille de l’entrepreneuse est une condition de réussite mais peut venir à manquer lors de cette phase. En effet, si au départ les familles soutiennent le projet des femmes voyant l’avantage financier qu’il représente pour le foyer, elles sont moins enthousiastes lorsque les femmes passent beaucoup de temps à mettre en place ce projet. La répartition du travail domestique joue ici un rôle important étant donné que les femmes en assurent souvent une très grande partie. Dans cette optique, l’association CLAEF met l’accent dès le début de son processus d’accompagnement sur l’implication de la famille de l’entrepreneuse. L’association va même jusqu’à organiser avec les femmes leur temps de vie afin de montrer que grâce à la participation de la famille le projet est réalisable.

L’ADIE rencontre aussi des difficultés liées au refus des maris de voir les femmes s’immatriculer en tant qu’entrepreneuses. Afin d’encourager les femmes dans cette voie, l’association désigne dans chaque groupe une leadeuse qui fera office d’animatrice d’équipe ce qui rejoint l’idée que le collectif renforce les capacités des femmes.

3. Le financement des projets

A. Entreprendre grâce au micro-crédit
 Une fois que l’entrepreneuse a établi son business plan, elle doit aller chercher les financements qui lui permettront de lancer son entreprise. Une des voies de financement possible est le micro-crédit, qui connaît un grand succès. La micro-entreprise offre deux intérêts majeurs aux entrepreneurs : ces derniers continuent à être salariés et l’imposition se fait sur les bénéfices et non sur le chiffre d’affaire.

Moussa Niang, responsable de l’antenne Aubervilliers de l’ADIE explique le processus de micro-crédit. Les femmes sont réparties dans des groupes de quatre qui servira de base à l’octroi d’un prêt. Les agents de l’ADIE vont tester la cohésion du groupe, les rapports que les bénéficiaires ont entre

eux et par rapport à l’argent. Les premiers prêts ne vont pas dépasser 1500 euros et si le groupe a besoin d’un deuxième ou troisième prêt, alors les bénéficiaires seront jugés sur leurs capacités en gestion administratives et l’opération sera formalisée. Comme l’explique Moussa Niang, le microcrédit est adapté aux besoins des entrepreneurs car il est calqué sur le modèle des tontines qui existe et fonctionne déjà en Afrique et où les femmes se soutiennent et se garantissent mutuellement. De plus, l’ADIE n’est pas juste une source de financement, les bénéficiaires reçoivent des formations en petits groupes en amont sur la gestion d’une micro-entreprise et la stratégie commerciale et sont suivis durant toute la vie du projet par un bénévole qui va les aider à remplir leur déclaration par exemple.

B. Créer grâce au Fonds de garantie à l’initiative des femmes

Le microcrédit n’est cependant pas adapté à tous les besoins de financement, notamment lorsque ces derniers deviennent conséquents. Un autre dispositif de financement d’entreprise mis en valeur lors de cet atelier est le Fonds de garantie à l’initiative des femmes (FGIF). Grâce à ce fonds, l’Etat se porte garant du prêt demandé ce qui permet de lever le frein de l’accès au crédit bancaire. Le fonds intervient sur des prêts de 5000 euros minimum et pouvant dépasser 50 000 euros. L’Etat garantit jusqu’à 70% du prêt avec une garantie maximale de 27 000 euros, comme l’explique Emilie Fauquemberg, chargé de communication d’Île-de-France Active. L’association offre aux franciliennes la possibilité de bénéficier de ce dispositif. Par an, l’association accompagne 600 femmes dans la création de leur entreprise et 160 bénéficient du fonds de garantie. Un des freins rencontré par l’association se situe dans l’approche des potentielles bénéficiaires car peu de structures connaissent l’existence du dispositif. En effet, malgré un important travail de sensibilisation auprès des organismes d’accompagnement, l’association n’arrive pas à atteindre les femmes des quartiers défavorisés.

Safia Tami de l’ADIE rejoint sur ce point Emilie Fauquemberg, soulignant une baisse statistique des bénéficiaires issues de quartier défavorisées. Selon elle, ce frein provient d’un repli communautaire et d’une mauvaise information face à la finance islamique qui interdit notamment les intérêts et la responsabilité dans l’investissement.

4. Conclusion

L’atelier a encore une fois montré la multitude des dispositifs mis en place en Île-de-France. Leur complémentarité permet aux femmes d’être accompagnées tout au long du processus et selon leurs besoins. Les entrepreneuses peuvent bénéficier d’un appui dès l’élaboration de leur projet et jusqu’à sa mise en oeuvre concrète. Le collectif apparaît comme un atout majeur, tant en amont que lorsqu’il s’agit du financement de l’entreprise.

Le dernier point soulevé par l’ADIE permet de faire le lien avec le projet Genre et Economie Pluri’Elles (GEPE) dans le cadre duquel est organisé ce forum. En effet, les acteurs méditerranéens de GEPE font face à ce type de freins et ont donc dû trouver des solutions afin de mettre le projet en place. Ainsi, BATIK International et ses partenaires sont convaincus que les échanges du forum seront d’un grand intérêt tant pour les organismes méditerranéens que franciliens.

Fiches d'expériences

Parmi les 30 organisations qui ont participé aux ateliers d'échanges, 10 d'entre elles ont accepté de partager plus en détails leur expérience afin de favoriser une large diffusion des réussites atteintes mais également des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de leur travail d'accompagnement.

Les fiches d'expériences reprennent les éléments de contexte de mise en place de l'action et ses principales étapes de déroulement. Elles mettent en avant leurs points forts et les parties prenantes de l'action mais ne prétendent pas décrire de manière exhaustive les dispositifs mis en avant. Elles offrent un aperçu de la richesse des innovations développées par les acteurs franciliens dans le domaine de la lutte contre les inégalités homme/femme pour encourager la continuité des échanges pluri-acteurs.

ADAGE

Association D'Accompagnement
Global contre l'Exclusion

L'objet d'ADAGE est l'accompagnement vers l'insertion sociale et professionnelle des publics fragilisés et plus spécifiquement des femmes en précarité. Cette mission se décline en plusieurs types d'actions. Elles peuvent être individuelles ou collectives et prendre la forme de groupes de parole et d'actions de formation professionnelle ou d'accès à l'emploi.

En chiffres

200 femmes accompagnées depuis 2007
60% de retour à l'emploi
8 mois de formation/accompagnement
Coût : 250 000 € / par an

Parties prenantes de l'action

Organismes prescripteurs ◀
CAF
mission locale
Pôle emploi
assistant-e-s sociales

Partenaires opérationnels

Point d'Accès aux Droits
Assistant-e-s sociales
Centres d'hébergement
SAMU social
Centre Médical IPC
Service périnatal de l'hôpital
Cité de la santé
Bibliothèque Nationale de France
Centre d'action sociale de la Mairie 18e
Centre de planning familial

Équipe ADAGE

Un comédien
des bénévoles
5 salariés permanents :
conseillers à l'emploi
et équipe administrative

Bailleurs

Ville de Paris
Conseil Général de Paris
Conseil Régional d'Île-de-France
Délégation régionale aux droits
des femmes et à l'Égalité

Titre de l'expérience	Parcours de femmes
Objectif	Insertion sociale et professionnelle durable des femmes
	selon une approche globale
Lieu	Paris 18e / quartier politique de la ville, Porte Montmartre
Période	Une session par an, depuis 2007
Auteurs	ADAGE
Bénéficiaires	Femmes en situation précaire
Coût	250 000 €
Partenaires financiers	Ville de Paris, Conseil Régional Île-de-France, Délégation régionale aux droits des femmes, ACSE

Formation "Parcours de femmes"

Pourquoi et comment est née cette action ?

L'action « Parcours de femmes » est née de la rencontre entre deux organismes du secteur social préoccupés par la précarité croissante des femmes et le manque de dispositifs qui leur sont offerts. Face à ce constat, la directrice d'une coopérative alimentaire a fait appel à un organisme de formation, dirigé par Sandra Gidon (directrice actuelle d'ADAGE). ADAGE s'est

alors engagée dans la conception et l'expérimentation d'une démarche d'accompagnement global, associée à une pédagogie active pour accompagner les publics les plus éloignés de l'emploi vers l'insertion. Depuis sa création en 2007, ADAGE entretient un lien étroit avec la CAF qui oriente les femmes qui viennent de perdre leurs droits vers ce dispositif d'accompagnement.

L'accès au travail est le meilleur moyen de sortir de la précarité : il restaure la dignité et permet l'accès aux droits et l'implication dans la vie citoyenne.

Sandra Gidon, directrice

Les étapes de mise en œuvre

L'action Parcours de Femmes se déroule en deux parties :

La **première rencontre** sert à **diagnostiquer les besoins** et permet de cibler le type d'accompagnement qui sera proposé à la bénéficiaire :

- besoin de travailler sur le projet professionnel et faire en parallèle une recherche d'emploi alimentaire
- besoin de travailler sur les freins à l'insertion : non accès aux droits, articulation des temps de vie, mal-logement, souffrance psychologique liée à la rupture sociale, déclassement, violences, etc.

L'action Parcours de Femmes se déroule en deux parties :

1ère partie : **4 mois** non rémunérés durant lesquels 12 à 15 femmes se rendent 4 matins par semaine à l'association et travaillent autour de la **communication, l'élaboration du projet et la connaissance de l'environnement socioprofessionnel**.

2ème partie : **4 mois** de formation ouvrant droit à une rémunération, 35 heures par semaine. Les femmes alternent trois cycles de deux semaines d'accompagnement à ADAGE (qui comprennent les 3 premiers axes de travail cités ci-dessous) et trois semaines en entreprise. Elles vont donc effectuer trois **périodes de stage** de trois semaines dans trois entreprises différentes avec des horaires différents.

Les axes d'intervention d'ADAGE

Au parcours de formation s'ajoutent des actions complémentaires relevant d'un accompagnement global. En effet, au cours des cycles d'accompagnement et quelque soit le dispositif concerné, ADAGE met en œuvre quatre axes de travail :

1. L'élaboration du projet professionnel :

ADAGE travaille avec la méthode Activation du Développement Vocationnel et Personnel (ADVP) qui part du postulat que « toute personne, quelle que soit son origine, son sexe, sa culture est capable de faire des choix et est seule apte à décider ce qui est bon pour elle ». Faire des choix cela s'apprend et l'association propose une méthodologie qui part de la connaissance de soi (en termes de valeurs et centres d'intérêt), de la connaissance du monde professionnel (visites d'entreprises, rencontres de professionnels) mais aussi des modes d'organisation des entreprises.

2. La communication :

l'association propose des modules sur la confiance en soi, la gestion du stress, les relations professionnelles et aussi la compréhension des codes sociaux utiles à une intégration sociale et professionnelle : « *savoir parler de l'actualité, savoir répondre le lundi matin à la question "et vous ce week-end ?" etc.* »

3. La connaissance de l'environnement socioprofessionnel :

ADAGE propose de travailler autour des thèmes du quotidien dans toutes ses composantes « en partant de l'idée que l'intégration dans le monde professionnel ne se réduit pas aux tâches à effectuer sur le lieu de travail ». ADAGE répond donc à plusieurs questions : d'où vient l'argent des allocations, comment gérer son budget, comment remplir une feuille d'impôt, mais aussi pourquoi est-il important de participer à des visites de musée, aller au cinéma ou à des rencontres dans des cafés ?

4. Stages pratiques en entreprise :

les stages permettent de confirmer/infirmier un projet professionnel et également de reprendre confiance en soi. Ce sont les femmes qui trouvent leurs lieux de stage.

De manière transversale, l'association anime en partenariat avec des structures spécialisées des **ateliers collectifs** pour travailler **sur les freins à l'insertion** : isolement, logement, articulation vie familiale/vie professionnelle, violences, santé, etc.

Les facteurs clés de réussite pour accompagner vers l'insertion selon ADAGE

- Rendre compte la spécificité du territoire
- Motiver l'équipe (trouver le plaisir au travail, favoriser le travail en groupe)
- Favoriser l'échange d'expériences
- Travailler sur la posture des professionnels dans l'accueil/orientation des publics fragilisés
- Prendre « *le temps de travailler* » : bénéficier d'une liberté d'action pour pouvoir ajuster le travail aux besoins des publics cibles

Donner du sens au travail.

Le maintien dans l'emploi est très fortement lié à la notion de choix. Travailler le choix contribue fortement à l'émancipation car on devient acteur de son parcours. Les femmes sont contentes de faire le travail qu'elles ont choisi car elles savent pourquoi elles le font : cela correspond à leurs valeurs, à leurs contraintes et à la globalité de leur situation.

Sandra Gidon, directrice

Points forts de l'expérience

L'adéquation entre l'adaptation à un territoire (contexte) et un public

La construction du projet professionnel autour de l'intérêt et des ressources de la personne

La disponibilité, l'écoute active et la proximité des accompagnateurs

L'échange de pratiques entre les membres de l'équipe à travers des réunions

Les moyens mobilisés : locaux et ressources humaines pérennes

Difficultés rencontrées

Le difficile accès aux droits lié à la lourdeur des démarches administratives

L'augmentation de la précarité des publics cibles

Défis à venir...

Encourager la mixité sociale au sein des publics

Développer plus d'actions de formations qualifiantes et de bilans professionnels

Encourager l'écoute globale des publics fragilisés, auprès de conseillers et le personnel d'accueil des administrations, pour contrer la violence symbolique de l'administration

ADEL

Agence pour le développement
de l'économie locale

Créée en 1983, l'ADEL accompagne des femmes qui veulent créer des activités économiques solidaires dans une dimension collective. L'association suit des projets dans plusieurs régions : Provence-Alpes-Côte d'Azur, Haute Normandie, Picardie et Paris depuis fin 2009.

Titre de l'expérience	Citoyennes Interculturelles Paris 20 - « CIP 20 »
Objectif	Création d'activité d'économie solidaire
Lieu	Belleville - Paris 20ème
Période	démarré fin 2009, toujours en cours
Auteurs	Association ADEL, association CIP 20
Partenaires	Centres Sociaux du 20ème et Équipe de Développement
	Local (EDL) du 20ème

CIP 20

Comment et pourquoi l'expérience est née ?

Début 2000, un collectif de femmes de Ménilmontant à Paris a souhaité s'engager dans la création d'une activité économique pour valoriser leurs savoir-faire culinaires. Les partenaires locaux impliqués recherchent alors un cadre et un accompagnement adapté pour accompagner ces femmes dans leur projet. En 2008, l'équipe de développement local de la politique de la ville de Belleville-Amandiers réalise une étude sur l'emploi des femmes et constate les difficultés croissantes des femmes migrantes face à l'emploi. Elle relève également les potentialités des projets collectifs sur le territoire. La création d'activité économique apparaît comme une réponse possible pour répondre au problème de l'emploi et d'insertion socioprofessionnelle des femmes migrantes. L'ADEL est mandatée en 2009 pour mettre en place une action expérimentale visant à développer l'entrepreneuriat collectif au féminin sur le territoire et accompagner un groupe de femmes dans leur projet de créer un restaurant traiteur interculturel. Au-delà de la création d'emploi pérenne et de l'insertion socio-professionnelle des femmes, c'est surtout leur valorisation comme actrices économiques qui constitue le principal enjeu.

Les étapes de mise en œuvre

1. Sensibilisation des acteurs locaux et mobilisation des femmes

L'ADEL a mis en place un comité de suivi de l'action expérimentale. Elle a participé à des réunions et organisé des événements locaux afin de sensibiliser les acteurs associatifs et institutionnels à la démarche d'entrepreneuriat collectif et à l'économie solidaire. Un travail de maillage en lien avec l'équipe de développement local Belleville Amandiers est réalisé depuis le démarrage du projet. Des partenariats sont développés avec les centres sociaux du quartier (Archipélia, le Centre social CAF Annam) mais aussi avec des fédérations d'associations.

Plusieurs réunions d'information en direction des femmes ont été organisées avec l'appui des associations locales et des acteurs de l'insertion. Les femmes mobilisées en 2000 s'étant détournées du projet, il s'agissait également de mobiliser un nouveau groupe de porteuses de projet. Ces réunions ont permis de renforcer le groupe de femmes engagées dans le projet de restaurant traiteur afin de mettre en place un accompagnement adapté pour former les porteuses et structurer le projet.

2. Ingénierie de formation et formation

Deux actions de formations ont été conçues pour répondre aux besoins des femmes dans la perspective de créer leur propre restaurant traiteur. Au total 400 heures de formation ont été mises en place pour transformer les savoirs faire culinaires des femmes porteuses du projet en compétences professionnelles dans la restauration. Il s'agissait aussi d'acquérir des bases de la gestion collective d'une activité économique. La « formation linguistique à visée professionnelle » conçue dans le cadre d'un dispositif pilote de formation linguistique s'intitule « création d'initiatives économiques solidaires – secteur restauration traiteur

Bénéficiaires	Femmes en recherche d'emploi de niveau V et infra résident
	prioritairement dans les quartiers prioritaires de l'Est parisien.
	Tout âge dont plusieurs femmes immigrées
Coût	50 000 € pour l'accompagnement formatif dans la durée
Partenaires financiers	ACSE, Délégation Régionale aux Droits des Femmes
	et à l'Egalité, l'UT 75 de la DIRECCTE, la Ville
	et le département de Paris (DPVI - DDEES),
	Région Île-de-France,

». Elle est composée d'un volet technique de 240 heures, conçue sur les bases du CAP cuisine et animé par une formatrice professionnelle, et d'un volet linguistique de 150 heures.

3. Ingénierie de montage et montage de l'activité économique

Les femmes ont opté pour le statut associatif pour démarrer leur activité : association « CIP20 » Citoyennes Interculturelles Paris 20ème. CIP20 a pour objet la mise en œuvre d'activités citoyennes et économiques, dans le secteur de la restauration. Composée de femmes du quartier qui s'organisent collectivement pour créer une activité économique, l'association propose à la fois un service marchand et une activité d'animation locale autour de l'alimentation et la nutrition. Elle s'inscrit dans un modèle d'économie solidaire dans la mesure où elle participe au développement économique local en s'appuyant sur les potentialités des femmes du territoire, pour répondre à des besoins locaux non ou partiellement couverts.

L'association n'ayant pas encore de local, les femmes utilisent les cuisines des centres sociaux pour développer progressivement leur activité de service traiteur. Elles attendent la réponse à une demande de local introduite auprès de la ville de Paris. En effet, l'activité de l'association est encore fragile pour assumer un loyer parisien dans un local privé.

Les femmes s'autonomisent de plus en plus en termes d'initiative et financièrement. Un poste d'animatrice de projet a été créé en décembre 2012 dans le cadre d'une convention Adulte-relais. Les autres membres de l'association sont rémunérés ponctuellement sur les prestations réalisées (service traiteur etc.). L'objectif reste cependant de créer de l'emploi pour plusieurs femmes. Certaines d'entre elles ont trouvé un emploi et quitté le projet.

➤ Les facteurs clés de réussite pour accompagner à l'entrepreneuriat selon ADEL

- Mobiliser l'ensemble des acteurs locaux
- Répondre aux besoins des femmes pour créer leur emploi
- Proposer un dispositif global de formation
- Prioriser le soutien à l'entrepreneuriat collectif

Points forts de l'expérience

L'approche collective : s'appuyer sur le collectif pour réussir.

L'auto-créeation d'emploi

Offre d'une formation technique en complément à la formation liée à la gestion d'une activité économique

Un accompagnement personnalisé pour les femmes

L'acquisition des connaissances sur l'économie solidaire (gestion, commercialisation, etc.)

Difficultés rencontrées

Grande difficulté à trouver un local malgré l'appui politique des partenaires

Réticence des bailleurs à prendre en charge la dimension collective de l'action

Manque de financement global du dispositif dans la durée

Défis à venir...

S'assurer de la rémunération des femmes bénéficiaires pendant la période de formation. Actuellement elles ont des statuts différents (ASS, RSA, etc.) qui ne leur garantissent pas toujours des revenus suffisants et les conduisent parfois à quitter le dispositif.

L'Association pour le Droit à l'Initiative Economique (Adie) aide les personnes exclues du système bancaire à créer leur propre entreprise. En plus d'un accès au financement, les clients bénéficient d'un suivi et d'un accompagnement personnalisés pour la réalisation de leur projet.

Parties prenantes de l'action un partenariat de proximité

Pour favoriser le contact avec ces différents partenaires, les agences organisent des réunions interprofessionnelles à l'échelle locale (« couscous party », café gourmand, etc.) réunissant des représentants des collectivités et des acteurs associatifs. En Seine-Saint-Denis, l'Adie s'appuie sur le réseau des partenaires suivants :

Organismes de prescriptions

Les conseillers à l'insertion (Pôle emploi, Maison de l'emploi, organismes intermédiaires)

Partenaires opérationnels (orientation)

La Poste (permanences in situ dans les bureaux des postes de la Seine-Saint-Denis) la boutique de gestion le bureau d'insertion du Conseil Général de la Seine-Saint-Denis

Il y a l'envie d'avoir une démarche qualité, la proximité nourrit la motivation de l'équipe.

La motivation de l'équipe est très importante pour pouvoir être à la hauteur de la confiance que les porteurs nous témoignent. Pour cela, il faut veiller à avoir une vision commune du travail et des objectifs, une fluidité de l'information, provoquer le temps d'échange et d'évaluation, et parfois faire intervenir des personnes externes pour prendre du recul. En quelques mots il faut « remettre du sens à la valeur sociale de l'activité.

Safia Tami, coordinatrice de l'antenne

Titre de l'expérience	Adie: antenne de proximité
Objectif	Permettre aux publics les plus précarisés de créer leur entreprise
Lieu	Seine-Saint-Denis - quartier politique de la ville Aubervilliers et la Plaine
Période	Tout le long de l'année, depuis 2007
Auteurs	Adie
Bénéficiaires	Créatrices d'entreprises issues des quartiers sensibles
Coût	1750 € par entreprise accompagnée
Partenaires financiers :	Conseil général de la Seine-Saint-Denis ,Préfecture, CUCS Aubervilliers

Antenne de proximité

Pourquoi et comment est née cette action ?

D'après un sondage réalisé par l'Adie en 2006, plus d'une personne sur quatre issues de quartier politique de la ville souhaite créer son entreprise. Face à ce constat et pour se rapprocher des publics les plus précarisés, l'ADIE a créé des agences spécialisées dans l'approche de la clientèle de ces quartiers. Les agences de proximité s'appuient sur une grande réactivité des conseillers et des outils spécifiques. Ces derniers sont adaptés aux caractéristiques du territoire et de la clientèle constituée majoritairement des demandeuses d'emploi et bénéficiaires de minima sociaux : plus d'information et de conseil ; un accès facile et rapide au crédit ; un accompagnement étalé sur la durée et des micro-crédits de groupe ou prêts à petit montant (de 500 à 2000€).

Les antennes privilégient une « démarche partenariale de proximité » avec une diversité d'acteurs tels que les collectivités territoriales, les organismes intermédiaires, les associations de lutte contre l'exclusion, etc.

Les étapes de mise en œuvre

L'accompagnement est indissociable du financement.

1. La prise de contact

La plupart des clients de l'Adie sont orientés par des organismes intermédiaires ou passent par le pré-accueil téléphonique. Cependant, dans les agences de proximité, le bouche-à-oreille fonctionne davantage et correspond à 20 % des clients accueillis en 1er accueil.

Lors de ce premier accueil, qu'il soit « in situ » ou téléphonique, il s'agit de faire un diagnostic sur l'état du projet et la motivation du porteur.

2. De l'idée au montage du projet

Lorsque le créateur est encore à l'étape de l'idée de projet, les conseillers de l'Adie font une mise en relation avec les structures d'accompagnement, notamment la boutique de gestion « La MIEL ». Avec l'assurance pour le porteur de savoir que les deux interlocuteurs se connaissent et échangent l'information. L'équipe de l'Adie s'engage pour sa part, à faire un suivi des personnes reçues même si elles n'ont pas bénéficié du financement. Ce niveau d'accompagnement rassure les bailleurs et permet d'être précis dans les retours aux partenaires sur les personnes qui leur sont renvoyées. « Il y a l'envie d'avoir une démarche qualité, la proximité nourrit la motivation de l'équipe ».

Créa'jeunes : L'Adie propose aussi un parcours de formation gratuit, pour les jeunes de 18 à 32 ans, composé de modules collectifs centrés sur le renforcement de la confiance et la connaissance pratique du monde de l'entreprise sur une période de 2 à 4 mois, puis d'un accompagnement individuel dans la for-

En chiffres (2012-niveau national)

Nombre de micro-crédits professionnels en 2012 › 11006
Nombre de micro-crédits personnels › 2151
Nombre de clients actifs (janvier 2013) › 31012
Taux d'insertion des créateurs › 79%
Taux de pérennité des entreprises › sur 2 ans 68%, sur 3 ans › 59 %
Coût de l'accompagnement par entreprise financée › 1750 €

malisation du projet. Lorsque le projet est consolidé, les jeunes peuvent bénéficier d'un prêt d'honneur à 0%.

3. Financement : accompagnement conventionnel

Lorsque le projet est prêt, il peut être financé. Tous les types de projets sont susceptibles d'être financés. Les critères de décision sont la capacité et la détermination du futur créateur d'entreprise et la viabilité de son projet. Un accompagnement « pas-à-pas » est proposé aux clients pour les conseiller dans les phases de création et de développement de l'activité. En outre, l'Adie s'appuie sur des bénévoles pour proposer les permanences suivantes :

- administratives au cours de rendez-vous individuels
- commerciales : suivi « sur mesure », appel à des experts commerciaux bénévoles
- experts comptables
- juridiques : rendez-vous individuel, sur des questions juridiques très précises
- administratives, spécifiques aux femmes africaines, dans leur langue d'origine et sur les projets collectifs

Un numéro hotline a été mis en place pour avoir une réponse en direct sur des questions précises, en partenariat avec le cabinet d'avocat « Linklaters ».

Les facteurs clés de réussite pour accompagner à

l'insertion selon l'Adie

- L'importance de rassurer le public et de créer une relation de confiance
- Favoriser la proximité et l'ancrage territorial
- Veiller à la motivation de l'équipe
- Faciliter la mise en réseau : s'inscrire dans une logique gagnant-gagnant
- Etre exigeant sur la réactivité et la disponibilité
- Mobiliser des bénévoles : Ils ont une certaine neutralité auprès des bénéficiaires et ont un impact positif sur les salariés

Les conseillers des antennes Adie-go à Aubervilliers et à la Plaine ont ajouté des compléments d'activités à l'accompagnement :

› Dispositif « bien démarrer » : réunion d'information sur les démarches administratives qu'il faut engager pour créer son entreprise

› L'accompagnement se poursuit après le remboursement du prêt, l'antenne mise sur la durée

› Les conseillers deviennent « multi-fonctions » : facilitateurs de contacts, relais d'information, écoute active, etc.

D'après les conseillers, ce suivi de proximité permet une fidélisation des porteurs de projets à l'Adie.

Points forts de l'expérience

Donner l'opportunité aux femmes de créer leur activité, et/ou d'avoir accès aux ressources à partir d'une démarche personnelle

Suivi personnalisé : « transformer les premiers contacts en financements »

Démarche partenarial de proximité

Réactivité des conseillers

La dimension de binôme avec le créateur via l'appropriation de la réussite

Difficultés rencontrées

Manque de fluidité dans le suivi d'un parcours d'une structure à une autre car il repose sur des relations personnels

Les spécificités culturelles des publics : gens du voyage, finance islamique

La crise fragilise les créateurs (difficulté à trouver des clients)

Défis à venir...

Favoriser la stratégie pluri-acteurs à l'échelle départementale et impliquer davantage les financeurs

En interne, l'Adie réfléchit à la création d'offres spécifiques : pour les gens du voyage, le prêt de groupe ; la question liée à la caution/témoign, la finance islamique

Au niveau des antennes Adie en Seine-Saint-Denis, il est question de systématiser l'offre de formations interculturelles pour les conseillers pour offrir des clés de compréhension du public

CIDFF

Val de Marne (94) et Seine et Marne (77)

Les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) exercent une mission d'intérêt général confiée par l'Etat dont l'objectif est de favoriser l'autonomie des femmes et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Le réseau est composé de 144 associations dispersées dans chaque département.

En chiffres (2012)
 18 dossiers CAP entreprise
 4 projets de création d'associations féminines
 55 projets consolidés
 Nombre de bénéficiaires :
 200 personnes accueillies
 et 75 femmes accompagnées
 Nombre de salariés : 1

Parties prenantes de l'action

Organismes prescripteurs ◀
 CAF, Pôle emploi, Adie

Partenaires opérationnels ◀
 Missions locales
 Centres sociaux
 Île-de-France Active
 Chambre de Commerce
 Proj'aide
 AFPA
 Couveuse

Équipe CIDFF ◀
 1 conseillère à la création de l'activité dans le 94
 et une conseillère dans le 77

Bailleurs ◀
 Délégation régionale aux droits de femmes
 et collectivités territoriales

Titre de l'expérience	Service d'aide à la création d'activités
Objectif	insertion économique des femmes via la création de l'activité
Lieu	Île-de-France, département du Val-de-Marne (94) et Seine-et-Marne (77)
Période	accueil tout le long de l'année depuis 1975
Auteurs	CIDFF réseau national
Bénéficiaires	grand public - demandeurs d'emploi, avec une spécificité femmes
Coût	non renseigné
Partenaires financiers	Délégation régionale aux droits des femmes et collectivités territoriales

Service d'aide à la création d'activités

Comment et pourquoi est née cette action ?

Le CIDFF Val-de-Marne (94), association créée en 1975, propose une information de proximité (36 permanences dans le département) sur l'accès aux droits de tous et plus spécifiquement des femmes, dans les domaines juridique, familial, social, économique et professionnel. C'est à ce titre qu'il remplit une mission d'intérêt général qui lui a été confiée par l'Etat lors de la signature d'un contrat d'objectif qu'il reprend dans sa Charte. Cette mission inclut l'accompagnement à l'insertion économique et sociale des femmes en privilégiant l'approche globale des situations. La demande croissante des femmes en conseils pour la création de leur propre activité a amené le CIDFF à intégrer un service d'aide à la création d'entreprise ou d'association au sein de l'espace insertion. Spécifiquement dédiés aux porteuses de projets au démarrage, il propose à présent un accompagnement tant pour les femmes que pour les hommes.

Les étapes de la mise en œuvre

1. Premier accueil

Il s'agit d'un diagnostic global des besoins afin d'identifier les problématiques que rencontre la personne et, le cas échéant, l'orienter vers les structures compétentes.

2. Diagnostic profil-projet

Un premier entretien à visée informative permet de présenter le concept de la création de l'entreprise pour le démystifier. Le but est de « sensibiliser les créateurs-trices aux problèmes qu'ils ou elles peuvent rencontrer et ne pas de les inciter à créer à tout prix ». L'entretien se poursuit autour de l'échange avec la personne accueillie pour connaître l'idée de son projet, identifier ses motivations et prescrire les formations nécessaires.

3. Accompagnement au montage de projet

Au cours d'un deuxième entretien, le conseiller accompagne le(a) créateur-trice dans la réalisation d'un business plan type. Il veille à la bonne compréhension des concepts en n'hésitant pas à simplifier le vocabulaire. Le but est de favoriser l'autonomie, il ne s'agit donc pas de faire le travail à la place du créateur.

A cette étape, le(a) porteur-euse de projet est mis(e) en relation avec les permanences juridiques pour l'informer sur les questions juridiques et administratives (statuts, obligations fiscales, etc).

Si cela est nécessaire, le CIDFF Val de Marne accompagne les créateurs-trices dans la recherche de financement : présentation de différentes possibilités de financement, orientation vers le dispositif le plus adéquat, présentation des outils de demande de financement de chaque organisme.

Le CIDFF Val de Marne propose aussi un accompagnement après la création de l'entreprise. C'est un travail de conseil stratégique pour le développement de l'activité. Cependant, la demande exprimée concerne souvent une aide à la communication et/ou la présentation du projet.

Regard sur le suivi post-action – Zoom sur le CIDFF Seine et Marne

À l'origine des activités d'accompagnement dans le CIDFF Val de Marne (94) et actuellement en poste dans le CIDFF Seine et Marne (77), la conseillère à la création a entrepris d'ajouter un suivi post-action pour contribuer à pérenniser les entreprises créées. Cet accompagnement peut revêtir deux formes :

- **L'accompagnement individuel** : fait à la demande des dirigeantes qui sollicitent le CIDFF en Seine et Marne (77), il prend la forme d'une visite de terrain. L'accompagnement sur place permet de mieux visualiser l'état des lieux, de chercher avec la porteuse/dirigeante des solutions appropriées à son problème. Les sujets traités concernent principalement :
 - la recherche de nouveaux clients ou le développement du fichier client ;
 - la gestion des ressources humaines (diagnostic sur le management et orientation pour le droit du travail, résolution des différends...) ;
 - la présentation des produits et la diversification des activités pour un meilleur rendement de l'entreprise ;
 - le développement de l'entreprise par l'introduction de nouvelles prestations.

- **L'accompagnement collectif** à travers le club des créatrices « Dynamiques Femmes 77 ». Il se concrétise par des rencontres tous les deux mois où elles échangent sur leurs pratiques et expériences vécues dans l'exercice de leur métier de cheffe d'entreprise. Les apports de la conseillère, du juriste du CIDFF 77 ou des intervenantes extérieures viennent enrichir les débats en abordant des thématiques précises :

- le quizz juridique pour le recouvrement des impayés et autres litiges (à Melun) ;
- stop au stress pour le développement de l'entreprise (à Lognes) ;
- booster son exposition et communiquer par l'événement (à Noisiel en collaboration avec le Bureau d'Accueil et de Services aux Entreprises) ;
- comment trouver de nouveaux clients et avoir des prospections efficaces (à Lognes, intervention de l'association LACLEE)

Les clés de réussite pour l'accompagnement à la création de l'entreprise selon le CIDFF

- La réactivité du conseiller
- S'adapter aux publics éloignés de l'emploi
- Simplifier le vocabulaire
- Favoriser les rencontres entre entrepreneuses
- Etre capable de se différencier
- Prioriser le suivi de proximité

Points forts de l'expérience

La complémentarité des services du CIDFF pour offrir un accompagnement global à l'autonomie

Le suivi personnalisé

L'autonomie et la responsabilisation du créateur
 Le travail en partenariat

Difficultés rencontrées

Abandon soudain des créateurs-trices alors que le projet est très avancé

Défis à venir...

Favoriser le mentoring : la rencontre entre des chefs d'entreprise ou des retraités avec les nouvelles créatrices

Développer les permanences de proximité
 Systématiser les outils de visites de terrain et les clubs de créatrices

Le CIDFF insiste sur le fait qu'il accueille tous types des publics, des personnes non diplômées aux détenteurs de BAC+5. Il existe alors une différence d'approche selon le profil des personnes accueillies mais la démarche d'accompagnement est toujours la même : un conseil et une orientation adaptés au profil et au projet du créateur.

Le Club des africaines entrepreneuses d'Europe (CLAE) se positionne au-delà des clivages politiques, religieux et sociaux, et rassemble des africaines d'Europe, entrepreneuses ou futures entrepreneuses.

Titre de la pratique	Accompagnement à l'entrepreneuriat des femmes africaines
Objectif	Encourager les femmes africaines à s'intégrer dans leur pays
d'accueil par la création de leur propre activité génératrice de revenu	
Lieu	Île-de-France
Période	Tout le long de l'année, depuis 2008
Auteurs	CLAE
Bénéficiaires	Femmes en situation de précarité
Coût	15 000€ par an
Partenaires Financiers	Conseil Général de l'Essonne, Conseil Régional d'Île-de-France, FSE

En chiffres

10 femmes accompagnées
par an depuis 2008
Coût : 15 000€/an
Plus de 30 bénévoles

Parties prenantes de l'action

Partenaires opérationnels

Associations communautaires
(réseau FIA/ISM, OFAD)
Action'Elle
Centre Hubertine Auclert

Équipe CLAE

Un réseau de 30 bénévoles actives

Bailleurs

Conseil Général de l'Essonne
Conseil Régional d'Île-de-France
FSE

Accompagnement à l'entrepreneuriat des femmes africaines

Pourquoi et comment est née cette action ?

Lorsque Suzanne Bellnoun a voulu créer son entreprise, elle s'est heurtée à plusieurs difficultés : le manque d'autonomie, l'absence de réseau, l'isolement, etc. Elle a alors l'idée de créer une association pour aider les femmes confrontées aux mêmes problèmes. Elle a commencé par contacter son entourage de manière informelle, mais très rapidement et via le bouche-à-oreille, d'autres femmes entrepreneuses se sont jointes au projet et le Club des africaines entrepreneuses d'Europe est né. Son objectif est de donner **une autre image** de la femme africaine en Europe : une femme entrepreneuse, indépendante, audacieuse et ambitieuse. Le Club veut favoriser l'autonomie financière des femmes africaines via la création de l'entreprise et répondre ainsi aux problèmes de précarité, de déclassement ou d'emploi informel que ces femmes rencontrent. Il s'agit de combler le déficit d'**information sur leurs droits** et lutter contre la reproduction de modes de fonctionnement du pays d'origine.

Les étapes de mise en œuvre

CLAE accompagne environ 10 porteuses de projet par an, avec une durée d'accompagnement variable en fonction du projet et du rythme de la porteuse. Cela peut aller de quelques semaines à une année.

1. L'information

CLAE s'appuie sur **les associations communautaires africaines** pour organiser des réunions d'information et de sensibilisation auprès des adhérentes, sur le passage du secteur informel au formel et sur la création de l'entreprise. Il faut « leur faire prendre conscience du danger du travail informel sans les culpabiliser ». Beaucoup des personnes connaissent et contactent aussi le Club via le bouche-à-oreille.

3. L'accueil des femmes

Le premier rendez-vous sert à faire un diagnostic des besoins. Les porteuses de projet seront mises en relation avec une femme qui a déjà créé son entreprise et deviendra « la marraine ».

4. Le marrainage

La mise en relation des femmes se fait par secteurs d'activités. CLAE travaille avec un réseau d'une trentaine de bénévoles, toutes entrepreneuses,

Passer de l'informel au formel

« Quel utilité de faire une étude de marché ? J'ai déjà des clients et ça marche ».
L'accompagnement de CLAE vise à faire comprendre aux femmes qui travaillent dans l'informel que leur activité « fonctionne » car elles ne paient pas de cotisations sociales, ce qui les prive des certains droits. Le conseil-suivi de CLAE réside dans la prise de conscience des risques liés au développement d'une activité informelle (tels que des amendes, saisie des marchandises, etc.) et la présentation des outils ou dispositifs pour les éviter (information sur les droits).

disponibles pour accompagner les porteuses de projet : une marraine par porteuse. A travers une démarche de coaching et conseil, les marraines amènent les porteuses à connaître les différentes étapes du montage d'un projet ainsi que les contraintes liées à l'activité choisie. Les marraines rencontrent parfois l'entourage familial pour parler des avantages de la formalisation et donner des exemples précis.

5. Les groupes de parole

L'association organise périodiquement des rencontres entre les femmes accompagnées. Des femmes qui ont créé leur entreprise témoignent de leur parcours pour encourager les porteuses et leur donner confiance. Au delà de favoriser l'échange des savoirs, ces réunions permettent de valoriser les parcours des femmes et de les sortir de l'isolement. CLAE privilégie les réunions non mixtes pour faciliter la libre expression des participantes.

6. Ateliers de formation

L'association organise des formations collectives sur différentes thématiques (gestion de projet, statuts, etc.). C'est encore une occasion pour les femmes de se retrouver et d'élargir leur réseau. Les moments collectifs favorisent aussi la connaissance mutuelle des bénéficiaires et parfois l'association des projets (BtoB). Il existe une orientation vers des organismes partenaires lorsque les besoins en formation sont plus importants.

7. Financement

Il s'agit d'informer les femmes sur les différents dispositifs et aides qui peuvent financer leur micro-entreprise. CLAE collabore pour l'accompagnement avec l'association « Action Elles », réseau d'accompagnement des femmes dans le montage de leur projet de création d'entreprise.

Les facteurs clés de réussite pour réussir sa création selon CLAE

- Pouvoir se rendre disponible
- Faire preuve de volonté et de motivation
- Avoir le soutien de l'entourage
- Avoir une bonne connaissance de ses droits et des règles juridiques concernant l'entrepreneuriat

Points forts de l'expérience

Aller vers les femmes et les informer des dispositifs existants pour les créatrices

Redonner confiance aux créatrices

Rompre l'isolement des porteuses de projet et des entrepreneuses

Favoriser l'échange des expériences entre créatrices

Sensibiliser et accompagner les femmes dans le passage de l'informel au formel

Sensibiliser les femmes à l'interculturalité

Difficultés rencontrées

Le difficile accès aux financements
Les freins périphériques liés à la conciliation des temps de vie, la garde d'enfants, etc.
La difficulté de trouver des garants surtout pour les femmes seules.
L'absence des locaux appartenant à CLAE limite le nombre des rencontres

Défis à venir...

Encourager davantage les femmes à créer des projets collectifs

Sortir de l'isolement les femmes des quartiers reculés

Créer de nouveaux partenariats pour accompagner les femmes dans le développement des entreprises (et dépasser la micro-entreprise).

Montrer une autre image de la femme africaine en France

Du côté des femmes

Créée en 1983, l'association Du côté des femmes milite pour l'autonomie des femmes à travers la mise en œuvre d'un accompagnement global. A la fois CHRS (Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale) et association féministe, l'association agit pour l'affirmation des droits de la femme et leur pouvoir d'agir.

Parties prenantes de l'action

une stratégie pluri-acteurs à l'échelle territoriale. Du fait de son ancrage territorial, Du côté des femmes bénéficie aujourd'hui d'une visibilité que facilite le travail à l'échelle locale. L'Espace Emploi-Formation travaille en étroite collaboration avec une multitude d'acteurs au niveau régional, départemental et local :

Organismes prescripteurs ◀

CAF
missions locales et maisons de l'emploi, Pôle emploi, assistant-e-s sociales

Partenaires opérationnels ◀

Centres sociaux
Préfectures
CIDFF
associations de femmes
planning familial
association de médiation familiale
crèches du secteur
collectivités territoriales

Équipe ◀

43 salarié-e-s

Bailleurs ◀

FSE
Conseil général du Val-d'Oise
Conseil régional d'Île-de-France
Délégation régionale aux droits des femmes
ACSE

Titre de l'expérience	Espace emploi-formation
Objectif	l'accès des femmes à la formation et à l'emploi
Lieu	Île-de-France, département du Val-d'Oise
Période	tout le long de l'année depuis 1983
Auteurs	Du côté des femmes
Bénéficiaires	demandeuses d'emploi et bénéficiaires de minima sociaux
Coût	budget annuel de 273 000 €
Partenaires financiers	FSE, Conseil général du Val-d'Oise, Ville de Cergy, Délégation régionale aux droits de femmes, Conseil Régional Île-de-France

Espace emploi-formation

Comment et pourquoi l'expérience est née ?

L'espace Emploi-Formation a été conçu pour accompagner les femmes victimes de violences dans leur insertion socio-professionnelle. L'association a constaté que pour pouvoir répondre aux freins à l'emploi des femmes, il fallait mettre en place des activités transversales ciblant chacune des difficultés qu'elles rencontraient. L'action s'est rapidement systématisée pour tous les publics accueillis au centre car l'accompagnement permettait aux femmes d'accéder à d'autres espaces de citoyenneté (accès au soin, aux loisirs).

« Aujourd'hui, l'accueil des femmes a pour objectif la reprise de confiance en soi, l'élaboration d'un projet professionnel, la sortie de l'isolement, la réponse aux problèmes de conciliation de temps, de garde d'enfants, retrouver leur pouvoir d'agir et de faire des choix »

Brigitte Chabert, directrice

Pour identifier les besoins du territoire, l'association est membre du centre de ressources locales Politique de la Ville et participe à la démarche du Pôle de coopération économique. La participation active (une fois par trimestre) à ces initiatives lui permet d'échanger avec d'autres acteurs sur les besoins locaux et les moyens pour y répondre et d'adapter l'offre d'accompagnement proposée.

Les étapes de mise en œuvre

L'accompagnement proposé par l'espace Emploi-Formation est basé sur la combinaison d'un accueil collectif et la réalisation d'un diagnostic individuel. Le travail collectif favorise la mutualisation des connaissances et permet ainsi de valoriser les parcours des unes et des autres.

1. **La première rencontre** a lieu lors de réunions d'informations organisées au Pôle emploi, dans les Maisons de quartier ou les centres sociaux de Cergy. Elle est généralement suivie d'un rendez-vous individuel. Il arrive que les femmes soient orientées directement vers l'association par les organismes prescripteurs.
2. **L'entretien individuel** permet d'identifier les éventuels freins périphériques à l'insertion (besoin d'aide financière, problème de logement, de mobilité, d'accès à la santé) et le type de suivi qui sera proposé.
3. L'Espace Emploi-Formation propose différents **modules de formation et ateliers collectifs** pour répondre aux problématiques d'emploi et/ou de formation des femmes. Elles peuvent ainsi participer à plusieurs ateliers à

57% de sortie positive à long terme
« C'est parce que nous travaillons selon le rythme des femmes que le taux d'insertion est positif. La conjugaison des accompagnements de nos différents services, dans tout ce qui concerne les femmes, facilite l'orientation d'un service à l'autre et le suivi »

Brigitte Chabert, directrice

En chiffres (2012)

57% femmes s'insèrent dans l'emploi ou la formation
7% redéfinissent leur projet (bilan de compétences)
2% abandonnent pour cause de déménagement
10% s'arrêtent pour motif exceptionnel
Nombre de bénéficiaires :
413 diagnostics de besoins réalisés et 183 suivis professionnels
Budget annuel : 273 000 €
Nombre de salariés : 43

différents moments de l'année, selon l'avancement de leur projet et besoins. Certains ateliers s'organisent sur inscription des participants :

- Module sur le bilan de compétences et orientation des femmes
- Ateliers d'auto-évaluation et de connaissance de l'environnement
 - Atelier de gestion de stress et confiance en soi (tous les mois)
 - Atelier informatique
 - Module sur les techniques de recherche d'emploi

Les femmes peuvent accéder aux ateliers suivants de manière permanente :

- Atelier de recherche d'emploi
- Suivi du projet professionnel pendant 6 mois via des rendez-vous individuels

L'Espace Emploi appréhende de façon transversale l'égalité professionnelle dans le cadre des formations notamment sur les élargissements des choix professionnels en mutualisant différents outils avec de nombreux partenaires.

4. **Les premiers contacts avec les entreprises** avaient pour objectif de trouver des possibilités de stage pour les femmes. Une relation de confiance s'est établie et Du côté des femmes a saisi cette opportunité pour identifier les besoins des entreprises portant notamment sur les métiers en tension. Pour y répondre, l'association a initié l'organisation de forums thématiques pour promouvoir ces métiers et l'embauche des femmes.

Au delà du recueil des besoins, aujourd'hui l'association propose aux entreprises une aide au recrutement qui prend en compte l'égalité professionnelle : prospection des candidates (adéquation du poste aux besoins du territoire) ; adaptation des fiches-métiers aux critères d'égalité professionnelle ; pré-recrutement.

A titre expérimental, Du côté des femmes propose des modules de **formation sur l'égalité professionnelle** adaptés aux besoins des entreprises. L'association forme des **référénts-entreprise** et met à leur disposition des outils **pour promouvoir et faire respecter l'égalité** professionnelle au sein de l'entreprise.

Parties prenantes de l'action : une stratégie pluri-acteurs à l'échelle territoriale
Du fait de son ancrage territorial, Du côté des femmes bénéficie aujourd'hui d'une visibilité que facilite le travail à l'échelle locale. L'Espace Emploi-Formation travaille en étroite collaboration avec une multitude d'acteurs au niveau régional, départemental et local :

➤ Les facteurs clés de réussite pour accompagner à l'insertion selon Du côté des femmes

- Réussir à faire en sorte que les jeunes femmes aient la liberté de s'approprier le projet : en les intégrant dès la conception du projet
- Pouvoir transformer le projet selon les envies des jeunes filles
- Endosser le rôle de facilitateur des projets

Points forts de l'expérience

Combinaison du collectif et d'individuel

Valorisation collective des parcours individuels

Travail en réseau sur le territoire

Dispositif développé autour de la bénéficiaire : partir du parcours individuel, travailler à son rythme

Relation de confiance avec les entreprises

Difficultés rencontrées

L'augmentation de la précarité des femmes :
« il est devenu nécessaire de mettre en place un kit alimentaire pour répondre au besoin de banque alimentaire »

Défis à venir...

Réflexion sur la reformulation du projet associatif pour associer les bénéficiaires dans la construction des actions :
« cahier de libre expression »

Mise en places de services pour lutter contre les freins périphériques en s'inscrivant dans une démarche Économie Sociale et Solidaire : en projet, création d'une micro-crèche proposant des ateliers sur la parentalité et l'organisation des temps de vie ; en projet, financement de cartes d'adhésion pour l'utilisation d'autolib ; contacts avec les bailleurs sociaux pour accélérer la procédure d'instruction des dossiers de demande de logement

FIT une femme un toit

Créée en 1969, l'association FIT, une femme un toit est une association féministe responsable de la gestion d'un centre d'hébergement et de réinsertion sociale (60 places) pour des jeunes femmes de 18 à 25 ans victimes de violences et/ou en situation de précarité. Le FIT accueille et suit les femmes à travers une démarche d'accompagnement social global (comprenant l'accès aux droits, à la santé, à l'emploi-formation, au logement) et le montage de projets collectifs.

Titre de l'expérience	On prend la campagne
Objectif	Interpeller les pouvoirs publics sur l'exclusion sociale des femmes victimes de violence
Lieu	Paris
Période	Novembre 2011 - mai 2012
Auteurs	Résidentes du FIT
Bénéficiaires	Femmes de 18 à 25 ans, sans enfant, victimes de violence
Coût	1 200 € (coût du film)
Partenaires financiers	Donateurs de l'association

On prend la campagne

Parties prenantes de l'action

Parties prenantes

La réalisatrice Judith Abitbol
Le Conseil de la Vie sociale du FIT
15 résidentes
Mairie du 3e arrondissement

Équipe encadrant du FIT

Deux éducatrices

Bailleurs de l'action

Adhérent-e-s de l'association

Pourquoi et comment est née cette action ?

Tous les projets collectifs reposent sur la base d'une adhésion volontaire. Le FIT, une femme un toit, organise une rencontre entre les femmes volontaires du centre et le Conseil de la vie sociale (instance composée des membres du conseil d'administration et des salarié-e-s) pour proposer et décider de la mise en place des projets. L'intérêt des projets collectifs est de créer des espaces où les femmes peuvent s'exprimer librement et gérer un projet de A à Z. Cela peut être des ateliers de photographie, d'arts plastiques, d'expression corporelle, etc. Plusieurs projets de réalisation de films ont été menés, ils ont permis d'organiser des débats en interne mais pas de sensibiliser le grand public et les politiques.

*Le mot clé, c'est l'**empowerment**, nous on est juste facilitateur de projets*
Marie Cervetti, directrice du FIT

FIT, une femme un toit a profité de la période de la campagne présidentielle pour faire de l'éducation civique de base avec les jeunes femmes. Le but était de leur permettre de s'inscrire sur les listes électorales, se positionner en citoyennes et découvrir les propositions des candidats concernant les violences faites aux femmes, l'exclusion sociale, la jeunesse et la pauvreté. En prenant connaissance des différentes propositions, les jeunes filles ont voulu devenir actrices dans cette campagne et exprimer leurs revendications : plus de places d'hébergement pour les jeunes femmes de 18 à 25 ans victimes de violence, un accès aux soins et à la santé facilité, un accès à l'emploi et la formation et un accès au logement. Elles revendiquaient plus particulièrement une loi qui puisse punir tous les praticiens ou médecins qui refusent la CMU et favoriser la création d'espaces d'hébergement spécifique (il y en a qu'un seul en France dans le 3ème arrondissement : 60 places en tout).

Un atelier d'écriture a ainsi permis aux jeunes filles de préparer une lettre qui soit la plus précise, avec pour objectif d'interpeller les pouvoirs publics, et plus particulièrement les candidats à l'élection présidentielle, sur cette réalité des jeunes victimes de violence.

En chiffres (2012)

60 résidentes
15 filles participent au projet
1200 € pour réaliser le film
1 réalisatrice et 2 éducatrices ont encadré le projet
1500 auditeurs lors d'une projection à La Cigale
1 fille ayant participé au projet a obtenu un diplôme, trouvé un logement et se présente au conseil d'administration de l'association FIT

Les étapes de mise en œuvre

Présenter le projet pour mobiliser les jeunes femmes

Après validation de la proposition par le Conseil de Vie (conseil d'administration, salariés et résidents), un atelier de rencontre avec les résidentes est organisé pour présenter le projet de réaliser la lettre comprenant les revendications des jeunes filles. Le résultat est présenté sous forme d'un film (court-métrage), dont la réalisation est confiée à un intervenant externe. Cette rencontre est importante pour favoriser la libre adhésion des jeunes filles à cette démarche.

Tournage de la lettre

Accompagnée par deux éducatrices, la réalisatrice a participé aux ateliers d'écriture un mercredi par semaine pendant 5 mois. Le tournage a été très rapide : une journée. Le film dure 6 minutes, avec un contexte bref et ensuite des revendications discontinues. « Le Fit ne voulait pas que l'émotion prenne le pas sur les revendications ».

La reprise de la lettre par les candidats

La lettre a été envoyée à tous les candidats sauf celui d'extrême-droite. Les premiers candidats à réagir ont été ceux de gauche : Jean-Luc Mélenchon a rencontré les jeunes femmes et a repris leurs revendications hormis la création d'un RSA jeune. Un mois après les élections, le nouveau Président François Hollande a rendu visite aux jeunes résidentes du FIT. Accompagné de la Ministre des droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem, ils ont partagé 3 heures de travail avec les résidentes. Plus tard, une autre réunion s'est tenue avec Cécile Duflot, ministre de l'Égalité des territoires et du Logement, pour aborder la question de l'accès au logement des jeunes précaires et enfin avec Valérie Trierweiler à l'Élysée en décembre.

Points forts de l'expérience

Participation des résidentes aux instances de décision (Conseil de la vie sociale)
Adhésion volontaire des participants aux projets

Mobilisation collective

Appropriation des projets par les femmes
Prise de parole des femmes au travers de moyens ludiques

Enthousiasme et motivation des jeunes filles

Difficultés rencontrées

Difficile de gérer le succès de l'initiative : le FIT a reçu plus de 400 demandes d'hébergement sans pouvoir donner suite par manque de place.

Défis à venir...

Un nouveau court-métrage vient d'être finalisé, « Ni un destin, ni une fatalité ».

Écrit avec des jeunes femmes, il raconte les origines et les mécanismes de la violence, et leurs conséquences sur les victimes.

L'idée est de le mobiliser comme outil pédagogique auprès des associations féministes, des médecins et dans les écoles.

Les clés de réussite pour favoriser l'empowerment selon FIT

- Réussir à faire en sorte que les jeunes femmes aient la liberté de s'approprier le projet : en les intégrant dès la conception du projet
- Pouvoir transformer le projet selon les envies des jeunes filles
- Endosser le rôle de facilitateur des projets

GEODE 95

Créée en 1999, l'association Géode 95 est membre du Centre Hubertine Auclert et a pour objet l'insertion sociale et professionnelle de publics rencontrant diverses difficultés. Depuis 2009, elle mène des actions de sensibilisation, d'information et de formation sur les thèmes de la discrimination et de l'égalité professionnelle H/F.

Titre de la pratique	Intégrer l'égalité entre hommes et femmes dans les pratiques professionnelles de conseil et d'accompagnement vers l'emploi
Objectif	Diversification des choix : promouvoir une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes auprès des professionnel-les de l'insertion
Lieu	Val-d'Oise
Période	Octobre 2011 à décembre 2012
Auteurs	Association GEODE 95
Bénéficiaires	Professionnelles des structures de l'accompagnement du Val d'Oise
Coût	60 000 €
Partenaires financiers	Région Île-de-France, Conseil général du Val-d'Oise, Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité

Intégrer l'égalité entre hommes et femmes dans les pratiques professionnelles de conseil et d'accompagnement vers l'emploi

Avant on travaillait avec les personnes bénéficiaires pour essayer de les inciter à élargir leur choix professionnels mais ça ne marchait pas. Notre discours était trop militant et pas convaincant. Ce qu'on voulait c'était avoir un discours professionnel et se baser sur des faits. Montrer en quoi élargir les choix professionnels pouvait être intéressant pour les entreprises, pour les autres et ne pas se cantonner à du discours.

Estelle Gnana, conseillère en insertion

Parties prenantes de l'action

Expertise externe <

Adéquations
Compagnie NAJE
Culture et Promotion

Partenaires opérationnels <

10 associations d'insertion
Mairie de Domont
ARACT

Équipe mobilisée GEODE <

Présidente et une chargée de mission

Bailleurs <

Région Île-de-France
Conseil général du Val-d'Oise
Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité

Comment est née cette action ?

C'est face au nombre croissant de femmes (65%) parmi les bénéficiaires des services de Géode 95 que l'association a souhaité mettre en place des actions spécifiques en direction de ce public. Ces femmes, touchées par la précarité et cumulant des difficultés, doivent en plus affronter les déterminismes liés à leur sexe, notamment dans le cadre de leur accompagnement vers l'insertion professionnelle. Les consignes données par les institutions aux organismes d'insertion préconisent des orientations vers les « secteurs en tension », ce qui se traduit par le renvoi quasi systématique des femmes vers les professions d'aide à la personne. Par ailleurs les personnes elles-mêmes s'autolimitent et se censurent pour des raisons variées : éducation, pression de la société, reproduction sociale, etc.

Géode 95 a mis en place des modules portant sur l'élargissement des choix professionnels afin d'ouvrir les possibilités d'orientation. Ces actions spécifiques ne permettaient toutefois d'agir qu'individuellement, au cas par cas, en direction des femmes. C'est pourquoi l'association a voulu intervenir plus largement en s'inscrivant, avec ses partenaires des dispositifs d'insertion, dans une démarche collective pour mieux imprégner les pratiques de tous d'une culture égalitaire.

Les étapes de mise en œuvre

1. Forum inaugural

Il a réuni près de 150 personnes : élus, responsables administratifs et conseillers d'orientation. Il visait à sensibiliser les professionnel-les du territoire à la démarche d'intégration du genre, à faire émerger des questionnements sur les pratiques professionnelles au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes (l'influence des stéréotypes, les pratiques d'accompagnement) et à promouvoir le projet. Un théâtre forum animé par la compagnie NAJE a permis d'illustrer de manière vivante les problématiques ciblées.

En chiffres

Nombre de bénéficiaires :

4 salariés et la présidente de Géode 95, 22 professionnel-les de 10 structures du Val-d'Oise formés.

250 professionnel-les sensibilisés à travers la participation aux 2 rencontres.

Edition d'un outil de sensibilisation et d'autoformation en 2000 exemplaires

Budget : 60 000 €

Nombre de salariés : 4

2. Formation-action :

C'est dans un premier temps l'équipe de Géode 95 qui a bénéficié d'une formation à l'égalité femmes-hommes. Une formation-action a ensuite été organisée pour des professionnel-les (de l'orientation, de l'insertion, de l'emploi, de la formation, de la prévention spécialisée et du travail social) dans le Val-d'Oise. Les 4 jours de formation ont favorisé une réflexion collective sur les thèmes de la sensibilisation à l'égalité, du recrutement, de la communication et de la posture professionnelle égalitaire. L'objectif était d'intégrer la compétence « égalité professionnelle femmes – hommes » dans les pratiques de conseil et d'accompagnement, en s'appuyant sur des expériences concrètes, en vue d'en faire bénéficier par la suite, les personnes accompagnées. L'ensemble de l'action a été suivi par l'association Adéquations, spécialisée dans l'approche genre, qui a apporté son éclairage, avec un regard extérieur, et permis d'ajuster le projet aux évolutions repérées dans le groupe de professionnel-les en formation.

3. Capitalisation de l'expérience :

A l'issue de la formation, le groupe de professionnel-les s'est réuni pendant deux jours pour réaliser, avec l'appui de l'association Adéquation, une brochure destinée à la sensibilisation et l'autoformation des professionnel-les de la région Île-de-France. Un article publié dans la newsletter du Pôle de Ressources Ville et Développement Val-d'Oise a été diffusé à quelque 10 000 destinataires.

4. Rencontre de restitution avec une centaine de professionnelles

En phase finale du projet, l'association a réuni près de 100 participants au cours d'une rencontre qui a permis à la fois de dresser un bilan de l'action et d'envisager des suites.

Nous n'avions pas ouvert le Forum aux bénéficiaires, les femmes en recherche d'emploi. Les professionnels se seraient alors positionnés en experts et ne se seraient pas sentis concernés. Or le théâtre forum s'adressait à eux et ce sont eux qui devaient participer.

Estelle Gnana

Les clés de réussite pour intégrer l'égalité hommes/femmes dans les pratiques de conseil à l'emploi selon Géode 95

- Faire adhérer les parties prenantes au projet
- Travailler son discours et l'adapter à chaque interlocuteur
- Savoir mobiliser son réseau de partenaires dans l'insertion et le travail social
- Pouvoir mobiliser les différentes strates : les décideurs et les personnes de terrain

Points forts de l'expérience

La mobilisation d'outils interactifs comme le théâtre forum

Une démarche que cible spécifiquement les conseillers

L'adaptation du discours à chaque interlocuteur pour renforcer l'adhésion

La mobilisation du réseau de partenaires de l'insertion et du travail social

Une formation très concrète

Les partenaires opérationnels : Adéquation, associations de solidarité internationale, l'association Culture et promotion, la compagnie NAJE

Difficultés rencontrées

Faire adhérer les personnes, les responsables et cadres des structures au projet

Faire comprendre qu'il ne s'agissait pas de militantisme

Elargir le périmètre de l'action à la Région Île-de-France

Faire financer une action qui porte sur la diversification des choix et qui demande beaucoup d'accompagnement avec un impact en termes d'emploi moins direct que le placement

Défis à venir...

Développer un nouveau projet autour de la même thématique mais qui ciblera les décideurs et les responsables des structures pour favoriser l'appropriation de l'action et le passage de la formation à l'action

Habiter au quotidien

Créée en 1983, l'association Du côté des femmes milite pour l'autonomie des femmes à travers la mise en œuvre d'un accompagnement global. A la fois CHRS (Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale) et association féministe, l'association agit pour l'affirmation des droits de la femme et leur pouvoir d'agir.

En chiffres

8 femmes accompagnées
par an depuis 1995
50% de retour à l'emploi
(bilan sur 5 ans)
5 mois de formation et 1 mois
d'immersion en entreprise,
1 mois de suivi
Coût : 65.000 euros
Personnel : 1 chargée de mission
et 1 responsable pédagogique

Parties prenantes de l'action

Organismes prescripteurs <
CAF
Mission locale
Pôle emploi
Assistant-e-s sociales
Mission insertion CG 95
CCAS

Partenaires opérationnels <
Placoplatre
Association Handicap Autisme Association
Réunie du Parisis
Associations de femmes du Val d'Oise
Groupement d'entreprises
(PME, CAPEB, Vinci, Placoplatre, GEIQ)

Équipe <
Un responsable pédagogique et une
chargée de mission

Financeurs <
Fonds Social Européen
Délégation régionale
aux droits des femmes
Conseil Général Val-d'Oise
Conseil Régional d'Île-de-France
Fondations RAJA et Placoplatre

Titre de la pratique	Femmes et bâtiment
Objectif	Dispenser une formation professionnelle pré qualifiante dans le domaine du bâtiment second œuvre en peinture et décoration, pour un public féminin.
Lieu	Val d'Oise
Période	Une session par an, depuis 1995
Auteurs	Habiter au Quotidien
Bénéficiaires	Femmes à la recherche d'un emploi
Coût	65.000 euros
Partenaires financiers	Fonds Social Européen, Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, Conseil Régional d'Île-de-France ; Conseil Général du Val d'Oise, Fondation RAJA ; Fondation Placoplatre

Femmes & bâtiment

Pourquoi et comment est née cette action ?

Cette formation pré qualifiante est née d'une permanence-logement tenue dans le quartier de la Goutte-d'Or 75018 Paris en 1986. A la demande de femmes qui habitaient dans des logements insalubres, et qui souhaitaient améliorer leur habitat, Habiter au Quotidien a mis en place des ateliers d'auto réhabilitation. Au fil du temps, les femmes qui participaient à ces ateliers ont été demandeuses d'une formation professionnelle. Monsieur Bogazzi, Architecte DPLG, ex président de l'association est à l'origine de ce projet innovant démarré en 1995.

La volonté de l'ex président de l'association a beaucoup joué dans la reconversion du projet associatif. Architecte, il était convaincu qu'il n'y avait « aucune raison pour que les femmes ne puissent pas trouver un emploi dans le secteur du bâtiment ». Le secteur lui a donné raison, les entreprises expriment aujourd'hui un besoin de main-d'œuvre qualifiée.

L'action qui, au départ, visait l'amélioration du logement s'est transformée en une opportunité d'insertion professionnelle pour ces femmes confrontées à une grande précarité sociale. Grâce au soutien de ces financeurs, Habiter au Quotidien a formalisé un projet de formation sous le nom

« Femmes et Bâtiment ». Ce projet vise à favoriser l'insertion professionnelle des femmes dans le secteur du bâtiment second œuvre pour rompre la spirale de la précarité.

Habiter au Quotidien en partenariat avec l'association HAARP ESAT de Corneilles-en-Parisis dans le Val-d'Oise renouvelle depuis 7 ans le chantier d'apprentissage afin de pouvoir diversifier les modules enseignés. Les chantiers situés sur Paris sont dédiés uniquement aux travaux de rénovation des parties communes des bailleurs sociaux et limitent les tâches aux travaux de peinture. L'association a donc déplacé ses activités dans le Val d'Oise.

Les étapes de mise en œuvre

1. Un recrutement en collaboration avec les services sociaux

Afin de se rapprocher des femmes en difficulté, Habiter au Quotidien s'appuie sur les services sociaux, le Pôle emploi, la mission locale et les associations de femmes du Val-d'Oise qui relayent son offre de formation. En parallèle, l'association participe deux fois par an à des salons de l'emploi et de l'alternance, organisés à l'échelle régionale. La formation est ouverte aux femmes sans emploi, allocataires de minima sociaux, résidant en priorité dans le Val d'Oise (pour des raisons de mobilité).

Le recrutement comprend deux entretiens de présélection, dont un avec le formateur, et un test de connaissances pour mesurer la capacité et le niveau de connaissances sur le secteur du bâtiment. La sélection porte principalement sur le projet professionnel et la motivation.

L'entreprise, partie prenante de la démarche

L'association s'est toujours efforcée d'aller à la rencontre des entreprises par la participation à des manifestations ou par des rencontres individuelles, afin de leur présenter le projet et promouvoir le recrutement des femmes dans les métiers du bâtiment. Habiter au Quotidien invite les chefs d'entreprise sur le chantier pour voir le travail concret des femmes.

Le partenariat avec les entreprises privées a tout d'abord une visée pédagogique : visite au Musée du plâtre, des carrières de Corneilles-en-Parisis et Montmorency ;

journée de formation-découverte du métier de plaquiste au sein de la Fondation Placoplatre, etc. L'association souhaite élargir ces partenariats vers la découverte des métiers du gros œuvre.

Le contact privilégié avec les entreprises facilite par ailleurs l'insertion en stage des apprenantes, voire leur embauche. Les grandes entreprises proposent des formations en contrat professionnel à la fin du chantier-école.

Aujourd'hui, l'association bénéficie d'une reconnaissance des acteurs privés du BTP, notamment certains groupements d'entreprises : CAPEB, Vinci et ses filiales, Placoplatre, le GEIQ, etc.

2. Le Chantier d'apprentissage : formation pluridisciplinaire

Ce parcours d'insertion professionnelle se décline de la manière suivante : 5 mois à raison de 30 heures par semaine en chantier , un mois de stage en entreprise, 1 mois de suivi post stage. Les femmes sont formées aux techniques de base du métier de peintre (enduit, peinture, pose de revêtement de sol, carrelage, décoration). A l'issue du stage, elles se voient délivrer une attestation de formation.

3. Le stage en entreprise : étape décisive pour l'insertion

La démarche de recherche revient aux stagiaires qui sont accompagnées et conseillées par la chargée de mission et le formateur. L'équipe effectue une visite sur le lieu du stage toutes les semaines pour vérifier les bonnes conditions de travail et se renseigner sur les possibilités d'embauche à l'issue du stage.

4. L'accompagnement à la recherche d'emploi et le suivi

Les femmes sont encouragées et accompagnées pour assister aux salons des professionnels et les forums emploi. Le chantier-école propose également un accompagnement à la rédaction de CV et une formation aux techniques de recherche d'emploi.

Habiter au Quotidien n'est pas mandatée pour faire le suivi post-action au-delà d'un mois. Cependant, l'équipe s'engage dans un suivi et accompagnement à la recherche d'emploi pour les stagiaires qui sont motivées. La chargée de mission joue le rôle de facilitateur de contacts et de rendez-vous. Elle effectue également un suivi téléphonique auprès des femmes formées pour faire le point sur leur situation professionnelle.

Les clés de la réussite pour intégrer les femmes dans des métiers de bâtiment selon Habiter au Quotidien

- Développer un partenariat fort avec les entreprises
- Favoriser la diversité des missions à effectuer par les femmes dans le chantier
- Offrir des formations qualifiantes
- Faire découvrir les différents métiers du bâtiment
- Accompagner les femmes dans leur recherche d'emploi
- La motivation des responsables pédagogiques

La socialisation par le travail

« Les bénéficiaires apprécient la qualité de la formation et l'investissement du responsable pédagogique, compagnon du devoir. Le chantier devient un espace de socialisation pour les filles, où elles sont reconnues et fières de leur travail. Sur le chantier, le résultat est immédiat, de plus leur travail reste, c'est un réel chantier et cela les valorise. L'association s'engage en échange à trouver des chantiers d'apprentissage offrant une diversité des tâches et un environnement agréable, ce qui contribue également à insérer professionnellement les stagiaires. »

Daniela Bulfaro, Habiter au Quotidien

Points forts de l'expérience

- La qualité du recrutement basé sur le projet professionnel et la motivation
- La diversification et l'élargissement des choix de métiers pour les femmes
- La diversité des tâches à effectuer dans le chantier (peinture, finition, revêtement, etc.)
- La socialisation par le travail
- La construction de partenariats solides et durables avec les acteurs engagés dans l'action.

Difficultés rencontrées

- Le financement de l'action doit être renouvelé chaque année, d'où la nécessité de diversifier les sources de financement.
- Réponse tardive concernant la rémunération des stagiaire et les demandes de subvention.
- Versement tardif des subventions européennes

Défis à venir...

- Continuer à former des femmes qui par leur savoir-faire deviendront des « Ambassadrices » au sein de leur entreprise bâtiment et qui ouvriront la voie à un recrutement féminin plus important dans le futur.
- Faire découvrir d'autres corps métiers dans le bâtiment via des journées de découverte et de formation aux métiers
- Encourager les femmes à faire leur stage dans le secteur du gros œuvre bâtiment.

Retravailler

Créé en 1974, Retravailler est un réseau national qui poursuit trois objectifs complémentaires : encourager la diversification des choix professionnels, inciter les entreprises à recruter des femmes et des hommes dans des filières dites atypiques de sexe, accompagner les acteurs institutionnels et économiques pour une meilleure prise en compte de l'égalité.

Titre de l'expérience	Vers les métiers du bâtiment
Objectif	Promouvoir les métiers du bâtiment auprès des femmes et à destination de toutes les parties prenantes concernées.
Lieu	Nancy
Période	Janvier à octobre 2008
Auteurs	Association Retravailler Lorraine
Bénéficiaires	Femmes demandeuses d'emploi
Coût	24 000 €
Partenaires financiers	Pôle emploi, Conseil Régional de Lorraine, Eiffage Construction Lorraine

Vers les métiers du bâtiment

Comment est née cette action ?

L'union nationale Retravailler et l'entreprise Eiffage ont signé en 2007 un accord pour promouvoir les femmes dans les métiers du bâtiment. Cet accord répondait à la fois à des enjeux éthiques et de gestion des ressources humaines pour Eiffage, confronté à des difficultés de recrutement. Pour Retravailler, il s'agissait de saisir d'une problématique d'envergure nationale : les femmes se concentrent dans 17 familles professionnelles, dans les secteurs précaires et les moins rémunérés comme le commerce, la santé et l'éducation, alors que 82 familles sont référencées. L'objectif était donc

« On sait que c'est par la présence de femmes dans des métiers pas habituels qu'on va donner envie à d'autres femmes de rentrer dans ces métiers ...

A contrario, c'est aussi une occasion pour revaloriser les métiers du BTP qui en ont bien besoin ! »

Laurence Nobili, Retravailler

de pouvoir élargir les choix professionnels des femmes et des hommes en engageant un travail sur les représentations.

Une expérimentation a pris place en Lorraine dans le cadre du chantier de construction de la prison de Nancy assuré par Eiffage.

Les étapes de mise en œuvre

Résultats attendus : embauche et intégration de femmes à des postes de coffreur-euse-bancheur-euse, grutier-ière

Etape 1 : Mobilisation de toutes les parties prenantes

Le point de démarrage a été la signature de l'accord cadre entre le réseau Retravailler et Eiffage, qui devait être suivie d'une déclinaison régionale, avec l'élaboration et la construction du partenariat. En Lorraine, toutes les parties prenantes (Eiffage, Pôle emploi, CFA, DRDFE, Conseil Régional...) ont été rencontrées pour exposer le projet et monter le dispositif depuis la communication jusqu'à l'évaluation et définir les rôles et missions de chacun.

La première étape a consisté à sensibiliser tous les niveaux hiérarchiques d'Eiffage mobilisés sur le chantier : le directeur, le chef d'équipe, le chef de chantier et les ouvriers. Retravailler a animé une journée de formation pour leur apporter de l'information sur la situation des femmes au regard de l'emploi dans le BTP en mettant l'accent sur les représentations (pénibilité de travail, disponibilité). Le but était de déconstruire ces représentations et de présenter aussi l'évolution des métiers dans le BTP et des mentalités.

Etape 2 : Recrutement des bénéficiaires

Retravailler a sollicité les partenaires de l'orientation et de l'insertion afin de communiquer autour du dispositif d'intégration proposé. Il y a eu également une campagne d'affichage d'Eiffage avec le Pôle Emploi relayée par les conseillers lors des entretiens individuels. Les candidates devaient s'inscrire

à des réunions d'information animées par Retravailler Lorraine puis passer des entretiens de recrutement. La motivation était le principal critère de recrutement.

Il fallait éviter de mobiliser le fichier du Pôle emploi au service d'une mobilisation non ciblée de candidats par risque de faire venir des personnes non motivées qui auraient pu interrompre leur participation et décourager les autres, éventuellement plus motivées. Au delà de constituer un groupe de femmes motivées, la démarche de recrutement devait valider les projets d'insertion des femmes dans les métiers ciblés.

Etape 3 : Validation des projets professionnels, sas de pré-professionnalisation et pré-qualification

L'objectif était d'apporter les pré requis et bases de formation nécessaires à celles qui avaient validé leur projet. Pour ce faire, un sas de pré professionnalisation a été confié à Retravailler : 14 femmes accueillies pour se familiariser avec les premières notions techniques des métiers et leur permettre de faire le lien avec leurs parcours antérieur. Eiffage proposait des métiers de grutiers, coffreuse-bancheuse et maçonne. 9 femmes à l'issue du stage ont confirmé leur projet « coffrage » et intégré une pré qualification au CFA. Les femmes ont alterné 140 heures en centre de formation et 170 heures en entreprise.

Etape 4 : Intégrer les femmes dans l'entreprise et les professionnaliser
La dernière étape s'est concrétisée par l'immersion en entreprise sous la forme notamment de contrats de professionnalisation.

« Ce qui permet aux femmes de se dire « je suis capable » c'est l'expérimentation du métier. C'est elle qui permet de lever toutes les résistances, et qui déclenche l'envie d'aller plus loin »

Laurence Nobili, Retravailler

Points forts de l'expérience

Des besoins communs partagés par les principaux partenaires : les femmes dans l'accès à un emploi, l'entreprise Eiffage qui a des difficultés pour recruter.

L'important travail d'accompagnement et de suivi des bénéficiaires

La sensibilisation de toutes les parties prenantes

Difficultés rencontrées

Le projet est issu d'un accord national entre l'union Retravailler et Eiffage. Mais sa déclinaison n'a pas été nationale et s'est limitée à la Lorraine.

Être capable de mobiliser 10 femmes !

Faute de moyens, il n'a pas été possible de former comme prévu les formateurs du Centre de Formation d'Apprentis de Pont-à-Mousson sur les représentations

Défis à venir...

Pouvoir mobiliser plus d'entreprises

Élargir les profils de postes présentés aux femmes.

Sensibiliser à tous les niveaux

Les clés de la réussite pour intégrer les femmes dans des métiers non traditionnels selon RETRAVAILLER

- Développer un maillage partenarial fort
- Favoriser l'appropriation du projet par toutes les parties prenantes et à tous les niveaux de la pyramide hiérarchique dans l'entreprise
- Avoir des postes à pourvoir au démarrage
- Permettre aux femmes de se projeter dans les métiers via l'exemplarité et/ou la rencontre avec des femmes du secteur
- S'adapter au contexte local.
- Sensibiliser les acteurs de l'accueil et de l'orientation
- Avoir une approche transversale : intégrer l'égalité quels que soient les acteurs concernés

Atelier 1

Le relais de Sénart

Accompagnement des femmes victimes de violence vers l'emploi

27, rue de l'Étang,
77 240 Vert-Saint-Deni
antenne.senart@lerelais77.fr
Tel : 01 64 89 76 43

Maison pour l'emploi Sénart (projet Balle au bond)

Projet insertion via la création d'une crèche

462, rue Benjamin Delessert
Immeuble le Sextant
77550 Moissy-Cramayel

Du côté des femmes

Accompagnement des publics fragilisés vers l'insertion sociale et professionnelle.

31-33, rue du Chemin de fer
95 800 Cergy Saint-Christophe
Tel : 01 30 73 51 52

ADAGE - Association D'Accompagnement Global contre l'Exclusion

Projet accompagnement insertion à l'emploi pour des femmes fragilisées (plusieurs services)

17, rue Bernard Dimey
75 018 Paris
sandragidon.adage@orange.fr
Tel : 01 58 59 01 67

FIT un toit

Offrir un toit, stable et sécurisé, redonner la parole, accompagner

11, Boulevard des filles du calvaire
75003 Paris
afit003@wanadoo.fr
Tel : 01 44 54 87 90

Quartiers du Monde

Projet femmes du Monde (accompagnement global pour l'empowerment des femmes) méthode participative

2, Rue Voltaire
92 240 Malakoff
qdm@quartiersdumonde.org
Tel : 06 87 70 70 72

Office municipal des migrants

Projet accompagnement insertion à l'emploi pour des femmes migrantes

19, rue du Monument
94500 Champigny
officedesmigrants@yahoo.fr
Tel : 01 55 09 14 81

Maison des femmes de Paris

Un espace d'initiatives et de solidarité féministe

163, Rue de Charenton
75012 Paris, France
maisondesfemmesdeparis@wanadoo.fr
Tel : 01 43 43 41 13

Centre Maison Bas de Belleville

126, boulevard de Belleville
75020 PARIS
Chantier d'insertion puériculture
maison.bas-belleville@groupe-sos.org
Tel : 01 43 66 64 56

GEODE 95

3, Passage Paul Eluard
95330 Domont
Accompagnement des femmes RSA vers l'emploi
Tel : 01 39 91 95 12

Maison de l'emploi de Blanc Mesnil

Accompagnement à la recherche d'emploi et de formation
Centre d'affaires Paris Nord Immeuble Le Continental
183, avenue Descartes - 93 150 Le Blanc-Mesnil
mede@blancmesnil.fr
Tel : 01 55 81 10 11

PLIE - Pôle Emploi de Blanc Mesnil

Aider les personnes en grande difficulté sociale et professionnelle à s'insérer dans le monde du travail

Centre d'affaires Paris Nord Immeuble Le Continental
183 avenue Descartes
93, 150 Le Blanc-Mesnil
plie.cool@wanadoo.fr
Tel : 01 55 81 10 11

Atelier 2

Habiter au quotidien

Favoriser l'insertion professionnelle des femmes dans le secteur du bâtiment second œuvre

29, rue Périer
92 120 Monrouge
Hquotid@aliceadsl.fr
Tel : 09 53 70 20 37

Métier d'hommes au féminin

Projet insertion des femmes dans l'automobile et le bâtiment
jp.liset@jemclub.fr

RETRAVAILLER

Réseau national d'orientation sur la diversification des choix professionnels
Union Nationale Retravailler
31, rue de Buzenval
75 020 Paris
Tel : 01 43 67 09 92

Aster International

formation à la diversification
107 rue d'Isle
02100 Saint-Quentin
aster.aster@wanadoo.fr
Tel : 03 23 67 07 54

Campus de la fonderie de l'image

Projet d'accès des femmes aux métiers du numérique
80, Rue Jules Ferry
93170 Bagnolet
mtanguy@cna-cegag.org
Tel : 01 55 82 41 41

GEFEN

Projet d'accès des femmes aux métiers G.E.F.En
Lycée Maximilien Perret
Place San Benedetto Del Tronto
94140 Alfortville de l'énergie
gefef@wanadoo.fr
Tel : 01 43 53 52 30

CFA Batiment de Reuil-Malmaison

Centre de formation pour les métiers du bâtiment
35, rue du Marquis de Coriolis
92500 Reuil Malmaison
cfabtp.rueil@ccca-btp.fr
Tel : 01 47 32 02 81

DAMES

Le bâtiment ô féminin
107 bis, rue Claude Pernès
93110 Rosny Sous Bois
leila-ouadah@hotmail.fr
Tel : 06 26 80 28 35

Atelier 3

GRDR

Programmes d'action à l'international à destination des migrants, populations défavorisées et personnes victimes de discrimination

GRDR-Migration, Citoyenneté, Développement
66 / 72, rue Marceau
93558 Montreuil Cédex
grdr@grdr.org
Tel : 01 48 57 75 80

Femmes InterAssociations / Inter Services Migrants

Projet accompagnement création entreprise migrants
Centre International des Cultures Populaires (CICP)
21 ter, rue Voltaire
75011 Paris
fia.ism@wanadoo.fr
Tel : 01 44 85 96 46

IRFED Europe

Dispositif d'accompagnement des femmes porteuses d'un projet de création d'entreprise
5, rue Ponscarne
75013 Paris
irfed-europe@irfed-europe.org
Tel : 01 43 31 98 90

ADIE - Antenne Aubervilliers

aide des personnes exclues système bancaire classique à créer leur entreprise grâce au microcrédit.
35-37, rue du Moutier
93300 Aubervilliers
adie@adie.org
Tel : 0 800 800 566

ADELE

accompagner des femmes qui veulent créer de l'activité économique solidaire dans une dimension collective

113, rue de Charenton
75012 Paris
Adel1@wanadoo.fr
Tel : 01 40 04 91 05

Île-de-France Active

Financeur solidaire pour l'emploi en Île-de-France
155, rue de Picpus
75012 PARIS
contact@iledefranceactive.fr
Tel : 01 44 73 84 00

CLAAE - Club des Afro-Européennes et entrepreneuriat

Projet accompagnement création entreprise migrants
509, patio de terrasses
91034 Evry
sbellnoun@claae.org
Tel : 06 50 94 54 58

Partenaires MEDA

UTSS-CAD
Appui et développement de l'autonomie des groupes cibles ainsi que le développement de la société civile
cherkalton@yahoo.fr
Tel : 00 216 71 80 80 66

CIDDEF

projets de formation, de sensibilisation au genre et de plaidoyer en faveur de la condition féminine
05, Rue Alfred Lettelier
Sacré Coeur
ALGER - ALGERIE
contact@ciddef-dz.com
Tel : 00 213 21 74 34 47

AMSSF/MC

association de micro-crédit et d'accompagnement des bénéficiaires
1, rue Abi Dar El Ghoufari
Quartier Prince Héritier
Fès - Maroc
amssfmc@amssfmc.ma
Tel : 00 212 5 35 73 00 24

EACD

développer les compétences des personnes les plus défavorisées
30 Nile el Abiad street -off Lebanon square
Mohandessin, Cairo
info@eacdonline.net
Tel : 202 330 481 90 / 91

BATIK International

Association de solidarité internationale, a mis en place des projets au Vietnma, en Méditerranée et en Île-de-France
64, rue Clisson
75013 Paris
Équipe@BATIK-international.org
Tel : 01 44 18 72 66

Centre Hubertine Auclert

espace d'information et d'expertise dont l'objectif est de promouvoir une culture de l'égalité entre femmes et homes
Centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes
7, impasse Milord
75018 Paris
Tel : 01 77 72 90 30

Glossaire

ACSE	Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l’Egalité des chances
ADAGE	Association D’Accompagnement Global contre l’Exclusion
ADEL	Agence pour le développement de l’économie locale
ADIE	Association pour le Droit à l’Initiative Economique
ADVP	méthode Activation du Développement Vocationnel et Personnel
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AMSSF/MC	Association Marocaine de Solidarité Sans Frontières / Micro-Crédit
ARACT	Association pour l’amélioration des conditions de travail
ASS	Allocation de solidarité spécifique
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CAF	Caisse d’Allocations Familiales
CAP	Contrat d’Adaptation Professionnelle
CAPEB	Confédération de l’Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment
CDD	Contrat à durée déterminée
CFA	Centre de Formation d’Apprentis
CHRS	Centre d’Hébergement et de Réinsertion Sociale
CIDFF	Centres d’Information sur les Droits des Femmes et des Familles
CIP 20	Citoyennes Interculturelles Paris 20
CIVOP	Centre de ressources locales ?
CLAEF	Club des Africaines Entrepreneuses d’Europe
CMU	Couverture maladie universelle
CRIF	Conseil Régional d’Île-de-France
DDEEES	Direction du développement économique, de l’emploi et de l’enseignement supérieur (Ville de Paris)
DIRECCTE	Direction régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi
DRDFE	Délégation régionale aux droits des femmes et à l’égalité
EACD	Egyptian Association for Comprehensive Development
EDL	Équipe de Développement Local
FIA-ISM	Femmes Inter-Association – Inter Services Migrants
FSE	Fonds Social Européen
GEIQ	Groupements d’employeurs pour l’insertion et la qualification
HLM	Habitations à loyer modéré
IDF	Île-de-France
LACLEF	L’Association des Compétences pour l’Essor des Entreprises du sud est francilien ?
MIEL	Maison de l’Initiative Economique Locale
NAJE	Nous n’Abandonnerons Jamais l’Espoir
OFAD	Autour des Premières Dames Africaines ?
PACA	Région Provence-Alpes-Côte d’Azur
RSA	Revenu de Solidarité Active
UTSS/CAD	Union Tunisienne de Solidarité Sociale / Cellule d’Aide à l’auto-Développement

Que ce soit en termes d'insertion dans l'emploi ou de création d'entreprise, les femmes restent en retrait de l'activité. Les crises économiques qui touchent actuellement et la Méditerranée et l'Europe ont encore aggravé cette situation. Ici comme là-bas, les femmes ont de plus en plus de difficultés à trouver un emploi stable qui leur permette d'être actrices de leur développement.

C'est dans cette optique que BATIK International et ses quatre partenaires méditerranéens ont mis en place le projet Genre et Economies Pluri'Elles, GEPE, en février 2011 en Algérie, au Maroc, en Tunisie et en Egypte. Le projet a depuis 2012 développé un volet d'activités en Île-de-France en partenariat avec le Centre Hubertine Auclert qui a réuni des associations mais aussi des entreprises, des représentants des pouvoirs publics, et des organismes de financement impliqués dans l'insertion économique des femmes.



BATIK International

64 rue Clisson
7013 Paris
equipe@batik-international.org
www.batik-international.org
www.pluri-elles.org



Centre Hubertine Auclert

Centre francilien de ressources
pour l'égalité femmes-hommes
7 impasse Milord
75018 Paris
www.centre-hubertine-auclert.fr



La présente publication a été élaborée avec l'aide de la Région Île-de-France, le Comité Français pour la Solidarité Internationale, l'Agence Française de Développement et l'Union européenne. Le contenu de la publication relève de la seule responsabilité de BATIK International et ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue des institutions précitées.

Mise en page : Emmanuelle Pichon