



📖 ÉTUDE

ACCÈS À L'EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LA MGP

EXEMPLE D'ADAGE, UNE ASSOCIATION QUI ACCOMPAGNE
LES FEMMES EN SITUATION DE PRÉCARITÉ

DÉCEMBRE 2020



REMERCIEMENTS

Les personnes rencontrées pour l'étude : les femmes accompagnées et les professionnels de l'association ADAGE.

Les partenaires du comité de suivi : Ville de Paris – Direction de la Démocratie, des Citoyen.ne.s et des Territoires (DDCT) // Préfecture de Paris et d'Ile-de-France - Direction Départementale de la Cohésion Sociale de Paris (DDCS 75) // Ville de Paris - Direction de l'Attractivité et de l'Emploi (DAE) - Direction de l'Action sociale, de l'Enfance et de la Santé (DASES) - Centre d'action sociale de la Ville de Paris 18 (CASVP 18) - Permanence sociale d'accueil Gauthey // Préfecture de Paris et d'Ile-de-France - Direction régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) // Pôle emploi // Mission Locale de Paris // Ensemble Paris Emploi Compétences (EPEC).

Directrices de la publication : **Dominique ALBA**
Patricia PELLOUX

Étude réalisée par : **Marina RIBEIRO, Justine BIGEL**

Sous la direction de : **Émilie MOREAU**

Cartographie : **Anne SERVAIS**

Photos et illustrations : **Apur sauf mention contraire**

Mise en page : **Apur**

www.apur.org

20P050303

Sommaire

INTRODUCTION	4
1. Contexte, enjeux et méthode	6
Inégalités femmes-hommes et insertion professionnelle dans les quartiers de la politique de la ville	6
Présentation de l'association ADAGE et des dispositifs étudiés	7
Méthodologie de l'étude : qualitative et quantitative	9
2. Le dispositif « Femmes en mouvement »	10
Un dispositif d'insertion sociale et professionnelle	10
Le public accompagné	16
L'impact du dispositif	20
« Femmes en mouvement », en résumé	27
3. Le chantier d'insertion	28
Un dispositif d'accompagnement vers la qualification en vue d'un emploi pérenne	29
Le public accompagné	34
L'impact du dispositif	38
Le chantier d'insertion, en résumé	43
4. Analyse croisée et enjeux	44
Un public cible peu identifié par les politiques publiques	44
Accompagnement global, freins et impacts sociaux	46
Un accompagnement professionnel fragilisé par la précarisation de l'emploi	50
Une association comme point d'ancrage territorial	54
Une communication parfois difficile entre les acteurs de l'insertion professionnelle	57
Les conséquences de la crise de la Covid-19 et du confinement sur le suivi et la vie des femmes du dispositif	60
Les enjeux identifiés, en résumé	63
CONCLUSION	64
BIBLIOGRAPHIE	66

INTRODUCTION

Dans le cadre de son programme de travail 2020, en lien avec les travaux de l'évaluation du contrat de ville de Paris, l'Apur a mené une étude visant à analyser l'emploi et l'accès à l'emploi à l'échelle de Paris et de la Métropole du Grand Paris. Dans ce cadre, et dans la continuité des travaux liés à l'évaluation du contrat de ville 2015-2022 de Paris, l'Apur a engagé une étude sur les publics en difficulté d'insertion professionnelle et les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi.

Elle comprend trois volets distincts. Le premier introduit la réflexion en présentant un cadrage statistique sur l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle à l'échelle de la Métropole du Grand Paris. Publié en avril 2020, ce travail souligne des difficultés plus marquées pour certains publics, notamment les actifs de 50 ans ou plus et les femmes de nationalité étrangère, ainsi que de fortes disparités territoriales qui se creusent, notamment pour les territoires du nord-est de la Métropole (Plaine Commune, Paris Terres d'Envol, Est Ensemble).

Ce document présente le deuxième volet visant à analyser les actions de l'association ADAGE (Association d'accompagnement global contre l'exclusion), retenue dans le cadre de l'éva-

luation du contrat de ville comme axe d'approfondissement. Cette association accompagne des femmes en situation de précarité vers l'insertion sociale et professionnelle dans le 18^e arrondissement. L'approche globale qu'elle met en œuvre, donnant lieu à des données de suivi depuis l'origine, a semblé intéressante aux partenaires du contrat pour interroger certaines modalités d'intervention et leur impact en matière d'accompagnement vers l'emploi.

Cette étude sera suivie d'un troisième volet visant à analyser d'autres initiatives d'accompagnement vers l'emploi menées à l'échelle du Grand Paris.

Ce travail, réalisé au cours de la crise sanitaire liée à la Covid-19, apporte des éléments de compréhension des difficultés d'insertion à l'échelle du Grand Paris et des actions qui sont mises en œuvre pour renforcer l'accès à l'emploi des publics les plus concernés. Alors que l'impact économique de la crise et ses effets sur l'emploi risquent d'être considérables, cette analyse contribue à apporter des clés de lecture des difficultés existantes et des démarches qui apportent des réponses.



© Apur - Justine Bigel

Avenue de la Porte de Clignancourt - Paris 18^e



© Apur - Justine Bigel

Locaux d'ADAGE, 17 rue Bernard Dimey - Paris 18^e



© Apur - Justine Bigel

Avenue de la Porte de Saint-Ouen vue depuis le boulevard Ney - Paris 18^e

1.

Contexte, enjeux et méthode

Inégalités femmes-hommes et insertion professionnelle dans les quartiers de la politique de la ville

Publiée en avril 2020, l'étude « Population active, chômage et insertion professionnelle dans la Métropole du Grand Paris » a mis en avant **des inégalités persistantes sur le marché du travail, notamment entre les femmes et les hommes**. Dans la Métropole du Grand Paris comme ailleurs, **les femmes restent moins présentes sur le marché du travail** et sont légèrement plus souvent au chômage que les hommes. La structure familiale demeure l'une des variables majeures qui explique ces différences d'accès à l'emploi et d'insertion professionnelle. Les femmes sont plus souvent employées, occupent moins souvent un poste de cadre et de profession intellectuelle supérieure, et leur salaire horaire reste en moyenne inférieur de 17 % à celui des hommes. **Elles exercent plus souvent une activité à temps partiel (19 % contre 9 %), occupent plus fréquemment des emplois précaires¹ (11 % des femmes en CDD contre 9 % des hommes), et sont davantage concernées par la pluriactivité². Ces écarts sont d'autant plus marqués pour les femmes de nationalité étrangère** dont le taux de chômage est nettement plus élevé (25 % contre 14 % des femmes), tout comme le taux d'emploi précaire (16 % contre 11 % des femmes) et le taux d'emploi à temps partiel (31 % contre 19 % des femmes).

Cette étude souligne également **des difficultés d'insertion professionnelle plus marquées pour les habitants qui résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville**. Dans la continuité des résultats des travaux liés à l'évaluation à mi-parcours du contrat de ville de Paris³, ces analyses confirment les écarts en matière de chômage et d'insertion professionnelle avec le reste du territoire qui se maintiennent voire qui s'accroissent. **Les femmes des quartiers de la politique de la ville sont d'autant plus touchées par ces problématiques d'insertion**. Selon le guide « Favoriser l'insertion professionnelle des femmes dans les quartiers politiques de la ville⁴ », « *les femmes vivant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) subissent une double inégalité, à la fois territoriale et sexuée. Face à l'emploi, elles sont en effet dans une situation moins favorable que les hommes vivant dans les QPV et que les femmes des unités urbaines environnantes* ».

L'accès à l'emploi des femmes de ces quartiers constitue un levier majeur pour l'accès à l'autonomie, au logement, au soin et pour réduire la précarité. Cette question reste encore aujourd'hui, selon certains acteurs de l'emploi et de l'insertion, un angle mort des politiques publiques. La majorité des dispositifs d'insertion professionnelle,

1 – Les emplois précaires regroupent les statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée déterminée, l'apprentissage et les contrats aidés.

2 – Les pluriactifs sont des personnes qui exercent plusieurs emplois à une même date, soit parce que, exclusivement salariés, ils ont plusieurs employeurs, soit parce qu'ils sont à la fois non-salariés et salariés.

3 – C. Ortais, M. Ribeiro, « Synthèse des travaux. Évaluation à mi-parcours du contrat de ville de Paris 2015-2020 – Volet 1 », Apur, avril 2019. <https://www.apur.org/fr/nos-travaux/analyse-quartiers-politique-ville-paris-evaluation-mi-parcours-contrat-ville-paris-2015>

4 – Guide méthodologique, « Favoriser l'insertion professionnelle des femmes dans les quartiers politiques de la ville », Préfet de la Région Ile-de-France, 2018. <https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/content/download/42097/281858/file/MEP%20Guide%20jaune%20bleu%20VF3.pdf>

bien que mixtes, reçoivent un public majoritairement masculin. Certains ne proposent pas d'accompagnement social en parallèle de l'accompagnement professionnel. Des freins spécifiques persistent par ailleurs pour l'accès des femmes aux actions proposées, aux formations et à l'emploi, notamment ceux liés à l'articulation des temps de vie et à la garde des enfants. Selon le guide « Favoriser l'insertion professionnelle des femmes dans les quartiers politiques de la ville », « l'efficacité de la lutte contre les inégalités d'accès à l'emploi des femmes résidant en QPV nécessite d'adopter une approche appropriée face aux problématiques rencontrées par celles-ci ».

Cette étude s'appuie sur une analyse approfondie d'une association qui accompagne les femmes en précarité dans un quartier de la politique de la ville du 18^e arrondissement, l'association ADAGE (Association D'Accompagnement Global contre l'Exclusion). **L'analyse des publics, des dispositifs proposés et de leur impact permet d'interroger les modalités d'intervention à destination des publics les plus fragiles et de faire ressortir des enjeux émergents sur l'accès à l'emploi, notamment des femmes dans les quartiers prioritaires.**

Présentation de l'association ADAGE et des dispositifs étudiés

L'association accompagne des femmes en situation de précarité vers l'insertion sociale et professionnelle à travers une démarche globale

L'association ADAGE, Association D'Accompagnement Global contre l'Exclusion, a été créée en 2008. **Son objectif est d'accompagner des femmes en situation de précarité vers l'insertion sociale et professionnelle.** Elle se situe dans le 18^e arrondissement de Paris, au sein du quartier de veille active Porte de Saint-Ouen Bernard Dimey. L'association compte une équipe de 14 salariés professionnels de l'insertion (formateurs, chargés d'accompagnement socio-professionnels, etc.) ainsi que plusieurs intervenants extérieurs (formateurs, assistantes sociales, psychologues, etc.). Elle est financée action par action par différents acteurs, tels que des institutions publiques, plusieurs directions de la Ville de Paris, et des fondations privées (Fonds A&A, Fondation de l'échiquier, Fondation Raja).

La mission d'ADAGE se concrétise depuis 10 ans par la mise en place d'actions qui se déclinent à tous les moments de l'insertion, du groupe de parole au chantier d'insertion, de l'accompagnement individuel à la formation de professionnels.

Trois cents femmes sont accompagnées chaque année. Les femmes, public privilégié par ADAGE, résident à Paris et en Ile-de-France, particulièrement dans des quartiers prioritaires.

La particularité de l'action de l'association ADAGE est son approche de l'insertion des femmes suivies : **les dispositifs mis en place répondent à la fois à un besoin d'insertion professionnelle mais également d'insertion sociale.** ADAGE suit une approche globale de l'insertion, qui ne se concentre pas seulement sur un suivi des femmes au sein de leur recherche d'emploi. En plus d'une aide à la recherche d'emploi ou de formation, l'association aide les femmes à la résolution de difficultés périphériques à la sphère professionnelle (santé, logement, situation sociale ou administrative). La prise en compte de ces freins à l'insertion permet de répondre de manière plus individualisée aux besoins des femmes, en créant des passerelles avec les dispositifs de droit commun.

Dans le cadre de cette étude, deux dispositifs particuliers ont été retenus. Le premier est le **programme « Femmes en mouvement »** qui accueille une centaine de femmes par an en situation de précarité. Le dispositif propose un suivi de 6 mois, renouvelable, s'organisant autour d'entretiens individuels hebdomadaires et d'ateliers collectifs thématiques.

Le second dispositif étudié est le **chantier d'insertion**. Il prépare, en les salariant, 16 femmes par an à rejoindre une formation d'aide-soignante ou d'auxiliaire de puériculture, en partenariat avec l'hôpital Bichat situé à proximité directe de l'association. La formation s'organise autour de trois axes : une mise en pratique dans un service de l'hôpital, une formation théorique et un accompagnement socio-professionnel.



Locaux d'ADAGE (Association D'Accompagnement Global contre l'Exclusion) : 17, rue Bernard Dimey - Paris 18^e

LES AUTRES DISPOSITIFS D'ADAGE

ADAGE propose près de 17 actions différentes, qui ne sont pas étudiées dans cette étude, telles que :

- **Des groupes d'alphabétisation** qui regroupent six dispositifs. Le groupe « Alphabétisation vers l'Emploi » est destiné aux femmes qui n'ont jamais été scolarisées et qui ne savent ni lire ni écrire. La formation dure de septembre à juillet, et le recrutement se fait par informations collectives et entretiens. Une seconde formation plus courte est proposée aux femmes qui savent déchiffrer et reconstituer les mots syllabe par syllabe, le groupe « Renforcement en alphabétisation ». Les femmes qui suivent ces formations sont de nationalité étrangère et migrantes, elles vivent parfois depuis longtemps en France, mais sont bloquées par la lecture et l'écriture. D'autres groupes sont proposés comme le groupe « Femmes Langue Emploi » pour les femmes qui ont fait des études dans un autre pays, mais qui viennent apprendre à parler et à écrire le français. Ces actions incluent un travail sur le projet professionnel et la recherche d'emploi ;
- **Le groupe recherche d'emploi** est un groupe 3 mois avec pour objectif de trouver un emploi, pour des hommes et des femmes, qui ont un projet de recherche d'emploi clair. Il propose des techniques de recherche d'emploi, une demi-journée d'animation et un entretien individuel ;
- **Le dispositif « Parcours de femmes »** propose aux femmes de découvrir des métiers à travers des stages en entreprise afin d'expérimenter les différents métiers et affiner leur projet professionnel, pour accéder à un emploi ou une formation qualifiante.

Si le public majoritaire est féminin, plusieurs dispositifs sont ouverts aux hommes : le groupe Renforcement en alphabétisation, le groupe de recherche d'emploi et le chantier d'insertion.

Méthodologie de l'étude : qualitative et quantitative

26 femmes suivies au cours des dernières années et 7 professionnels de l'association ont été rencontrés pour l'étude

Les analyses ont été réalisées à partir des données d'ADAGE sur les publics suivis et leur parcours au sein de l'association depuis sa création. Les analyses sont réalisées à partir des dernières données disponibles⁵ : l'année civile 2019 pour le programme « Femmes en mouvement » et l'année scolaire 2018-2019 pour le chantier d'insertion. Les données recueillies permettent d'analyser les évolutions par rapport aux années précédentes, depuis 2015.

En complément des analyses de données quantitatives, **des entretiens ont été menés** avec des bénéficiaires et des professionnels.

Quinze entretiens semi-directifs ont été réalisés avec des femmes suivies en 2020 par l'association ou qui ont bénéficié d'un suivi au cours des dernières années. D'une durée moyenne de 45 minutes, ces entretiens ont permis d'échanger pour mieux comprendre leur parcours, les freins à leur insertion sociale ou professionnelle et avoir un retour d'expérience sur leur accompagnement. **Deux entretiens collectifs ont également été organisés d'une durée d'une heure et demie :** le premier en présence de cinq femmes qui ont suivi le chantier d'insertion il y a quelques années, et le second avec trois femmes suivies dans le dispositif « Femmes en mouvement » en 2020. Trois femmes ont été rencontrées de manière plus rapide, pendant 15 minutes, à la sortie d'un atelier du chantier d'insertion. Au total 26 femmes ont été rencontrées pour l'étude, quinze suivies par le dispositif « Femmes en mouvement » et onze suivies par le chantier d'insertion. Les entretiens ont été anonymisés et les noms des femmes ont été modifiés dans l'étude.

Sept entretiens semi-directifs ont été réalisés avec une partie des professionnels de l'association : une

formatrice coordinatrice du dispositif « Femmes en mouvement », une formatrice coordinatrice du chantier d'insertion, un intervenant formateur en communication pour le chantier d'insertion, une animatrice de la halte-garderie éphémère du dispositif « Femmes en Mouvement », une assistante sociale, une psychologue, ainsi que la directrice de l'association. Ces entretiens ont permis d'échanger avec les professionnels sur leurs rôles et missions au sein de l'association, les évolutions constatées depuis leur arrivée, leur retour d'expérience sur l'accompagnement proposé aux femmes, ainsi que leur ressenti sur les enjeux, les atouts et les difficultés rencontrés dans le suivi des bénéficiaires.

En parallèle, **plusieurs observations ont permis de compléter l'analyse qualitative :** un atelier de communication dans le cadre du chantier d'insertion, une information collective pour présenter le chantier d'insertion et une réunion entre professionnels de l'insertion professionnelle. Ces observations ont permis d'appréhender le travail de terrain des acteurs de l'association, leur méthodologie et l'impact immédiat des dispositifs sur le parcours du public suivi.

Un comité de suivi a été constitué réunissant les partenaires intéressés par l'étude : les directions de la Ville de Paris (DDCT, DAE, DASES), Pôle emploi, la Mission Locale de Paris, l'EPEC, les Délégués du Préfet, DDCS, le Service égalité intégration inclusion – SEII, la Déléguée auprès de l'égalité femmes-hommes, le CASVP 18, la Permanence sociale d'accueil Gauthey. Le comité de suivi s'est réuni au lancement de l'étude pour définir les pistes d'analyse et les enjeux prioritaires (mars 2020) et en fin de parcours pour échanger sur les résultats (septembre 2020).

⁵ — Les données recueillies : le lieu de résidence, l'âge, la nationalité, le statut de réfugié, la durée de résidence en France, la date d'entrée dans le dispositif, le prescripteur, le type de logement, le type de revenu, la situation familiale, le nombre d'enfants, l'âge des enfants, la situation face à l'emploi, le niveau de formation, les emplois exercés (déclaré ou non déclaré), le type de sorties, la participation aux ateliers proposés, les freins à l'insertion.

2.

Le dispositif « Femmes en mouvement »

« Femmes en mouvement » est un dispositif visant à accompagner les femmes en situation de précarité sociale qui souhaitent travailler. Les femmes rejoignent l'association pour un suivi de 6 mois renouvelables. Des entretiens individuels sont mis en place une fois par semaine et des ateliers collectifs sont proposés.

Un dispositif d'insertion sociale et professionnelle

LES INFORMATIONS COLLECTIVES ET L'INSCRIPTION DES FEMMES

Des réunions d'information sont organisées une à deux fois par mois pour les femmes qui souhaitent intégrer un des dispositifs de l'association. L'adhésion est libre et indépendante de toute autre structure, et aucune sélection n'existe. La majorité des femmes s'inscrivent à ADAGE après avoir été orientées par des structures en faveur de l'insertion sociale ou professionnelle. En 2019, 18 % ont été

redirigées par des associations ou des partenaires⁶, 12 % par Pôle Emploi, 10 % par des assistantes sociales, 8 % par le centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), les permanences sociales d'accueil (PSA) et les services sociaux départementaux polyvalents (SSDP), 6 % par le PLIE (EPEC) et 4 % par la CAF. **Pour les autres, le bouche-à-oreille et internet ont motivé leur inscription (34 % des femmes).** Ce dernier a diminué depuis le début d'ADAGE, tout comme l'orientation des femmes par Pôle emploi.

« J'ai été dans le dispositif RSA, c'est-à-dire un suivi avec une association et ils m'ont envoyée vers la Maison de l'Entreprise et de l'Emploi. J'ai fait un atelier là-bas et l'intervenant connaissait ADAGE et m'a donné l'adresse parce qu'il sentait que j'avais besoin d'un suivi à long terme. »

Margot, suivie par « Femmes en mouvement » jusqu'en 2019

« C'est par rapport à ma voisine qui était ma copine aussi. Elle m'a dit qu'il y avait une association. Elle m'a vue stressée par le travail. Elle m'a dit qu'ils aident les gens ils font plein de choses même par rapport à la communication. »

Imane, suivie par Parcours de femme en 2017

6 — Organismes de formation, conseil citoyen du 17^e, Médecins du Monde, psychologue du commissariat du 18^e, France Terre d'Asile, Réseaux Eiffel, linguistique, Pôle santé Goutte d'Or, PMI, Association de lutte contre les violences faites aux femmes, etc.

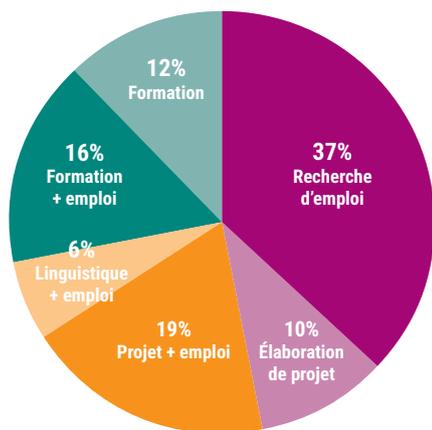
LES ENTRETIENS INDIVIDUELS HEBDOMADAIRES

Un suivi individuel hebdomadaire avec une formatrice référente

Dès leur intégration dans le dispositif, les femmes sont accompagnées par une formatrice référente de leur suivi. Le premier entretien leur permet de préciser la nature de leurs besoins et de leurs demandes. La majorité des femmes s'inscrivent pour trouver un emploi, une formation ou élaborer un projet professionnel. En 2019, 37 % des femmes suivies souhaitent rechercher un emploi en priorité, 16 % ont un double objectif d'emploi et de formation et 19 % d'élaboration de projet professionnel et d'emploi.

Un entretien individuel d'une heure est mis en place une fois par semaine avec la formatrice qui les accompagne. Parmi les 115 femmes suivies en 2019, 45 % ont un suivi actif (au moins trois entretiens individuels par mois), une proportion en hausse depuis 2015 (32 %). La fréquence du suivi individuel est adaptée à chaque femme, à l'avancement de leur projet professionnel et à leurs contraintes personnelles. Certaines peuvent être en emploi ou en formation lors de leur suivi, ce qui influence la périodicité de leur venue à l'association.

PREMIÈRE DEMANDE À L'ENTRÉE DES FEMMES DANS LE DISPOSITIF FEM EN 2019



Source : ADAGE 2019

« La motivation première c'est de trouver un emploi, après c'est à plus ou moins long terme, et elles ont plus ou moins d'urgence par rapport à ça. Si elles veulent faire une formation c'est vraiment en vue de trouver un emploi de toute façon, donc le point commun c'est toujours l'emploi. Et souvent, elles ont essayé beaucoup d'échecs, ou elles ne savent pas comment faire, ou disent que ni Pôle Emploi ni aucun dispositif n'ont rien fait. »

Professionnelle d'ADAGE

« Quand mon contrat s'est fini à la boulangerie, je n'aime pas rester à la maison et je suis venue voir (une formatrice) pour qu'elle m'aide à chercher. En réalité je voulais suivre une formation, comme ça, je me suis dit que si j'avais un diplôme ça allait être plus facile. Elle m'a dit "avec l'expérience que vous avez eue je pense que vous n'avez peut-être pas besoin d'une formation donc ça serait mieux qu'on cherche directement un travail. Après si vous voulez faire une formation on peut chercher. »

Aminata, suivie par « Femmes en mouvement » en 2020

« C'est quand même un suivi intense qu'on propose aux femmes, et qui adhèrent ou qui n'adhèrent pas. La plupart du temps elles y adhèrent, ça les étonne beaucoup un suivi aussi long et une durée d'une d'heure une fois par semaine. Elles ne sont pas habituées à ça, et en général elles en sont satisfaites. »

Assistante sociale

« En principe les entretiens individuels c'est une fois par semaine, et puis après on s'adapte aussi à la personne, si on constate que ça fait trop pour elle une fois par semaine ou qu'elle a d'autres contraintes ou qu'elle est en emploi, du coup ça peut s'espacer, mais nous l'idée en tout cas c'est qu'on puisse se rendre disponible une fois par semaine pour la recevoir. »

Professionnelle d'ADAGE

Un accompagnement individualisé pour aider les femmes à choisir leur parcours professionnel

Au cours des entretiens individuels, les femmes font le point sur leur situation professionnelle et leurs besoins en termes d'accompagnement. Lorsqu'elles ont un environnement propice à la recherche professionnelle, les formatrices les accompagnent sur leur recherche de stage, de formation ou d'emploi, la préparation d'un CV ou d'un entretien d'embauche, les objectifs attendus d'une expérience professionnelle, etc.

Les professionnels utilisent la méthode ADVP (Activation du Développement Vocationnel et Personnel) pour aider les femmes à construire leur projet professionnel. Les différents éléments de cette méthode placent la personne suivie au cœur de son parcours. Le professionnel est expert de la méthode d'accompagnement en aidant les femmes à se familiariser avec l'environnement professionnel. Les échanges

autour des raisons qui font qu'elles ne trouvent pas d'emploi aujourd'hui sont importants, tout comme ceux autour des expériences réussies.

Pour valider leur projet professionnel, les femmes sont encouragées à faire des stages pratiques en entreprise, pour découvrir différents secteurs d'activité et différents environnements de travail, élargir leur réseau ou ajouter une expérience professionnelle. **Elles trouvent elles-mêmes leur lieu de stage avec l'accompagnement de leur référente.** Les formatrices peuvent leur fixer des objectifs pour qu'elles engagent les démarches pour trouver une formation, un emploi ou un stage. En 2019, 9 femmes ont effectué un stage pratique en entreprise (18 femmes en 2017 et 24 femmes en 2018). Les stages durent entre 2 semaines et 1 mois, dans des secteurs d'activités divers : agent administratif, agent de restauration scolaire, employée de restauration, pâtisserie-boulangerie, vendeuse en magasin, agent de service à Bichat, etc.

En 2019 :

- 115 femmes accompagnées
 - 41 ateliers
-

« On réfléchit aussi ensemble à ce qui fait, d'après elles, qu'elles ne trouvent pas d'emploi aujourd'hui, qu'est ce qui pourrait les aider, on évoque aussi beaucoup leur parcours professionnel, les expériences réussies. [...] C'est important pour essayer de trouver avec elles, quelles sont leurs ressources, quelles sont leurs forces, sur quoi elles peuvent compter, etc. »

Professionnelle d'ADAGE

« La recherche se fait ensemble en séance, elles peuvent continuer seule. On peut faire des démarches ensemble pendant l'entretien, on leur montre la convention de stage, on leur dit comment ça fonctionne, on fait ensemble un CV s'il n'y en a pas, je leur explique comment ça se passe pour aller rencontrer des employeurs, dire quel est leur projet, qu'elles sont en reconversion professionnelle, qu'elles veulent découvrir le métier, etc. Et puis en général je les laisse avec ça, et je vois une semaine plus tard, comment elles se sont saisies de cette proposition, si elles s'en sont saisies, et après on peut travailler ensemble sur ce qui a fait qu'elles ont pu ou pas pu travailler sur des choses adaptées à leurs besoins. »

Professionnelle d'ADAGE

Résoudre ses freins sociaux pour être dans un environnement propice à la recherche d'emploi

L'accompagnement proposé prend en compte l'insertion dans sa globalité, en travaillant également sur les problématiques personnelles et sociales qui peuvent freiner l'insertion professionnelle (démarches administratives, difficultés de logement, problèmes de garde d'enfant, santé, difficultés financières, problèmes linguistiques, etc.). L'accompagnement social n'est pas un accompagnement direct, il s'agit surtout d'un travail de réorientation auprès des acteurs sociaux de droit commun. Les formatrices s'assurent que les femmes qui en ont besoin sont déjà suivies par une assistante sociale et que les démarches sont en cours.

Si elles en ont besoin, elles peuvent également avoir un suivi avec une assistante sociale pour effectuer un diagnostic social et éventuellement faire le lien avec d'autres structures sociales ou administratives. Près d'une femme sur cinq a bénéficié d'un entretien avec l'assistante sociale en 2019 (18 %), une proportion en hausse depuis 2016 (11 % des femmes). Depuis 2016, une assistante sociale en libéral reçoit les femmes du dispositif tous les mercredis. Un suivi avec une psychologue peut également être proposé pour les femmes qui en ressentent le besoin ou identifiées par leur référente. En 2019, 8 femmes ont bénéficié du dispositif d'accompagnement psychologique en groupe.

« Quelqu'un vient nous voir et nous dit « voilà je veux travailler », on ne commence pas forcément par regarder les petites annonces. On commence par regarder quels pouvaient être les points négatifs, les points positifs pour les aspects de la vie. »

Assistante sociale

« Quand j'aborde un sujet, elle prend (le temps) jusqu'à ce qu'on trouve une solution. Par exemple, pour le mode de garde des enfants, parce que je cherche un emploi et puis j'ai des enfants en bas âge, c'est ça qui me bloque surtout. Avec [ma formatrice] on a essayé de contacter des crèches, des haltes pour trouver des places. »

Awa, suivie par « Femmes en mouvement » depuis 2019

Les formatrices s'assurent que les femmes qui en ont besoin sont suivies par une assistante sociale et que les démarches sont en cours

LES ATELIERS COLLECTIFS

Les « ateliers du jeudi », des ateliers collectifs hebdomadaires

Les « ateliers du jeudi » sont des ateliers collectifs animés par des professionnels de l'association qui se déroulent les jeudis pendant deux heures. Les femmes sont invitées à y participer, sans y être contraintes. Les ateliers portent sur des thématiques diverses en rapport avec l'emploi directement ou indirectement : la communication verbale et non verbale vers l'emploi, des groupes de parole sur la parentalité, l'écriture, la sophrologie, la gestion du stress, les points d'accès aux droits, le chant et le travail de la voix afin de travailler la confiance en soi, la nutrition, le taekwondo, la santé et le bien-être au travail, les droits des femmes, etc. En 2019, 41 ateliers se sont déroulés autour de 11 thématiques. La moitié des femmes suivies ont participé à ces ateliers hebdomadaires (50 femmes) et viennent en moyenne à 3 ateliers.

Le groupe de parole sur la parentalité permet aux femmes d'échanger sur des thématiques diverses et de partager entre elles leurs expériences. Ils sont en moyenne composés de 5 à 10 femmes et portent sur

des sujets différents d'un atelier à un autre, proposés directement par les femmes présentes. Les sujets sont variés : la garde d'enfants, l'homme, les violences, les différences culturelles, les difficultés à élever des enfants en France quand on a une autre culture, les écrans, la difficulté avec les adolescents et les adolescentes, la difficulté d'élever des enfants à l'hôtel, de faire à manger, les vacances, etc. En 2019, 27 femmes suivies par « Femmes en mouvement » ont participé au moins une fois à ce groupe.

Depuis la fin 2013, ADAGE a mis en place une halte-garderie dans le cadre du dispositif « sortir de l'isolement des familles monoparentales précaires ». Installée dans le centre social Belliard, la halte-garderie permet aux femmes de pouvoir déposer leur enfant lorsqu'elles assistent aux « ateliers du jeudi » et d'expérimenter la séparation avec leur enfant. En 2019, 17 enfants ont bénéficié de la halte-garderie éphémère, et 11 femmes suivies, cela représente la moitié des femmes suivies ayant des enfants de moins de trois ans en 2019 (23 femmes).

« Ce que j'ai aimé aussi c'est que ce n'était pas centré que sur la recherche d'emploi ou stage. C'était multi-activité. On a eu des cours de sophrologie, on a eu du sport, de l'informatique. On a eu des ateliers d'écriture qui nous font sortir un peu de la recherche de travail. »

Margot, suivie par « Femmes en mouvement » jusqu'en 2019

« Le but est que les femmes qui ont des enfants en bas âge, jusqu'à 3 ans sortent un petit peu. Ce qu'on veut faire c'est aussi leur permettre d'apprendre à se séparer de leur enfant puisque jusqu'à 3 ans en général elles restent avec leurs petits. [...] La séparation se fait en douceur. La halte-garderie elle est dans une pièce collée à la pièce où se déroule l'atelier. Les mamans entendent les enfants. S'ils pleurent, elles l'entendent, et elles ont bien sûr la possibilité de venir voir. »

Professionnelle d'ADAGE



© Apur - Justine Bigel

Centre social Belliard : 145, rue Belliard - Paris 18^e

Un accès à la salle multimédia et des ateliers plus ponctuels

Une salle multimédia est mise à disposition des femmes de l'association deux matinées par semaine. Elle leur permet de venir préparer un entretien, d'avoir accès à internet, d'avoir un bureau pour téléphoner, de faire des démarches administratives, des recherches d'emploi et de voir d'autres femmes. Pour toutes ces démarches, un formateur est présent pour les accompagner. En 2019, 20 femmes suivies ont utilisé la salle multimédia (17 %), un nombre en baisse depuis 2016. Les professionnels d'ADAGE constatent que les femmes qui se rendent à la salle multimédia sont de moins en moins autonomes avec les outils informatiques et sollicitent plus souvent un écrivain public pour leurs démarches. Au contraire, les femmes auparavant à l'aise avec les outils informatiques utilisent moins la salle et privilégient leur téléphone pour l'accès à internet.

Des ateliers d'initiation et perfectionnement aux outils et usages numériques sont proposés pour découvrir ou approfondir leur maîtrise des outils bureautiques, la navigation et la sécurité sur internet. En 2019, 29 femmes du dispositif ont participé à l'atelier bureautique, ce qui représente près d'un quart d'entre elles (25 % contre 17 % en 2018 et 5 % en 2016).

D'autres ateliers sont proposés aux femmes de manière plus ponctuelle, tels que des ateliers autour de la santé, de la prévention et du service civique. Pour l'année 2019, 14 ateliers ont été organisés sur la santé autour de différentes thématiques⁷, des cours de français sont proposés aux femmes qui en ont besoin. ADAGE a également développé une nouvelle action dans le 17^e arrondissement, en organisant des ateliers pour les femmes et un atelier théâtre pour des enfants.

« D'avoir la possibilité d'avoir accès à la salle multimédia, ça permet aux femmes d'avoir une continuité dans l'accompagnement, elles peuvent faire des démarches que ce soit dans la recherche d'emploi ou autre [...]. Aujourd'hui, c'est difficile de se passer de l'informatique, toutes les plateformes sont en ligne, Pôle Emploi, la CAF, la préfecture. De toute façon elles ont besoin d'y passer à un moment ou à un autre. »

Professionnelle d'ADAGE

7 – La santé des femmes, le planning familial, la nutrition, le taekwondo, MBSR (réduction du stress par la pleine conscience).

Le public accompagné

DES FEMMES CUMULANT DES FREINS À TRAVERS UN PROFIL SOCIAL FRAGILE

Des femmes âgées de 41,2 ans en moyenne et en grande majorité de nationalité étrangère

En 2019, les femmes suivies par le dispositif sont âgées en moyenne de 41,2 ans, une moyenne d'âge en progression depuis 2015 (38,4 ans). La majorité est âgée de 26 à 44 ans (69 %), mais les femmes âgées de 45 ans et plus sont de plus en plus nombreuses dans le dispositif (30 % en 2019 contre 26 % en 2015).

Une grande partie des femmes sont de nationalité étrangère (72 %), principalement originaires d'un pays situé en dehors de l'Union Européenne. La proportion de femmes de nationalité étrangère a diminué depuis 2015. 11 ont le statut de réfugiée⁸ ce qui représente 13 % des femmes de nationalité étrangère.

Des situations familiales difficiles entravant l'insertion sociale et professionnelle

Les femmes suivies sont en majorité célibataires, séparées ou divorcées (57 %). Depuis 2015, le nombre de femmes mariées ou en couple a augmenté (30 % en 2015 contre 43 % en 2019).

Plus de trois quarts des femmes suivies sont mères d'un ou plusieurs enfants (76 % en 2019 contre 85 % en 2015). En 2019, 41 femmes sont mères célibataires (36 % des femmes suivies). Certaines femmes ont des enfants qui ne vivent pas en France (13 % des femmes ont des enfants « au pays » en

2019). Parmi les femmes qui ont des enfants en bas âge (de moins de 3 ans), certaines ont un système de garde à temps plein (crèche, assistante maternelle) à leur entrée dans le dispositif, d'autres bénéficient d'une halte-garderie (garderie à temps partiel), d'autres gardent leur(s) enfant(s) grâce à leur réseau de connaissances et certaines n'ont pas de système de garde. La problématique de la garde d'enfant va de pair avec celle de l'organisation de la journée des femmes et de la gestion du foyer.

Une majorité de femmes sans revenu ou bénéficiaires du RSA

Les femmes suivies connaissent des situations financières particulièrement précaires : près de 2 femmes sur 5 n'ont pas de revenu à leur entrée dans le dispositif (39 % en 2019 contre 30 % en 2015). Plus d'un tiers a comme revenu principal le revenu de solidarité active (RSA) (35 % en 2019 contre 42 % en 2015). D'autres disposent d'un revenu secondaire (37 %), qui peut être le salaire du conjoint, l'allocation de retour à l'emploi (ARE), un revenu issu d'un emploi non déclaré, ou d'autres aides d'État⁹. Seule une poignée d'entre elles a un salaire propre à leur entrée (11 %). Certaines femmes bénéficient également de la prime d'activité (6 %), mais peu d'entre elles font la demande.

En 2019, la moitié des femmes sont sous le régime de la CMU (49 %), et un quart sous le régime de la CMU-C (23 %). Les autres sont couvertes par le régime général de l'assurance maladie (25 %), et certaines n'ont pas de couverture (4 %).

Des femmes habitant à Paris dans des situations de logement difficiles

9 femmes sur 10 suivies en 2019 résident à Paris, principalement dans le 18^e arrondissement (33 %) et dans le 17^e arrondissement (13 %), à proximité directe des locaux de l'association. Les autres femmes résident dans le reste du territoire parisien (42 %) et certaines habitent en dehors de Paris en Ile-de-France (13 %). En 2019, 50 femmes (43 %) habitent dans un quartier de la politique de la ville (QPV). Cette proportion est en baisse depuis 2016 (60 %).

La majorité des femmes suivies vit dans un logement social ou privé (35 % en 2015 contre 57 % en 2019). Les femmes qui résident dans un logement social sont plus souvent en couple, tandis que les femmes isolées sont plus souvent locataires du parc privé. Les autres résident dans un logement temporaire : elles sont hébergées par un tiers, logées dans un hôtel 115 (hébergement d'urgence par le Samu social) ou dans un centre d'hébergement. En 2019, près de 30 femmes suivies sont logées dans un hôtel 115 ou dans un centre d'hébergement (23 %). Ces femmes sont plus souvent des femmes isolées (célibataires, divorcées ou séparées), notamment des mères isolées qui ont au moins un enfant. D'autres sont en situation de rue en arrivant à ADAGE (4 femmes en 2019).

« En tout cas j'ai toujours 45 minutes de trajet, pour la crèche c'est dans le 13^e donc c'est toujours 45 minutes de trajet. Les premiers temps c'était fatigant mais j'ai pris l'habitude. [...] Après il (le père de son enfant) travaille deux jours il reste une journée, il travaille trois jours. Ce n'est pas stable c'est pour ça que je ne peux pas compter sur lui. C'est moi qui pense à tout. [...] Quand je finis à 17h, j'arrive ici à 18h moins dix moins quart, donc je vais directement à l'école chercher ma fille, elle finit à 18h donc elle est déjà fatiguée. Le temps qu'elle rentre à la maison elle se repose en plus il faut faire vite pour manger à 19h et puis pour qu'elle s'endorme à 21h. »

Imane, suivie par Parcours de femme en 2017

⁸ — Selon le site du gouvernement : « La qualité de réfugié est accordée aux personnes suivantes : Étranger persécuté dans son pays et qui ne peut ou ne veut pas se réclamer de la protection de ce pays (...); Étranger persécuté dans son pays en raison de son action en faveur de la liberté. (...); Étranger qui a obtenu dans son pays la protection du Haut-Commissariat des Nations unies, mais ne peut plus y rester. »

⁹ — AAH (Allocation Adulte Handicapé) du mari, allocations familiales, ARE mari, allocations de la CAF, pension d'invalidité du mari.

TYPES DE LOGEMENTS OCCUPÉS PAR LES FEMMES DE « FEMMES EN MOUVEMENT » (FEM), EN 2019



Source : ADAGE 2019

PROFIL SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE DES FEMMES DU DISPOSITIF « FEMMES EN MOUVEMENT »

	2015		2017		2019	
	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Nombre de femmes	131	100 %	105	100 %	115	100 %
Âge moyen	38,4 ans		38,2 ans		41,2 ans	
Moins de 26 ans	4	3 %	3	3 %	2	2 %
26 ans à 44 ans	93	71 %	76	72 %	79	69 %
45 ans à 54 ans	25	19 %	28	25 %	25	22 %
55 ans et plus	9	7 %	0	0 %	9	8 %
Situation familiale						
Célibataire/séparée	91	70 %	64	61 %	66	57 %
En couple/ Mariées	40	30 %	41	39 %	49	43 %
Sans enfant	19	15 %	17	16 %	28	24 %
Avec enfant(s)	112	85 %	88	83 %	87	76 %
Type de logement						
Hôtel	33	26 %	26	25 %	13	11 %
CHRS	12	9 %	9	9 %	14	13 %
Hébergée	19	15 %	14	13 %	9	8 %
Rue	1	1 %	0	0 %	4	3 %
Logement social	28	21 %	34	32 %	50	43 %
Logement temporaire	14	11 %	6	6 %	6	5 %
Propriétaire	1	1 %	3	3 %	2	2 %
Co-locataire	0	0 %	1	1 %	1	1 %
Logement privé	23	18 %	12	11 %	22	19 %
Mal-logement	82	63 %*	69	66 %	61	53 %
Lieu de résidence						
Paris QPV	63	48 %	60	57 %	50	43 %
Paris hors QPV	68	52 %	55	43 %	65	57 %

Source : ADAGE, 2015-2019

*: Chiffre pour 2016, non renseigné pour 2015

LA SITUATION D'EMPLOI À L'ENTRÉE DU DISPOSITIF

Des femmes en majorité diplômées du baccalauréat, principalement obtenu à l'étranger

Une grande partie des femmes suivies ont un niveau d'études supérieur ou équivalent au baccalauréat, obtenu en France ou à l'étranger. En 2019, cela concerne la moitié des femmes (14 % en France et 35 % à l'étranger). L'autre moitié est peu ou pas diplômée, certaines ont un niveau d'étude inférieur au bac, d'autres n'ont jamais été scolarisées. Depuis 2015, le niveau d'études des femmes suivies a augmenté et le dispositif accueille davantage de femmes diplômées du baccalauréat ou plus obtenu à l'étranger.

Des ruptures de parcours professionnel ralentissant un retour à l'emploi

La plupart des femmes suivies ont déjà travaillé, en France ou à l'étranger. En 2019, 6 femmes sur 10 ont déjà occupé un emploi déclaré en France (58 %) et 3 sur 10 ont déjà travaillé sans être déclarées (28 %). Les femmes âgées de plus de 45 ans sont plus nombreuses à avoir déjà occupé un emploi non déclaré. Seule une poignée des femmes suivies n'a jamais travaillé (3 %). En 2019, le dispositif accompagne au total 15 femmes qui travaillent à leur arrivée (13 %), souhaitant trouver un autre emploi ou se réorienter professionnellement.

SITUATION PAR RAPPORT À L'EMPLOI DES FEMMES DU DISPOSITIF « FEMMES EN MOUVEMENT »

	2015		2017		2019	
	Nombre	Part (%)	Nombre	Part (%)	Nombre	Part (%)
Nombre de femmes	131	100 %	105	100 %	115	100 %
Niveau d'études						
Jamais scolarisé	14	11 %	16	15 %	11	10 %
Inférieur ou égal CAP/BEP/lycée	22	17 %	24	23 %	19	17 %
Bac	4	3 %	10	10 %	5	4 %
Bac +	14	11 %	11	10 %	11	10 %
Inférieur bac à l'étranger	52	39 %	21	20 %	29	15 %
Bac et + à l'étranger	25	19 %	23	22 %	40	35 %
Emploi						
A déjà travaillé en France (déclaré)	82	63 %	51	49 %	67	58 %
N'a jamais travaillé en France (déclaré)	34	26 %	41	39 %	32	28 %
A déjà travaillé en France (non déclaré)	55	42 %	32	30 %	29	25 %
N'a jamais travaillé en France (non déclaré)	74	56 %	30	29 %	41	36 %
N'a jamais travaillé	6	5 %	4	4 %	4	3 %
Ancienneté d'inscription à Pole Emploi						
Moins d'1 an	57	44 %	39	37 %	37	32 %
Plus d'1 an	53	40 %	49	47 %	53	46 %
Pas inscrite	21	16 %	17	16 %	25	22 %

Source : ADAGE, 2015-2019

Certaines femmes ont vécu des ruptures professionnelles ou personnelles dans leur parcours qui peuvent être liées à du harcèlement au travail, de la discrimination, des problèmes de santé ou des changements de situation familiale (grossesses). Pour d'autres, les emplois occupés ne correspondaient pas à leur projet professionnel, ou étaient peu stables ou peu rémunérateurs (temps partiel). **Certaines femmes étrangères ont eu une carrière professionnelle dans leur pays d'origine qui n'a souvent**

pas pu être poursuivie à leur arrivée en France.

En parallèle de leur accompagnement à ADAGE, certaines femmes peuvent être suivies par d'autres structures de l'insertion sociale et professionnelle, telles que le PLIE, Pôle emploi, une assistante sociale ou d'autres associations. En 2019, la moitié des femmes suivies sont demandeuses d'emploi de plus d'un an (46 %), un tiers de moins d'un an (32 %) et les autres ne sont pas inscrites (22 %).

« Je n'ai pas pu le faire parce que j'étais un peu perdue dans mes projets parce que j'ai un bac+5, un master en droit sauf que je n'ai pas vraiment trouvé ce que je voulais. Le problème c'est que je n'ai pas d'expérience dans le domaine, donc je n'ai pas pu trouver facilement. »

Neïma, suivie par « Femmes en mouvement » en 2020

« À l'époque je n'avais pas de papiers, donc je ne pouvais pas travailler normalement donc je travaillais quand même au noir. Je récupérais les enfants à l'école, j'ai gardé aussi quelques enfants chez moi et je faisais du bénévolat dans le 17^e. [...] J'ai travaillé au pays, j'étais infirmière et depuis que je suis venue en France, à la suite de mes papiers, je n'ai pas pu travailler mais je veux reprendre mon travail d'avant. [...] J'ai un diplôme (d'infirmière) mais le diplôme de chez nous, ce n'est pas validé ici. Il faut refaire une formation. »

Awa, suivie par « Femmes en mouvement » depuis 2019

« En fait j'ai travaillé presque toute ma vie jusqu'à ce que je tombe malade en mars 2017 et j'ai travaillé à l'étranger, j'étais en Asie pendant 20 ans. Je suis tombée malade en février 2017 et je suis rentrée en France en catastrophe pour me faire hospitaliser et ça a duré 6 mois. »

Mathilde, suivie par « Femmes en mouvement » en 2020

« Non, avant de rentrer à ADAGE, je me prostituais. La vie n'était pas rose. Au plus profond de moi, je me prostituais parce que je ne trouvais pas d'autre issue et donc il faut quand même joindre les deux bouts. Donc j'étais rentrée dans ce cercle vicieux, avec le temps je n'arrivais pas à m'en sortir. J'ai commencé par me droguer. Après ça, il y avait la dépression, j'avais un combat au plus profond de moi. Je n'avais pas envie mais j'étais obligée de le faire pour pouvoir subvenir à mes besoins. »

Meryem, suivie par « Femmes en mouvement » en 2017

« J'ai fait plein de travaux alimentaires, qui m'ont plu sous certaines choses mais ce n'était pas un but en soi. C'était parce qu'il faut gagner un salaire, on est dans le mouvement. [...] J'ai travaillé pendant 6 ou 7 ans (dans le secteur alimentaire). Et en fait j'ai vécu un harcèlement moral au travail donc cela a été compliqué. Donc j'ai eu besoin de faire une pause. Après avoir fait la pause, il fallait que je réussisse à me bouger mais ce n'était pas facile toute seule. »

Margot, suivie par « Femmes en mouvement » jusqu'en 2019

L'impact du dispositif

UN IMPACT POSITIF SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Plus de la moitié des femmes sortent du dispositif pour un emploi salarié ou une formation

En 2019, 75 femmes sont sorties du dispositif, ce qui représente deux tiers des femmes accompagnées au cours de cette même année (66 %). Les autres poursuivent le suivi au sein du dispositif (34 % en 2019 contre 37 % en 2017).

En 2019, 4 femmes sur 10 sont sorties vers un emploi (50 femmes) et 1 femme sur 10 vers une formation (17 femmes). Depuis 2017, les sorties vers l'emploi ont légèrement progressé (43 % contre 40 %), tandis que les sorties vers une formation ont baissé (15 % contre 21 %). Les femmes trouvent un emploi ou une formation via une candidature spontanée, un réseau partenaire d'ADAGE, à la suite d'un stage qu'elles ont effectué, ou à l'aide de leur réseau personnel. L'impact du stage est significatif sur l'insertion professionnelle : sur les 9 femmes ayant fait un stage en 2019, 7 ont été recrutées à la suite de celui-ci.

Pour d'autres, le suivi est suspendu temporairement ou définitivement pour des raisons familiales, de santé ou de maternité. 28 femmes ont interrompu leur suivi à ADAGE en 2019, ce qui représente un quart des femmes suivies, une proportion en hausse depuis

2017 (24 % contre 15 %). Pour la majorité, cette interruption est due à des raisons de santé, un phénomène qui prend plus d'ampleur chaque année, selon les professionnels d'ADAGE.

Des contrats courts et à temps partiel plus fréquents

Une observation plus détaillée des résultats montre que les sorties en emploi sont diverses en termes de types de contrat, de temps de travail et de secteur d'activité. **Parmi les 50 femmes sortant du dispositif vers un emploi en 2019, la moitié a signé un contrat à durée déterminée (CDD) de moins de six mois (24 femmes), un quart un CDD de plus de 6 mois (13 femmes), une poignée un contrat à durée indéterminé (8 femmes) et quelques-unes un emploi non déclaré (5 femmes).** Une grande partie des femmes ayant signé un CDD de moins de 3 mois poursuivent leur suivi à ADAGE afin de continuer les recherches d'emploi et trouver un emploi moins précaire. Ce type de contrat a un poids de plus en plus élevé au sein des sorties.

La majorité des contrats de formation et de travail sont à temps partiel, cela concerne 6 contrats sur 10 en 2019. Pour cette même année, on compte 25 contrats à temps pleins (37 % des contrats signés), 18 supérieurs à un mi-temps (27 %), 12 à mi-temps (18 %) et 12 inférieurs à un mi-temps (18 %).

Plus de la moitié des femmes sortent du dispositif pour un emploi salarié ou une formation

« J'ai déposé mon CV là-bas, ils m'ont accepté là-bas pour faire un stage. Ils nous ont fait des conventions de trois semaines. C'était vraiment super. Ça, c'est la chose qu'ils nous offrent pour qu'on découvre d'autres métiers avant de choisir. Du coup j'ai fait ce premier stage et j'avais un autre stage prévu dans une maison pour les enfants handicapés et depuis que j'ai passé trois semaines à l'école maternelle ça m'a beaucoup aidé et j'ai décidé de faire ça, ce métier-là. [...] Ils nous ont pas mal aidés, surtout le travail. J'ai trouvé un beau travail, je travaille dans une école maternelle. À deux minutes de chez moi avec des enfants handicapés. Cela fait deux ans. Maintenant je démissionne de mon ancien travail pour intégrer mon nouveau travail. Je n'ai plus peur de perdre mon CDI. Là, je suis en CDD de trois mois après j'aurai un CDI. »

Safia, suivie par « Femmes en mouvement » jusqu'en 2017

SYNTHÈSE DES SORTIES DU PUBLIC DE « FEMMES EN MOUVEMENT »

	2017		2018		2019	
	Nombre	Part (%)	Nombre	Part (%)	Nombre	Part (%)
Nombre de femmes	105	100 %	118	100 %	115	100 %
Synthèse des sorties						
CDI	9	9 %	12	10 %	8	7 %
CDD > ou = 6 mois	8	8 %	19	16 %	13	11 %
CDD entre 3 et 6 mois	2	2 %	7	6 %	6	5 %
CDD < 3 mois	13	12 %	13	11 %	18	16 %
CDD de remplacement	6	6 %	10	8 %		
Emploi non déclaré	3	3 %	2	2 %	5	4 %
Total emploi	41	40 %	63	53 %	50	43 %
Formation rémunérée	11	10 %	14	12 %	7	6 %
Formation non rémunérée	12	11 %	6	5 %	10	9 %
Total formation	23	21 %	20	17 %	17	15 %
Autre dispositif emploi	4	4 %	4	3 %	3	3 %
Suspension temporaire ou définitive	16	15 %	18	15 %	28	24 %
Déménagement	2	2 %	2	2 %	3	3 %
Sans nouvelles	12	11 %	5	4 %	3	3 %
Suite de parcours FEM	39	37 %	37	31 %	39	34 %
Durée des suivis terminés pendant l'année						
0 à 3 mois	17	26 %	31	26 %	26	23 %
3 à 6 mois	13	12 %	29	25 %	21	18 %
6 à 12 mois	17	16 %	17	14 %	15	13 %
12 à 24 mois	4	4 %	6	5 %	10	9 %
Plus de 24 mois	5	5 %	5	4 %	3	3 %
Total des sorties d'ADAGE pendant l'année	66	63 %	88	75 %	75	66 %

Source: ADAGE, 2017-2019

Les sorties sont plus nombreuses dans le secteur du service à la personne et le secteur social, ainsi que dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme. En 2019, ces deux secteurs représentent plus de la moitié des sorties en emploi ou en formation (respectivement 23 et 15 femmes). D'autres secteurs d'activité sont représentés: le secteur du nettoyage, le commerce et la distribution et secteur informatique (respectivement: 8, 7 et 7 femmes). Ces secteurs privilégiés sont demandeurs de main-d'œuvre à faible qualification et proposent des conditions de travail difficiles. Ces types d'emplois et de secteur d'activité aggravent les constats des professionnels de l'association. Près de la moitié des femmes du dispositif sont diplômées du bac ou plus. Bien que 30 % d'entre elles observent un retour à l'emploi, ce dernier induit une déqualification systématique.

Un impact sur le développement du projet professionnel

Le suivi permet à certaines femmes de construire ou de consolider leur projet professionnel à court et à long terme. Une partie d'entre elles y renoncent toutefois et acceptent au cours du suivi tous types d'emplois, y compris non déclarés, face à l'urgence financière, à la pression sociale ou à des situations familiales compliquées.

Une vocation associative pour certaines femmes encouragée par le passage à ADAGE

Certaines femmes expriment une volonté d'engagement associatif ou de poursuivre leur activité associative actuelle. Ce secteur les intéresse pour la plupart, au point de vouloir en faire un projet professionnel. Toutefois, cet engagement peut se limiter au bénévolat, activité importante certaines.

« Pour l'instant, je me remets petit à petit à regarder les annonces d'emploi pour travailler dans une boulangerie rapidement. En septembre, je voudrais trouver une formation pour travailler avec des enfants. »

Margot, suivie par « Femmes en mouvement » jusqu'en 2019

« Ce qu'on voit aussi, ce sont des femmes qui renoncent vraiment au projet professionnel qu'elles aiment. Il y a vraiment cette intégration de, je dois travailler, je dois faire n'importe quoi. Et tout le travail qu'on fait nous sur le « déjà, le n'importe quoi ça n'existe pas » et puis « vous ne tiendrez pas dans un travail que vous n'aimez pas », tout ça. Il y a une sorte de résignation. [...] On essaie qu'il y ait quand même quelque chose d'élaboré qu'ils sachent que quand même on peut revenir. Essayer de projeter que peut être ça peut être différent. »

Professionnelle d'ADAGE

« Maintenant je suis membre d'un conseil citoyen et je suis membre dans une association dans un centre social. Bientôt, ils vont faire des sélections pour que je devienne coprésidente de ce centre social. C'est grâce à eux (ADAGE), c'est comme si je suis une autre. »

Safia, suivie par « Femmes en mouvement » jusqu'en 2017

« Donc dernièrement je fais des petits accompagnements en bénévolat à côté de chez moi. C'est dans le bénévolat des accompagnements dans les démarches de logement, dans des démarches de régularisation donc là je me vois plus dans le domaine associatif. J'aimerais bien trouver un travail dans une association, franchement cela m'arrangerait. »

Neïssa, suivie par « Femmes en mouvement » en 2020

UN IMPACT SUR LES FREINS ET L'INSERTION SOCIALE

La plupart des femmes suivies rencontrent des difficultés sociales qui freinent leur insertion professionnelle. Ces freins sont souvent multiples, se cumulent et accentuent les difficultés à un retour à l'emploi.

Des problématiques administratives qui peuvent se débloquer au cours du suivi

Un grand nombre de bénéficiaires rencontrent des difficultés d'ordre administratif et/ou juridique (27 % en 2019 contre 21 % en 2016). Les professionnels d'ADAGE accompagnent les femmes pour faire avancer leurs démarches administratives et entrent en contact avec les différentes institutions en charge du suivi des dossiers. En 2019, plusieurs femmes ont connu une évolution positive de leur situation, qui peut être liée par exemple à une demande de

versements d'aides de l'état, des changements de papiers d'identité ou des demandes d'équivalence de diplôme.

Les professionnels s'assurent également que les femmes ont bien accès à leur droit ou font appel à l'assistante sociale d'ADAGE. En 2019, 1 femme sur 5 déclare avoir un problème d'accès au droit. Parfois les difficultés rejoignent des délais de renouvellement importants qui entraînent la rupture de certains droits. Les situations sont diverses et peuvent concerner par exemple l'accès aux aides de la CAF, de la sécurité sociale, de suivi Pôle emploi, des changements de droits liés au statut de réfugié, au renouvellement de titre de séjour, au droit de retraite pour les femmes les plus âgées. **L'atelier de formation au numérique participe également à cet accès au droit en apportant des connaissances pratiques aux femmes suivies et leur permet de gagner en autonomie.**

La plupart des femmes suivies rencontrent des difficultés sociales qui freinent leur insertion professionnelle

FREINS SOCIAUX DÉCLARÉS PAS LES FEMMES À LEUR ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF¹⁰

	2016	2017	2018	2019
Freins/Problématiques				
Problèmes de logement	63 %	66 %	54 %	52 %
Problèmes de santé	31 %	40 %	38 %	48 %
Accès aux soins			6 %	8 %
Accès aux droits			17 %	20 %
Problèmes familiaux	31 %	49.5 %	49 %	56 %
Problèmes administratifs/juridiques	21 %	24 %	22 %	27 %
Garde d'enfant	16 %	28 %	29 %	21 %
Surendettement/problèmes financiers	42 %	48 %	71 %	62 %
Isolement	26 %	44 %	41 %	48 %
Langue française/socio-culturels	34 %	41 %	47 %	44 %

Source: ADAGE, 2016-2019

« C'est très important et je prends beaucoup de temps pour expliquer les non droits. Alors après évidemment je travaille plutôt sur les droits, l'ouverture des droits. Pourquoi une personne n'a pas d'ouverture de droits sur telle ou telle prestation de la CAF, sur un droit à la sécurité sociale, un droit à Pôle Emploi, ou pourquoi les impôts leur réclament de l'argent, etc. tout ce qui peut toucher une famille. [...] L'ouverture des droits, c'est vraiment très difficile. »

Assistante sociale

« Quand on reçoit des gens qui ont le statut de réfugié, ils ont divers droits différents. [...] Quand ils passent du statut de réfugié à un statut global d'étranger avec un titre de séjour, ils perdent certains droits qui étaient liés au statut de réfugié. Je peux être amenée à les aider à ouvrir des droits au moment où ils changent de statut. »

Assistante sociale

Un impact positif de l'emploi sur la situation financière et d'hébergement, mais des situations de logement difficiles à débloquent

Les femmes qui s'insèrent professionnellement vont de fait sortir de la précarité, et trouver une autonomie financière. **De même, l'amélioration de leurs conditions de logement est largement liée à leur insertion dans l'emploi** (rattrapages de retards de loyers impayés, possibilité de conserver un logement temporaire, déménagement dans un logement plus grand etc.).

Les problématiques de logements restent toutefois l'un des freins sociaux principaux des femmes suivies. En 2019, la moitié des femmes déclarent avoir un problème de loge-

ment à leur entrée dans le dispositif, un chiffre sous-évalué par rapport aux années précédentes. Ces problématiques sont liées à des hébergements précaires, instables et peu adaptés à la vie des femmes suivies. Les professionnels d'ADAGE s'assurent en particulier que le dossier DALO est en cours pour faire valoir leur droit à un logement. Pour l'année 2019, une dizaine de femmes a connu une évolution notée comme positive par les acteurs de l'association, qui peut être liée à un changement d'hébergement ou à un emménagement dans un logement social. Les situations sont toutefois complexes à résoudre, et les femmes peuvent rester bloquées plusieurs années dans une problématique de mal-logement en attendant que leur dossier soit traité.

10 – À l'entrée dans le dispositif, les femmes renseignent des informations sur leurs freins d'insertion par rapport au logement, par rapport à la santé, au contexte familial, aux difficultés administratives, juridiques et financières, aux codes socioculturels. Ces informations sont recueillies par ADAGE au début de leur suivi, ces données sont déclaratives et ne reflètent pas forcément toutes les difficultés vécues par les femmes. ADAGE a mis en place un outil de suivi des freins sociaux pour suivre les évolutions au cours de l'année.

« Je suis logée par le 115, c'est eux qui m'ont orientée. [...] Je n'ai pas de logement fixe. Donc le 115, il nous change tout le temps. Puis c'était compliqué pour moi avec les enfants. J'ai cinq enfants. »

Awa, suivie par « Femmes en mouvement » depuis 2019

Un impact sur l'accès aux soins et le suivi de santé des femmes et de leur(s) enfant(s)

De plus en plus de femmes suivies sont touchées par des problèmes de santé (48 % en 2019 contre 31 % en 2016), dont la moitié ont des problèmes de santé mentale¹¹. Les femmes peuvent être atteintes de maladie¹² pouvant avoir des conséquences sur la nature du travail qu'elles peuvent exercer. En 2019, plus d'une femme sur 10 a le statut de travailleur handicapé (15 femmes), une proportion en hausse (6 % en 2017). Face à ces situations, les professionnels ciblent la recherche d'emploi vers des métiers ayant des conditions de travail adéquates à la santé des femmes.

Les formateurs accompagnent les femmes à prendre rendez-vous chez des médecins ou des psychologues afin qu'elles puissent aller consul-

ter. L'impact positif du suivi peut se traduire par une amélioration de l'état de santé de certaines femmes, liées à la mise en place d'un suivi régulier et effectif par un professionnel de santé. La thérapie proposée par les psychologues partenaires d'ADAGE inclut six séances individuelles, renouvelables, et permet de lever certains freins liés à des traumatismes antérieurs.

Les professionnels s'assurent également que les femmes ont ouvert leurs droits en termes de couverture sociale. **Huit femmes ont un problème d'accès aux soins en 2019** (pas d'inscription à la sécurité sociale par exemple). Ces difficultés peuvent provenir d'une méconnaissance du système administratif de santé ou des difficultés à suivre les démarches administratives nécessaires.

Parmi le public accompagné, de plus en plus de femmes sont touchées par des problèmes de santé physique ou mentale

« J'ai une approche sur tout ce qui est trauma. Notamment on travaille beaucoup sur les points de blocages ; souvent liés à des traumatismes dans le parcours, à des histoires de parcours qui sont quand même très lourds. [...] On essaie de s'inscrire dans une temporalité en termes de durée, pour pouvoir être plus, un levier et on l'envoie vers d'autres psys ailleurs ou que ce soit suffisant et que ça aide. »

Psychologue

« Une professionnelle m'a proposé d'aller voir une psychologue, parce que moi au départ je ne savais même pas qu'ils avaient une psychologue. Elle m'a proposé et j'ai dit oui. Pour parler et parfois quand on a plein de problèmes qu'on laisse à l'intérieur c'est fatigant mais quand on dégage ça soulage. »

Imane, suivie par Parcours de femmes en 2017

« Quant à la santé, je vais intervenir dans le sens où je vais vérifier si les gens ont ouvert leurs droits. Ça m'est arrivé de tomber sur des gens qui n'avaient aucune couverture sociale et qui ne se soignaient pas. [...] Ça arrive parfois de rencontrer des personnes qui ne sont pas couvertes par la couverture sociale, car ils ignoraient qu'ils avaient des droits, parce qu'ils pensaient par exemple qu'il fallait être salarié. »

Assistante sociale

« Sur la santé, on veut s'assurer qu'elles ont bien accès à tout leur droit, qu'elles se font bien soigner si elles en ont besoin, et souvent aussi, elles se sacrifient un petit peu. Elles peuvent avoir des problèmes de santé, mais elles ne s'en occupent pas parce qu'elles ont d'autres choses à faire, ce n'est pas la priorité. On essaie toujours de lier ça à l'emploi, pour garder cette légitimité de lieux, et pour ne pas prendre la place d'autres acteurs. »

Professionnelle d'ADAGE

¹¹ – De l'anorexie, de la dépression, de la fatigue, de l'anxiété, de l'angoisse, des troubles bipolaires.

¹² – Le VIH, l'hypertension, le surpoids, le cancer, les interventions chirurgicales, des problématiques de thyroïde, des accouchements prématurés.

Des problématiques familiales et de garde d'enfants qui peuvent se résoudre

Les problèmes familiaux concernent la moitié des femmes suivies (56 % en 2019 contre 31 % en 2016), pour qui la majorité sont isolées et trouvent peu de soutien auprès de leurs proches. Les situations peuvent être de nature très diverse : rupture conjugale, éloignement des enfants restés au pays, surcharge mentale des responsabilités liées à la famille, prise en charge de proches malades ou handicapés, violences conjugales. Les professionnels accompagnent les femmes en les aidant à faire des démarches particulières, ou en leur proposant un suivi psychologique lorsque c'est nécessaire.

Le dispositif accompagne également les femmes dans leurs démarches de recherche de modes de

garde. Les enjeux et difficultés liés à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale sont majeurs dans l'insertion professionnelle des femmes, notamment avec les difficultés inhérentes à la garde des enfants. En 2019, 1 femme sur 5 déclare avoir des difficultés pour faire garder leurs enfants en entrant à ADAGE, une proportion en hausse depuis 2016 (21 % contre 16 %).

Certaines femmes (14 en 2019) ont également des enfants demandant des soins particuliers (handicap, maladie, etc.). Cet indicateur a été mis en place en 2018, à la suite du constat des formatrices que les mères d'enfants porteurs de handicap ou de problèmes de santé sont freinées dans leur insertion professionnelle, car très isolées.

« Je suis toujours convoquée au commissariat parce qu'avec le père, ça se passe très mal donc à chaque fois des plaintes, des mains courantes et tout ça, et en plus de ça, je suis convoquée au service social pour faire une évolution de la situation de ma fille par rapport à tout ça. [...] C'est épuisant. »

Neïssa, suivie par « Femmes en mouvement » en 2020

« Par exemple, souvent leur réponse c'est « ah non je ne peux pas mettre mon enfant chez une assistante maternelle, ça coûte trop cher ». Donc là je suis amenée à décortiquer avec eux les droits qu'ils peuvent avoir par la caisse d'allocation familiale, par diverses possibilités, voir le coût réel. On regarde de très près combien coûte une assistante maternelle. Souvent ils ne connaissent pas ça et ils ne connaissent pas les aides de la CAF, et c'est toujours intéressant de leur montrer que ce peut ne pas être plus cher par rapport à ce que leur coûterait la crèche. Et leur montrer que selon l'environnement professionnel dans lequel ils sont, il est possible que l'assistante maternelle soit plus adaptée selon les horaires de leur futur emploi par exemple. Leur expliquer tous les modes de garde qui existent. »

Assistante sociale

« Donc il faut veiller sur lui (son fils) 24 sur 24, c'est ce que je fais. Je ne m'amuse pas, une seconde d'inattention et c'est fini. Le jour où il sera calmé, moi aussi je serai calmée. Il a besoin de quelqu'un de fort pour s'occuper de lui. J'ai compris que mon enfant, il n'ira pas à l'école et je ne sais même pas s'il ira un jour. »

Aïssatou, suivie par « Femmes en mouvement » en 2020

Un impact fort sur les freins linguistiques

Plusieurs femmes sont concernées par des difficultés linguistiques ou socio-culturelles (4 femmes sur 10 en 2019). Les professionnels d'ADAGE leur proposent souvent de s'inscrire dans des cours de français pour pallier ce frein. En 2019, les professionnels constatent une progression dans leur apprentissage de la langue, ce qui leur permet de continuer leur recherche professionnelle.

L'atelier de communication verbale et non verbale proposé pendant les « ateliers du jeudi » permet de travailler sur l'apprentissage des codes professionnels à travers des exercices et des mises en situation. Ces ateliers permettent aux femmes de travailler sur certains freins culturels les mettant en difficulté dans le cadre d'une recherche professionnelle.

Une reprise de confiance en soi, participant à la lutte contre l'isolement

En 2019, la moitié des femmes se déclare en situation d'isolement à leur entrée dans le dispositif, une proportion en forte hausse depuis 2016 (48 % contre 26 %). La lutte contre l'isolement des femmes s'effectue à travers les ateliers collectifs et les groupes de parole, organisés par les professionnels. Ces derniers ont pour principal objectif de recréer du lien et de favoriser la mixité culturelle et sociale. L'atelier communication permet de travailler sur la confiance en soi afin que les femmes soient plus à l'aise lorsqu'elles prennent la parole en public ou lors de leurs futurs entretiens d'embauche. Rencontrer des femmes dans des situations de précarité similaire, leur permet de sortir de leur situation d'isolement. Ces rencontres peuvent se poursuivre en dehors du cadre d'ADAGE. Pour certaines, le suivi constitue un nouveau point de départ tant pour leur vie professionnelle que personnelle.

« Sur les ateliers communication du jeudi c'est vraiment axé sur la recherche d'emploi et aussi sur comment on bouge, comment on parle, comment on se présente, comment on entre dans une salle, comment on s'habille pour aller à un entretien d'embauche. »

Professionnelle d'ADAGE

« Quand je vais à ADAGE, je me rapproche des gens, des mamans que j'ai rencontrées. Et je commence à me libérer. Tout ce qui est traumatisme je commence à pouvoir en parler. Je vois un changement même si ce n'est pas un changement total. Ma fille elle voit un changement. Elle me dit : « Ah oui tu parles, mais qu'est-ce qu'il se passe ? Tu as trouvé des copines ? » Je dis oui, je rencontre des mamans. Au fur et à mesure d'entendre parler de mamans de leurs problèmes, de leurs trucs, je me mets dedans, ça me libère de parler. Ça fait du bien. »

Awa, suivie par « Femmes en mouvement » depuis 2019

« Qui j'étais avant et ce que je suis maintenant n'a rien à voir. Celle que je suis aujourd'hui à tellement confiance en elle, je brave. Tout ça, ça a commencé ici. C'est comme si la connexion avec elle, tout de suite elle m'a comprise, je n'étais pas jugée. Peu importe, elle me suivait, me donnait des conseils. »

Meryem, suivie par « Femmes en mouvement » en 2017

« Femmes en mouvement », en résumé

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

- ▶ **Une centaine de femmes suivies tous les ans** par le dispositif « Femmes en mouvement ».
- ▶ La majorité des femmes s'inscrivent au programme après avoir été orientées par des structures en faveur de l'insertion sociale ou professionnelle ou après avoir été orientées par des proches.
- ▶ Aucune sélection n'existe pour entrer, le dispositif s'adresse à toutes les femmes qui sont dans une démarche d'insertion professionnelle pour **trouver un emploi, une formation, un stage, élaborer un projet professionnel ou une réorientation professionnelle.**
- ▶ **Un suivi individuel hebdomadaire avec une formatrice référente** est proposé pour accompagner les femmes à construire elles-mêmes leur parcours professionnel et les aider à résoudre leurs freins sociaux.
- ▶ **Des ateliers collectifs sont proposés pour recréer du lien, rompre l'isolement**, renforcer la confiance en soi, travailler sur l'apprentissage des codes socio-professionnels, l'accès aux droits, les outils informatiques et favoriser l'autonomie numérique.
- ▶ Un suivi renforcé avec une assistante sociale qui relaie vers le droit commun et une psychologue est proposé aux femmes lorsque c'est nécessaire.

LE PUBLIC

- ▶ Des femmes âgées de 41,2 ans en moyenne et en **grande majorité de nationalité étrangère**. Une majorité de femmes célibataires et à trois quarts avec des enfants.
- ▶ **Un public marqué par des fragilités financières, sans revenu ou bénéficiaires du RSA.**
- ▶ Une précarité renforcée par de multiples facteurs: des femmes habitant à Paris et **pour la plupart en situation de mal logement; un état de santé parfois fragile** et directement la conséquence de leur situation de précarité.
- ▶ Des femmes en majorité diplômées du Bac, principalement obtenu à l'étranger.
- ▶ Une vie professionnelle antérieure souvent marquée par **des ruptures dans les parcours.**

L'IMPACT

- ▶ **Plus de la moitié des femmes sortent du dispositif avec un emploi salarié ou une formation** souvent dans des situations de déqualification.
- ▶ **Les contrats courts et à temps partiel sont plus fréquents parmi les sorties**, et concernent davantage des secteurs d'activité peu qualifiés comme l'hôtellerie/restauration et le service à la personne.
- ▶ **L'accompagnement a un impact sur le développement du projet professionnel** des femmes, bien que certaines renoncent face à l'urgence financière.
- ▶ **Le dispositif a un impact sur la santé des femmes**, tant en termes d'accès aux soins que de suivi.
- ▶ **Certaines difficultés administratives peuvent se débloquer au cours du suivi**, tout comme les problématiques l'accès aux droits, les problèmes familiaux et de garde d'enfants.
- ▶ **L'insertion professionnelle à un impact positif sur la précarité financière et d'hébergement** des femmes, mais les situations de logements sont difficiles à débloquer.
- ▶ Les accompagnements permettent aux femmes de **lever certaines difficultés socio-culturelles**, et permettent de renforcer la confiance en soi et de **sortir de l'isolement.**

3. | Le chantier d'insertion

Le chantier d'insertion « Préparation à l'entrée en école d'aide-soignante ou d'auxiliaire de puériculture » est un dispositif porté par ADAGE, en partenariat avec l'Hôpital Bichat. Développé en 2009-2010, il permet à ADAGE de salarier tous les ans, du 1^{er} septembre au 31 août, 16 demandeuses d'emploi en situation de grande précarité à raison de 26 heures par semaine. La moitié de ce contrat de travail se déroule à l'hôpital Bichat où les 16 salariées font fonction d'aide aide-soignante ou aide auxiliaire de puériculture, et l'autre moitié à ADAGE pour un accompagnement socioprofessionnel et une formation nécessaire pour être admis en école d'aide-soignante ou d'auxiliaire de puériculture.

*Tous les ans,
une centaine de
candidatures sont
déposées parmi
lesquelles 16
candidates sont
recrutées pour
intégrer le chantier
d'insertion*



Hôpital Bichat AP-HP : 46, rue Henri Huchard - Paris 18^e

Un dispositif d'accompagnement vers la qualification en vue d'un emploi pérenne

LE RECRUTEMENT DES SALARIÉES : AVOIR UNE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ET DES DIFFICULTÉS SOCIALES COMME CRITÈRES PRINCIPAUX

Des réunions d'information sont organisées en juin et en juillet de chaque année pour les personnes qui souhaitent intégrer le chantier d'insertion. Les personnes intéressées par le chantier d'insertion sont orientées principalement par Pôle Emploi (6 salariées en 2018-2019), les autres par le PLIE¹³ (4), le CASVP, les PSA et les SSDP (2), la Mission Locale (1), la CAF (1).

Au cours des informations collectives, un conseiller Pôle Emploi présente les modalités du chantier d'insertion, qui consiste en la signature d'un contrat de travail avec l'association ADAGE sous la forme d'un CDDI (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion). ADAGE présente l'association et les modalités du dispositif : horaires de travail, alternance hôpital-association, accompagnement, préparation pour l'entrée en école, critères de recrutement. **À la suite de la présentation, les personnes intéressées ont une heure et demie pour remplir un dossier de candidature** contenant une partie administrative et une partie d'évaluation (expression écrite, mathé-

« Quand je suis allée voir mon conseiller (Pôle Emploi), il m'a dit « est-ce que tu as idée de quelque chose à faire, ici en France », je lui ai dit non parce que moi je n'ai jamais travaillé dans mon pays. Du coup je n'ai pas d'idée je ne sais pas ce que je peux faire en France. C'est mon conseiller qui m'a orientée ici. »

Brigitte, salariée du chantier d'insertion en 2017-2018

« Pour y accéder j'étais suivie à Pôle emploi. Mon conseiller Pôle Emploi m'a conseillé de m'inscrire ici. [...] Il m'a inscrite et le jour du test, il m'a donné l'adresse. Je suis allée passer le test pour ADAGE et j'ai été surprise d'avoir été retenue. »

Mariama, salariée du chantier d'insertion en 2019-2020

« Dans les critères de recrutement, on a un critère très fort qui est d'avoir validé son projet professionnel par une expérience en structure. [...] Dans les services de l'hôpital, ce qui peut être bouleversant quand on ne l'a pas vécu, c'est l'odeur et d'être face à la maladie, à la mort, aux excréments. En crèche, c'est le moment de la sieste surtout qui fait que c'est compliqué car les enfants dorment mais elles sont là à surveiller sans pouvoir faire autre chose. Pour des femmes qui sont actives, c'est compliqué. L'hôpital nous a demandé que les personnes aient validé leur projet professionnel, ça, c'est le gros critère de recrutement. »

Professionnelle d'ADAGE

« Nous quand on fait le recrutement, on soumet les dossiers que nous avons retenus aux deux correspondantes de Pôle Emploi. Les femmes doivent pouvoir être éligibles à l'IAE, car c'est un CDDI. Pôle emploi valide nos choix, le recrutement final est fait par Pôle emploi, mais en général, elles valident à 99 %. Parfois il faut argumenter car les femmes n'ont pas forcément les bons critères sociaux. »

Professionnelle d'ADAGE

13 – Plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi.

LE CHANTIER D'INSERTION, UN DISPOSITIF D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

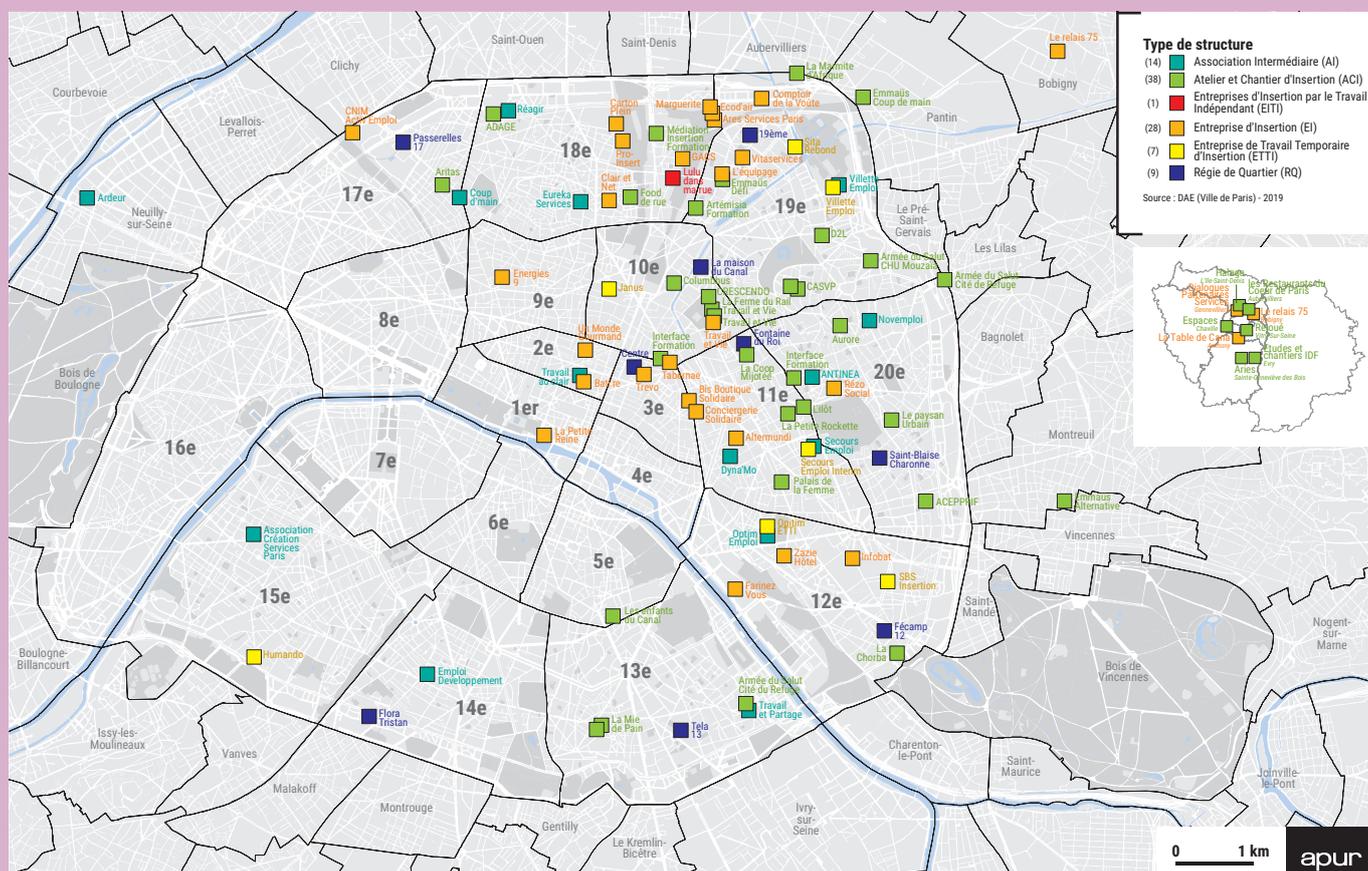
Le chantier d'insertion mis en place par l'association ADAGE est un **dispositif de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE)**. Ce secteur permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité), de bénéficier d'un accompagnement renforcé afin de faciliter leur insertion professionnelle.

Les chantiers d'insertion sont le premier niveau de l'insertion professionnelle à destination d'un public en grande difficulté sociale ou professionnelle. Ils combinent formation professionnelle, encadrement technique sur les activités de production et accompagnement individuel. En 2018, 165 ateliers et chantiers d'insertion étaient conventionnés en Ile-de-France dont 33 à Paris, employant au total 7 200 salariés en CDDI (contrat à durée déterminée d'insertion) dont 1 500 à Paris. Les chantiers d'insertion

peuvent concerner différents secteurs d'activité, tels que les espaces verts, le bâtiment, le service à la personne, le tri et le recyclage, l'hôtellerie-restauration, le nettoyage ou la logistique. Les secteurs des espaces verts et de l'agriculture sont surreprésentés en Ile-de-France, tandis que celui de l'hôtellerie et de la restauration est majoritaire à Paris. La majorité des salariés sont des hommes (63 % en Ile-de-France et 60 % à Paris), une surreprésentation liée à la présence plus marquée de secteurs d'activité plus masculins. Seuls 5 % des chantiers d'insertion s'orientent vers le secteur de l'aide à la personne, dont fait partie le chantier d'ADAGE. À la suite d'un contrat d'insertion, la majorité des salariés connaissent une sortie vers un emploi durable (26 % à Paris et 30 % en Ile-de-France), vers un emploi de transition (11 % à Paris et 14 % en IdF), ou vers une autre structure, formation ou retraite (28 % à Paris et 22 % en IdF).

D'autres types de structures interviennent dans le secteur de l'insertion par l'activité économique : les associations intermédiaires qui proposent aux personnes éloignées de l'emploi des missions courtes pour un redémarrage ; les entreprises d'insertion qui proposent à des personnes en difficultés une activité productive assortie de prestations de suivi ; les régies de quartiers qui agissent pour le développement économique, social et culturel d'un territoire ; et les entreprises de travail temporaire d'insertion qui proposent à des salariées en insertion des missions d'intérim et un accompagnement vers un emploi stable. En 2018, l'Ile-de-France regroupe au total 414 structures de l'insertion par l'activité économique ayant signé une convention avec l'État, dont 91 à Paris. Elles regroupent des TPE, des PME ou des associations, qui relèvent de l'économie sociale et solidaire (ESS).

LES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE SOUTENUES PAR LA VILLE DE PARIS



matiques, culture générale, biologie, lecture). Une fois le dossier complété, ADAGE donne un rendez-vous à chaque candidate pour un entretien d'embauche. Les personnes sont recrutées à partir du dossier de candidature et de l'entretien.

Tous les ans, une centaine de candidatures sont déposées parmi lesquelles seize candidates sont recrutées pour intégrer le chantier d'insertion. Pour l'année 2018-2019, 83 candidates ont rempli un dossier. Les candidates au chantier d'insertion sont soumises à des critères de sélection précis. La validation du projet professionnel par une expérience professionnelle est l'un des critères principaux. L'hôpital Bichat a demandé à l'association d'inclure ce critère dans la sélection des dossiers pour recruter des personnes qui ont une première connaissance de l'environnement de travail. La sélection prend en compte d'autres critères administratifs : habiter à Paris, avoir un niveau 3^e minimum, savoir écrire, avoir des difficultés sociales. Avant 2019, un

quota de bénéficiaires du RSA devait être respecté (11 sur 16). Une fois la sélection réalisée, ADAGE la soumet à Pôle emploi, qui valide dans la majorité des cas les candidatures retenues.

UN CONTRAT DE TRAVAIL ENTRE STAGE, FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

Les personnes recrutées sont salariées d'ADAGE et signent un contrat de 26 heures par semaine pendant 12 mois, du 1^{er} septembre au 31 août. **Les salariées y préparent l'entrée en école d'aide-soignante ou en école d'auxiliaire puéricultrice¹⁴. Pour l'année 2018-2019, sur les seize femmes du chantier d'insertion, 12 ont préparé les concours d'entrée en formation d'aide-soignante et 4 les concours d'entrée en formation d'auxiliaire de puériculture.** Cette préparation comprend trois volets : une formation aux matières des concours, un stage pratique au sein d'un service de l'hôpital Bichat et un accompagnement social des femmes (cf. tableau ci-dessous).

Semaine 1				
Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi
Stage à l'hôpital	Stage à l'hôpital	Stage à l'hôpital	Accompagnement social et professionnel	Formation
Semaine 2				
Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi
Stage à l'hôpital	Stage à l'hôpital	Accompagnement social et professionnel	Formation	Formation

14 – Avant 2020, le chantier d'insertion préparait les salariées au concours d'entrée en école. Depuis, le concours a été supprimé et remplacé par un dossier d'inscription. Les professionnels d'ADAGE dénoncent les limites de la nouvelle méthode de sélection, qui peut recréer des formes d'inégalité dans la sélection des dossiers.

Une formation qualifiante :

- 399 heures de cours

- 26 h/semaine pendant 12 mois

La mise en situation professionnelle à l'hôpital, un pilier pour consolider l'expérience professionnelle des salariées

Les personnes recrutées sont salariées d'ADAGE et stagiaires de l'hôpital Bichat. Les stages sont des mises en situation professionnelle dans 16 services ou crèches de l'hôpital. Les services de l'hôpital accueillent les salariées avec un tutorat supervisé par le cadre de service et chaque année, de nouveaux services se portent volontaires. En 2018-2019, le service de soins de suite et de réadaptation (SSR) pneumologie a ouvert ses portes. Une réunion d'accueil fin septembre permet aux salariées de visiter le service qui les accueille, en présence de la directrice adjointe des soins et des cadres de services concernés. La mise en situation professionnelle démarre début octobre.

Tout au long de l'année, les salariées sont accompagnées à l'hôpital par une encadrante technique d'ADAGE. Elle est en relation avec les services hospitaliers, les cadres de santé responsables des services et les tuteurs responsables des stagiaires au quotidien. Une fois que les salariées sont intégrées dans les ser-

vices, l'encadrant technique est présent à l'hôpital en même temps qu'eux pour voir si tout se passe bien. Toutes les six semaines, des évaluations thématiques sont mises en place en présence du tuteur et de l'encadrant technique.

La formation à ADAGE, une préparation à l'entrée en école via différents cours

La formation de préparation à l'entrée aux écoles comprend 399 heures de cours : culture générale, biologie, mathématiques, communication orale, et tests psychotechniques. Elle est réalisée dans les locaux d'ADAGE par des intervenants formateurs dans les différentes matières.

Les cours de communication préparent les salariées du chantier d'insertion aux entretiens oraux pour entrer dans une école. Plusieurs exercices de communication verbale et non verbale sont proposés pour que les salariées apprennent à se présenter de manière professionnelle, en utilisant un vocabulaire adapté en fonction des situations, en utilisant le vouvoiement, en utilisant la bonne posture physique et en faisant la différence entre le code



© Joséphine Bruecker - Ville de Paris

Groupe hospitalier Saint-Louis Lariboisière

social privé, usuel et professionnel. Certaines salariées ne font parfois pas de différenciation entre leurs identités personnelles et professionnelles : « la majorité d'entre elles se définissent comme mères de famille avant tout », (Professionnel d'ADAGE).

Un accompagnement socio-professionnel indispensable à la réussite des salariées

L'accompagnement socio-professionnel se fait sous forme d'entretiens individuels tous les 15 jours et de séances de groupe. Au cours du suivi individuel, les salariées sont accompagnées par leur chargé d'accompagnement socio-professionnel (CASP). Les entretiens individuels permettent aux femmes de faire le bilan sur leurs problématiques personnelles, telles que la garde des enfants, les démarches de logement, les démarches administratives, etc. La chargée d'accompagnement peut faire appel à l'assistante sociale ou la psychologue de l'association en cas de nécessité. En 2018-2019, 4 salariées ont eu au moins un entretien avec la psychologue et une avec l'assistante sociale.

Des ateliers collectifs et des sorties proposés selon le groupe de salariées

Dans le cadre de l'accompagnement social et professionnel et de la formation, ADAGE organise des sorties à la cité de la santé, au musée de l'homme, au planning familial, au CRIPS (centre régional d'information et de prévention du Sida), dans des bibliothèques, etc. L'école nationale de citoyenneté est un des partenaires d'ADAGE et intervient sur des thèmes de société. Les salariées du chantier d'insertion ont également accès à la salle multimédia et peuvent bénéficier de l'aide du formateur pour leurs démarches personnelles et administratives. Si la structure du dispositif est la même depuis 2010, certains ateliers sont toutefois réajustés en fonction du groupe de femmes selon les années.

« Lors de l'entretien de recrutement nous leur demandons, pour celles et ceux qui ont des enfants, quel mode de garde ils/elles ont envisagé pour pouvoir aller à l'hôpital Bichat à 6h45 ou en formation à ADAGE à 9h. Lors des premiers entretiens individuels, je vérifie que les modes de garde sont en place ou échange avec elles/eux sur la possibilité de trouver dans leur entourage une personne qui pourrait s'occuper du ou des enfants »

Professionnelle d'ADAGE

« On fait plusieurs activités, ils nous font faire des sorties qui peuvent nous apporter. On est parties au musée du Louvre. Il y avait plein de sorties qu'on devait faire mais comme il y a eu le confinement. Nous sommes parties deux ou trois fois à une sorte de débat. On était assises dans une salle, où des personnes parlaient des femmes en général. Pourquoi c'est la femme et pourquoi pas l'homme, niveau salaire, des choses comme ça. C'était intéressant. »

Inaya, salariée du chantier d'insertion en 2019-2020

« Ce qui change chaque année, c'est que nous mettons plus de quelque chose selon le groupe. L'année où il y a eu beaucoup de violences verbales et physiques, là nous avons mis en place de la communication non violente, etc. [...] Et puis après si le groupe est composé d'une majorité de femmes avec des adolescents, on va peut-être faire venir un intervenant parlant de l'adolescence et de la difficulté de la parentalité, etc. Après nous ajustons et nous faisons en fonction du groupe. »

Professionnelle d'ADAGE

Le public accompagné

DES PROFILS TRÈS DIVERS, AYANT D'IMPORTANTES DIFFICULTÉS SOCIALES

Une majorité de femmes de nationalité étrangère âgées en moyenne de 31 ans

Le chantier d'insertion d'ADAGE est un dispositif mixte ouvert aux hommes et aux femmes, les femmes restent toutefois le public majoritaire en raison du secteur d'activité très féminin (santé et petite enfance). Pour l'année 2018-2019, la moyenne d'âge était de 31,4 ans, une moyenne moins élevée que les années précédentes (32,6 ans pour 2015-2016 ; 35 ans pour 2017-2018).

Pour la plupart, les femmes sont de nationalité étrangère, originaires d'un pays situé en dehors de l'union européenne (9 femmes sur 16 en 2018-2019). La moitié résident

en France depuis moins de 10 ans (7 femmes sur 16), et une femme a le statut de réfugiée. Il y a moins de femmes de nationalité étrangère, par rapport aux années précédentes (12 femmes sur 15 en 2015-2016 ; 15 femmes sur 16 en 2017-2018).

Des situations familiales complexes et une charge familiale importante

Les femmes salariées sont pour la majorité célibataires ou séparées (14 femmes sur 16), et ont au moins un enfant (13 femmes sur 16). Les mères célibataires sont majoritaires (8 femmes avec enfants sur 13). Pour certaines, les enfants ne vivent pas en France (3 femmes), pour une autre son enfant est reconnu par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Une partie des femmes

PROFIL SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE DES FEMMES SALARIÉES DU CHANTIER D'INSERTION

	2015-2016	2017-2018	2018-2019
Nombre de femmes	15	16	16
Âge moyen	32,6 ans	35 ans	31,4 ans
Moins de 26 ans	2	1	4
26 ans à 44 ans	12	14	12
45 ans à 54 ans	1	1	0
Situation familiale			
Célibataire/séparée	10	13	14
En couple	3	2	2
Sans enfant	4	3	3
Avec enfant(s)	11	13	13
Type de logement			
Hôtel	3	3	3
CHRS/FJT	6	2	2
Hébergée	3	4	7
Chambre partagée	0	2	1
Logement social	2	4	2
Logement privé	1	1	1
Mal-logement	14	11	11
Lieu de résidence			
Paris QPV	4	6	6
Paris hors QPV	11	10	10

Source : ADAGE, 2015-2019

La plupart des femmes salariées du chantier d'insertion connaissent des situations sociales et des conditions d'hébergement très précaires

suivies ont subi des traumatismes liés à des situations familiales complexes ou à des violences conjugales, ou des violences liées à la situation politique de leur pays d'origine.

En 2018-2019, 6 femmes sur 16 avaient des enfants de moins de trois ans. Certaines d'entre elles ont fait garder leur enfant par leur réseau de connaissance (2 femmes), d'autre part une crèche ou une assistante maternelle (4 femmes). En parallèle de leur stage et de leur formation, les femmes qui ont des enfants doivent s'organiser de telle sorte à ce qu'elles puissent aller chercher leurs enfants. D'autres femmes, plus jeunes, n'ont pas d'enfants mais doivent s'occuper de leurs parents, frères et sœurs.

Des difficultés sociales et des situations de mal-logement

Les femmes recrutées connaissent des situations sociales très précaires. La plupart d'entre elles sont bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ou n'ont aucun revenu. En 2018-2019, 11 femmes sur 16 étaient bénéficiaires du RSA, 1 bénéficiait de l'allocation de retour

à l'emploi (ARE) et 4 n'avaient aucun revenu. En 2018-2019, six femmes déclarent être dans une situation financière tendue à leur entrée dans le chantier¹⁵, liée principalement à des difficultés administratives (suspension des aides de la CAF, demande de fonds de solidarité au logement, radiation de Pôle Emploi, etc.).

Cette précarité financière induit des situations de logement précaires. Pour l'année 2018-2019, la moitié d'entre elles étaient hébergées par de la famille ou des amis (7 femmes sur 16), les autres vivent à l'hôtel, dans un CHRS, dans un foyer, ou dans une chambre partagée. Seules 3 femmes sur 16 vivent dans un logement social ou privé, pour celles habitant dans un logement privé ce dernier est souvent très petit ou insalubre. Les femmes hébergées sont souvent âgées de moins de trente ans (5 femmes sur 7). Les femmes logées dans des centres d'hébergement ou dans un hôtel ont toutes un ou plusieurs enfants. En 2018-2019, 10 femmes sur 16 habitaient dans un quartier de la politique de la ville.

« Je me suis organisée. [...] J'ai réussi à trouver une solution pour gérer la famille, le boulot, la formation. [...] J'ai presque une heure de trajet pour être à l'hôpital Bichat. Je me réveille très tôt, je réveille les enfants, je les prépare et tout. Quand je commence à 8h30, je vois avec la voisine, si elle peut déposer les enfants. Le soir, ils restent au gouter jusqu'à 18h30. Je finis à 16h30, j'ai le temps de la récupérer. »

Mariama, salariée du chantier d'insertion en 2019-2020

« Je suis la fille aînée, ce qui fait que c'est moi qui fais un petit peu tout à la maison, qui m'occupe de mes frères et sœurs, de ma mère etc. Ménage, repas, donc ce n'est pas évident. [...] Oui franchement oui ça va (pour s'occuper du stage et de la maison), parce qu'on finit plus ou moins tôt. Je fais 7h-15h et l'après-midi je n'ai pas encore débuté mais je compte commencer très prochainement, ça sera de 13h à 21h. »

Inaya, salariée du chantier d'insertion en 2019-2020

15 – Ces informations sont recueillies par ADAGE au début de leur entrée au chantier d'insertion, ces données sont déclaratives et ne reflètent pas forcément toutes les difficultés vécues par les femmes.

DIVERSES SITUATIONS PAR RAPPORT À L'EMPLOI, À L'ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF

Un niveau de diplôme peu élevé et des difficultés linguistiques fréquentes

Les femmes recrutées dans le chantier d'insertion ont un niveau de diplôme peu élevé. Pour l'année 2018-2019, seules 2 femmes ont le niveau baccalauréat ou plus, obtenu en France ou à l'étranger. Les autres ont un niveau inférieur au bac : 4 femmes ont

un niveau d'étude équivalent à la 3^e, 5 ont un niveau d'étude CAP/BEP ou niveau lycée, et 5 femmes ont un niveau inférieur au bac à l'étranger. Pour certaines femmes du chantier d'insertion qui ont obtenu des diplômes dans leur pays d'origine (le bac, un diplôme d'aide-soignante, ou un autre diplôme dans le secteur de la santé), la reconnaissance de leur diplôme n'est pas forcément acquise ce qui les contraint à devoir continuer ou recommencer des études en France.

« (Nour a fait des études dans la santé au Nigérian, en physiologie.) J'ai une équivalence (de diplôme) mais pour le travail que j'ai fait les gens ne comprennent pas. Ensuite, il y a le divorce, il faut s'occuper des enfants, il faut trouver un logement. C'est pour ça que j'ai dit ok. »

Nour, salariée du chantier d'insertion en 2016-2017

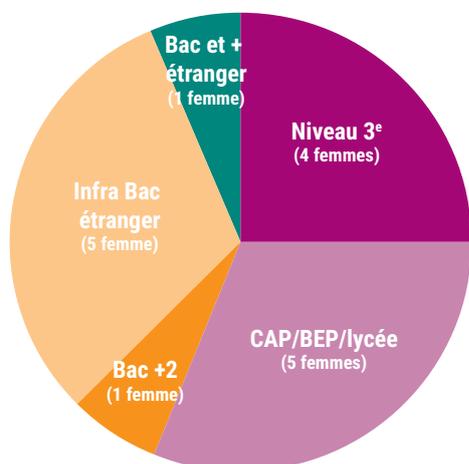
« Quand j'ai expliqué à ADAGE que j'ai mon diplôme d'État et ce qu'on peut faire ça ici. C'est ADAGE qui m'a aidée à valider mon diplôme. (Son diplôme du baccalauréat, obtenu en République démocratique du Congo, n'a pas été validé en France). C'est pour ça que je n'ai pas passé l'écrit mais seulement l'oral. »

Brigitte, salariée du chantier d'insertion en 2017-2018

« J'ai été chanceuse parce qu'ils prennent des femmes qui n'ont pas travaillé pendant un bon bout de temps, ce sont plus des mamans, qui sont, on va dire en difficultés. Comme nous sommes deux à être les plus jeunes, on a eu de la chance car on ne vit pas seules, on vit encore chez nos parents. Ils prenaient vraiment ceux qui étaient en difficultés, ceux qui ont la barrière de la langue et cætera. La chance qu'on a, est le fait qu'on n'ait pas eu de diplôme, qu'on n'ait pas le bac. Parce que si on avait le bac, on ne ferait pas le chantier. »

Inaya, salariée du chantier d'insertion en 2019-2020

NIVEAU D'ÉTUDE DES FEMMES DU CHANTIER D'INSERTION 2018-2019



Source : ADAGE 2018-2019

Des parcours professionnels en rupture ou des reconversions

Les profils des femmes du chantier d'insertion sont variés et particulièrement leur parcours avant leur entrée au sein de l'association. Pour l'année 2018-2019, une grande partie des femmes a déjà occupé un emploi déclaré en France (14 femmes sur 16), et certaines ont déjà occupé un emploi non déclaré en France (6 femmes sur 16). Toutefois, toutes les femmes recrutées ont validé leur projet profes-

sionnel dans une structure petite enfance ou de soin.

Certaines femmes ont vécu des ruptures de parcours en raison de grossesses ou de violences conjugales, d'autres ont exercé d'autres métiers avant de se tourner vers le secteur de la santé en raison de motifs familiaux ou de santé, d'autres, plus jeunes, ont fini leur parcours scolaire. Certaines femmes du chantier d'insertion, ont également travaillé dans leur pays d'origine.

« Avant que je sois victime de violence conjugale, c'était mon projet, j'avais intégré un autre chantier d'insertion, dans le 20^e. Pour le même travail, quand j'ai intégré je me suis rendu compte qu'il n'y avait pas le diplôme. J'ai dû arrêter à cause de ma grossesse. »

Mariama, salariée du chantier d'insertion en 2019-2020

« J'étais en bac gestion administration c'était il y a deux ans. Au cours de cette année je faisais du baby-sitting, ensuite auxiliaire de vie. Quand j'étais au lycée, j'étais perdue entre l'animation et la santé. J'ai pu faire une formation avant d'intégrer ADAGE j'ai pu faire une formation. J'ai eu le BAFA et une formation qui nous expliquait comment rentrer dedans. C'est pour ça faire des formations c'est important parce que ça nous ouvre les yeux sur ce qu'on veut faire et c'est faisant cette formation que je me suis dit que l'animation n'était pas fait pour moi en fait. »

Inaya, salariée du chantier d'insertion en 2019-2020

« Avant j'étais autoentrepreneur, je faisais les sous-locations dans les restaurants. Je suis restauratrice, ça fait deux ans que j'ai arrêté pour des problèmes. J'ai décidé de faire autre chose que le restaurant, déjà pour l'éducation de mes enfants et ma santé aussi. »

Céleste, salariée du chantier d'insertion en 2019-2020

« Depuis que je suis arrivée en novembre 2015, je suis toute seule j'ai eu ma fille ici et elle m'a permis d'avoir mes papiers. Mais je veux travailler c'est ce que j'ai dit à ma conseillère Pôle emploi. Elle m'avait proposé de faire de la coiffure, vu qu'au pays, en Côte d'Ivoire, j'ai passé un concours d'aide-soignante je travaillais dans une clinique en Côte d'Ivoire. Après quand je suis arrivée ici, je n'avais pas les papiers, je suis allée dans un salon de coiffure, je faisais la coiffure et quand ma situation s'est régularisée, je suis allée à Pôle emploi et je n'aimais pas trop la coiffure. Je veux continuer mon métier. »

Dalila, salariée du chantier d'insertion en 2018-2019

PORTRAITS DE FEMMES SALARIÉES DU CHANTIER D'INSERTION EN 2019-2020

Claudia vient du Cameroun où elle a validé un diplôme d'aide-soignante en 2010. Ce dernier ne trouve pas d'équivalence en France. Par conséquent, elle doit recommencer une formation d'aide-soignante en France. Les modules théoriques ne sont pas différents entre les deux pays et les changements, entre les deux pratiques, résident dans la technologie utilisée pour la pratique de son métier au quotidien.

Lynda prépare son entrée à une école d'aide-soignante. Elle effectue sa mise en situation professionnelle à Bichat dans

le service de pneumologie. Elle a déjà travaillé en Ephad, pendant 8 mois, dans un service de gériatrie psychiatrique. Le plus compliqué pour elle dans ce métier est l'appréhension de la mort de patients qu'elle avait traité. Elle a un diplôme d'aide à la personne, d'assistante de vie dépendance. Elle a eu des refus d'entrée dans des programmes d'insertion car elle était trop diplômée. Au contraire, pour entrer dans le chantier d'insertion d'ADAGE, une expérience professionnelle dans le secteur était obligatoire. Devenir aide-soignante a toujours été son objectif.

Alice a 22 ans et a rejoint l'association ADAGE en septembre 2019. Avant son entrée, elle était en école professionnelle (école de la deuxième chance), ce qui a lui a permis d'effectuer un stage. Au sein du chantier d'insertion, elle travaille la moitié de la semaine dans le service de soins longue durée. Elle fait vraiment partie de l'équipe, contrairement aux stagiaires provenant d'école d'aide-soignante, qui ne restent que quelques semaines, son stage se déroule sur dix mois.

L'impact du dispositif

UN IMPACT DIRECT SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

La majorité des salariées intègrent une école à la suite du chantier d'insertion

Chaque année, sur les 16 salariées du chantier d'insertion, entre 12 et 13 femmes sortent en intégrant une école dans une formation d'auxiliaire de puéricultrice ou d'aide-soignante. Ces résultats sont stables par rapport aux années précédentes (13 femmes en école en 2017-2018, 12 femmes en école en 2015-2016). En 2020, quinze femmes sont entrées en formation : 12 en école d'aide-soignante et 4 en école d'auxiliaire de puériculture.

Le stage à l'hôpital Bichat joue un rôle décisif dans la réussite des concours mais également au sein de leur recherche d'emploi à leur sortie d'école. Il est également l'occasion de faire connaissance avec les professionnels du métier avant d'entrer en école.

Pour les salariées qui n'ont pas réussi à entrer en école, elles se représentent à la session suivante, certaines trouvent un emploi, d'autres se réorientent vers une autre formation, ou intègrent le dispositif « Femmes en Mouvement » pour poursuivre un suivi professionnel. Chaque année, il y a une démission par an pour des motifs souvent personnels.

« Le stage c'est ce qui m'a beaucoup aidée pour ma formation. Si je n'avais pas fait le stage, j'allais avoir beaucoup de difficultés sur ma formation. Donc à travers le stage, ça m'a beaucoup aidée, pour faire la toilette au lit, au lavabo ; pour l'accompagnement de la personne. Tout ce qu'on a fait à l'hôpital Bichat, ça m'a beaucoup aidé et dans le milieu hospitalier, je ne me suis pas sentie comme un étranger, du coup je me suis intégrée facilement. Parce que j'avais eu l'habitude d'être dans ce milieu pendant une année qu'on a fait à l'hôpital Bichat, donc c'était vraiment facile à intégrer. »

Brigitte, salariée du chantier d'insertion en 2017-2018

« Moi j'ai mon stage à l'hôpital Bichat dans le service diabétologie. Je travaille maintenant dans le même service, ça me plaît beaucoup plus le cadre. [...] Après ma formation d'aide-soignante j'ai travaillé à l'hôpital Saint-Antoine pendant un an. J'étais toujours en contact avec les collègues ici, et une collègue est partie en laissant une place donc ils m'ont appelé et à partir de janvier 2019, j'ai commencé à travailler à l'hôpital Bichat. »

Yuki, salariée du chantier d'insertion en 2016-2017

« Quand la personne sort du chantier, soit elle entre en école, soit elle fait de la recherche d'emploi, soit elle va sur une autre formation. Je l'appelle 3 mois après, 6 mois après, 1 an après. Il y a un suivi pour être au courant. [...] Il y a une démission par an, souvent pour des motifs personnels. En général, on les accompagne pour leur orientation professionnelle. »

Professionnelle d'ADAGE

LES SORTIES DES SALARIÉES DU CHANTIER D'INSERTION

	2015-2016	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Entrée en école d'aides-soignants	11 femmes	9 femmes	12 femmes	11 femmes
Entrée en école d'auxiliaire en puériculture	1 femme	4 femmes	1 femme	4 femmes
Autre formation	2 femmes (CAP petite enfance et CAP gardienne d'immeuble)	2 femmes (DEAES et assistante éducatrice d'anglais)		
Autre sortie	1 femme en CDD de plus de 6 mois (garde d'enfant)	1 femme en CDI (auxiliaire de vie)	1 femme suivie par « Femmes en mouvement »	1 a repris le chantier d'insertion ADAGE avec une dérogation exceptionnelle

Source : ADAGE, 2015-2020

Chaque année, sur les 16 salariées du chantier d'insertion, entre 12 et 13 femmes sortent en intégrant une école pour une formation d'auxiliaire de puéricultrice ou d'aide-soignante

Une orientation vers le secteur de la santé ou de la petite enfance motivée par une forme de vocation ou par la structure du métier

Le secteur de la santé est une vocation ou la promesse d'un emploi stable. Le choix du métier d'aide-soignante ou d'auxiliaire de puériculture est réfléchi et motivé par plusieurs éléments mis en avant par les femmes. Certaines femmes expliquent s'occuper des membres de leur famille depuis qu'elles sont jeunes, d'autres racontent aimer le métier en raison des rencontres humaines qu'il apporte ou encore par la stabilité des emplois du secteur.

Des perspectives professionnelles après le chantier d'insertion et l'école

La plupart des femmes interrogées sur leurs projets à une échelle de trois ans ont comme objectif de devenir infirmière après avoir exercé leur futur métier d'aide-soignante. La pénurie d'emploi sur ces postes permet aux femmes d'avoir une flexibilité pour changer d'environnement (changement de services, d'horaires, d'hôpital, de type d'emploi). Toutefois, les femmes de nationalité étrangère ne peuvent pas accéder aux mêmes postes que les personnes de nationalité française à l'AP-HP.

« Ce que j'aime le plus dans ce métier, c'est le contact, écouter le patient, discuter avec eux. C'est ce que j'aime, les accompagner, ça me fait vraiment plaisir. Parce que parfois à travers le patient ou les personnes âgées, comme je suis étrangère, je ne connais pas vraiment l'histoire de France. »

Brigitte, salariée du chantier d'insertion en 2017-2018

« Ça reste un métier où avec un diplôme, on travaille, on choisit où on travaille. C'est vraiment un truc qui marche et après on peut évoluer. Parce qu'effectivement pour toutes celles qui ont des capacités, au bout de trois ans, elles peuvent passer infirmières à l'interne. C'est une super belle action. Et puis avec un an de fiche de paye, on sort du logement indigne. Là on a vraiment les impacts de l'emploi. »

Professionnelle d'ADAGE

« Je suis diplômée en 2018 et je travaille en tant que vacataire, j'ai choisi ça parce que j'ai trouvé qu'on a les stages, mais des stages qui ne sont pas assez donc j'ai avancé voir vraiment ce qu'il y avait, pour découvrir un peu plus donc je travaille en tant que vacataire. Je suis un peu partout, privé, public. [...] Je veux profiter d'abord de mon diplôme d'aide-soignante mais après (devenir infirmière) c'est mon projet. Je vais penser à changer (de la vacataire). »

Gloria, salariée du chantier d'insertion en 2017-2018

« Moi je n'ai pas la nationalité française. Je veux voir si je peux avoir un poste un titulaire, là je suis en CDD. La nationalité française (pour être titularisée). Ce sont des CDD sinon, trois mois, six mois, un an. »

Yuki, salariée du chantier d'insertion en 2016-2017

UN IMPACT POSITIF SUR L'INSERTION SOCIALE DES FEMMES

Des situations de logement qui peuvent se débloquent au cours du suivi

Les femmes du chantier d'insertion sont fortement marquées par des situations de mal logement¹⁶ (11 femmes sur 16 en 2018-2019). La quasi-totalité des femmes en situation de mal logement ont des enfants (10 femmes), dont la moitié des enfants en bas âge. Parmi elles, diverses difficultés se présentent : des femmes vivent à l'hôtel, vivent à un grand nombre de personnes dans deux pièces, sont hébergées par un membre de leur famille en raison de violences conjugales ou conflit avec leur entourage, vivent dans des foyers ou des centres d'hébergement et de réinsertion sociale. **Les situations des femmes par rapport à leur situation de logement semblent être dépendantes d'autres difficultés telles que des difficultés vis-à-vis de leur situation familiale ou des violences conjugales.**

Face à ces situations, les chargées d'accompagnement socio-professionnel d'ADAGE accompagnent les femmes du chantier à la préparation de dossiers administratifs de demande de logement convenant davantage aux femmes et présentent des propositions de nouveaux logements à celles-ci. **Le fait d'avoir une fiche de paie et un revenu stable tout au long de la période du chantier facilite certains changements, pour sortir par exemple d'une situation de logement temporaire.** Certaines femmes changent de situations de logement au cours de l'année : déménagement d'un centre d'hébergement d'urgence, d'un hôtel ou d'un foyer, vers un logement temporaire, changement de logement. Une femme sans domicile fixe a par exemple trouvé une place dans un foyer France Terre d'Asile en janvier 2019. Certaines situations restent toutefois sans réponse au cours de l'année, en attente de réponse pour pouvoir s'installer dans un logement social.

Le fait d'avoir une fiche de paie et un revenu stable tout au long de la période du chantier facilite certains changements, pour sortir par exemple d'une situation de logement temporaire

« *Quand elle est arrivée en France elle a été logée à l'hôtel par le Samu social. Elle y est toujours pendant le chantier d'insertion. J'ai fait le chantier à l'hôtel, le parcours à l'hôtel. Peut-être que les gens ont envie de faire tout ça mais avec les conditions qu'ils vivent ce moment, c'est compliqué parce que tu ne peux pas, avec les enfants, il faut réviser tous les jours, il y a des concours à passer c'est compliqué. Quand ils ont trouvé la maison, c'est à ce moment-là que la formation a pris fin, du coup je ne pouvais plus prendre la maison et je suis restée à l'hôtel pendant toute l'année de formation. Pour le moment, je suis toujours à l'hôtel, j'avais eu le logement mais comme je ne travaille pas. Il faut trouver logement parce que mon fils a 12 ans et ma fille bientôt 8 ans, dormir ensemble vivre ensemble c'est compliqué.* »

Brigitte, salariée du chantier d'insertion en 2017-2018

« *Sur le logement, elle m'a parlé des associations qui hébergent les gens. J'avais une assistante sociale. Elle a fait des courriers pour moi, que j'ai donné à mon assistante, pour dire que j'étais à l'hôtel et ce n'était pas facile d'avoir une crèche quand j'étais à l'hôtel. Mon assistante a trouvé un logement c'était une collocation dans le 19^e, c'était une association La Crimée. Quand tu as un logement, tu as le droit à la crèche. C'est rattaché. Pour entrer, il faut être salarié et vu qu'ici c'est comme en alternance, durant la formation tu es payée et ça permet d'avoir la crèche et le logement. Durant l'entretien j'ai dit mes problèmes, mes inquiétudes.* »

Dalila, salariée du chantier d'insertion en 2018-2019

16 – Selon le centre d'observation de la société, le mal logement « regroupe les situations de logement qui ne répondent pas aux normes minimums d'une société donnée, ou dans lesquelles la personne ne maîtrise, elle-même, pas la durée de son hébergement ». L'Insee donne trois catégories « les sans-domicile, les « autres situations sans logement personnel » (hôtel ou hébergement contraint chez une tierce personne) et les personnes qui vivent dans un logement privé de confort (personnes privées de confort matériel (immeuble insalubre, installation de chauffage insuffisante, humidité, etc.) et les personnes qui vivent dans un logement surpeuplé.) ».

Un accompagnement social pour résoudre des problèmes administratifs ou de santé

Pour d'autres, l'accompagnement permet de résoudre certains problèmes administratifs. La chargée d'accompagnement socio-professionnel les accompagne à être autonomes administrativement et à avoir à faire le lien avec leur référent social pour qu'elles aient accès aux aides auxquelles elles ont droit. Ces actions ont un impact sur la situation administrative, financière et juridique des femmes. Être salariée sur le chantier d'insertion leur permet d'ouvrir des droits à Pôle Emploi et de bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) l'année suivante. Leur inscription de plus de six mois à Pôle Emploi leur permet de bénéficier d'une place conventionnée en école, l'école est financée par le Conseil Régional.

D'autres freins sont traités au cours de l'accompagnement, tels que les problèmes de santé physique et mentale à travers la prise de rendez-vous chez le médecin et la mise en relation avec un psychologue. Sept femmes du groupe ont présenté des problèmes liés à leur santé physique dont trois femmes atteintes de l'hépatite B. Les autres problèmes de santé rencontrés par les femmes du groupe sont divers¹⁷. La santé mentale des femmes du chantier d'insertion peut être affectée par des freins externes tels que les problèmes administratifs, de logement, de contexte familial. Les autres actions menées par les acteurs de l'association peuvent participer également à une baisse de stress ressenti par les femmes ce qui peut améliorer leur santé mentale. En 2018-2019, 11 salariées étaient dans des situations de difficultés mentales pouvant provenir de difficultés personnelles ou de l'intensité de la formation proposée.

« Jusqu'à présent j'ai eu un suivi psychologique avec une psychologue. J'ai eu quelques problèmes de santé, donc souvent j'ai des rendez-vous mais ADAGE a su trouver le temps pour que tout soit mis en place. »

Mariama, salariée du chantier d'insertion en 2019-2020

« Il y a beaucoup de fragilité psychologique et de stress posttraumatique. Nous pouvons alors orienter les femmes vers les psychologues référencées à ADAGE qui sont spécialisées dans l'accompagnement du stress posttraumatique. Après on a une partie que je fais aussi, avant d'envoyer vers un de nos psys, parce que l'angoisse des concours c'est quand même un contrat de travail avec un parcours avec un rythme difficile. [...] Il y a aussi les violences, conjugales, subies par la personne soit dans son enfance soit dans son pays, violences de guerre, la violence dans laquelle elle est. »

Professionnelle d'ADAGE

17 – Problème d'hypertension, rénaux, de dos, de genoux, de vue, interventions chirurgicales.

Un impact sur l'isolement, la confiance en soi et les difficultés socio-culturelles

Les femmes du chantier d'insertion nouent des relations fortes avec les autres femmes du groupe de leur année. Lorsqu'elles abordent la question de leurs collègues, la notion de « famille », revient régulièrement. Le groupe de femmes soudées, permet une entraide et de plus grandes sources de motivation. Faire partie d'un groupe est important pour les femmes du chantier d'insertion.

Certaines femmes ont un manque de confiance et prennent de l'assurance au cours de leur parcours. En plus de préparer les femmes aux épreuves orales, la formation communication verbale et non verbale permet aux femmes de travailler sur certains freins et notamment sur l'isolement, la confiance en soi et les codes socio-culturels. Des

exercices consistent à organiser des débats entre les femmes sur diverses thématiques comme la question de l'identité, du rapport « au pays », de la position d'étrangers, de la religion. Les premiers ateliers sont souvent des cours théoriques sur la citoyenneté et l'évolution des droits (l'esclavage, les femmes, la laïcité, la peine de mort, le mariage, l'homosexualité). Ils sont souvent en lien avec des sujets d'actualité et permettent aux femmes de confronter leurs idées, d'avoir plus confiance en elles, et d'apprendre à travailler en groupe. L'intervenant travaille afin que les femmes trouvent une forme d'émancipation avec des exercices sur la possibilité de dire non. Certaines ont également pris des cours de français au cours du suivi dans le chantier d'insertion.

« C'était on vous donne un sujet, vous développez et vous devez passer devant votre collègue, devant le professeur de communication, pour parler, pour expliquer, c'était comme ça. C'était dur pour moi. À la fin c'est devenu comme une habitude, comme on l'a tout le temps fait. Je me suis habituée et petit à petit, la timidité, ça part. »

Brigitte, salariée du chantier d'insertion en 2017-2018

« La communication j'avais un blocage de prendre la parole devant les gens. Je ne pouvais pas parler devant les gens j'étais très timide et (un formateur), il m'a beaucoup aidé, il m'a donné la confiance en soi, les pièces pour parler devant les gens. [...] On parlait de la France et de l'intégration, de l'histoire de la France, parce que quand tu es dans un pays, il faut connaître un peu. [...] On avait des sorties dans les musées pour découvrir un peu la France. »

Dalila, salariée du chantier d'insertion en 2018-2019

« Avant je me disais, une femme c'est la cuisine et les enfants. Ce qui est bien c'est que moi ADAGE, ça m'a rendue un peu audacieuse. Je n'ai plus peur d'affronter le monde extérieur. J'ai confiance en moi, avant j'étais comme ça, j'avais peur. Maintenant je dis ce que je pense, ce que je ressens, ce qui me préoccupe pour les autres mais moi d'abord comment je me sens intérieurement. Si je me sens bien, je peux aider les autres, tout ça je l'ai appris ici. C'est comme une renaissance. Je ne ressens plus de douleur. Certes j'ai vécu des choses horribles avant je parlais de ça avec beaucoup de douleur mais maintenant cela ne me dit plus rien. »

Mariama, salariée du chantier d'insertion en 2019-2020

« Moi les 6 mois j'ai fait ici, plus le soir je faisais les cours de français à la mairie de Paris. J'ai continué jusqu'au C1. Mais je n'ai pas continué parce que je travaille le matin et après-midi, pas d'heures fixes. »

Yuki, salariée du chantier d'insertion en 2016-2017

Le chantier d'insertion, en résumé

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

- ▶ **Un chantier d'insertion en partenariat avec l'hôpital Bichat** pour préparer les bénéficiaires à l'entrée en école d'aides-soignants et d'auxiliaires en puériculture.
- ▶ **16 salariées par an intègrent le chantier d'insertion d'ADAGE**, sélectionnées selon deux critères principaux : avoir une expérience professionnelle dans le secteur et des difficultés sociales et personnelles.
- ▶ Les salariées signent un contrat de travail de 26 heures par semaine pendant 12 mois qui s'articule autour de trois axes : **une mise en pratique dans un service à l'hôpital, une formation et un accompagnement socio-professionnel.**
- ▶ Un suivi renforcé avec une assistante sociale et une psychologue est proposé aux salariées lorsque c'est nécessaire.

LE PUBLIC

- ▶ **La majorité des femmes sont de nationalité étrangère**, âgées en moyenne de 31 ans, en 2019.
- ▶ La plupart des salariées connaissent **des situations familiales complexes**, plusieurs d'entre elles sont mères isolées et ont une charge familiale importante liée à la garde de leurs enfants.
- ▶ Les femmes recrutées connaissent **des situations sociales très précaires**, elles sont souvent dans une situation financière tendue et font face à des problématiques de mal-logement marquées.
- ▶ Une majorité de salariées du chantier d'insertion connaît **des difficultés de santé physique ou mentale**, liées à l'angoisse, à la fatigue, ou à des violences.
- ▶ Les femmes recrutées ont **un niveau de diplôme peu élevé, acquis en France ou à l'étranger**, et certaines rencontrent des difficultés linguistiques pour s'insérer professionnellement.
- ▶ La majorité des femmes ont déjà travaillé, certaines ont connu des **parcours professionnels discontinus**, d'autres sont en reconversion professionnelle.
- ▶ Pour les salariées du chantier d'insertion, le secteur de la santé est une vocation et/ou la promesse d'un emploi stable.

L'IMPACT

- ▶ Chaque année, sur les 16 salariées du chantier d'insertion, **entre 12 et 13 femmes sortent en intégrant une école dans une formation d'auxiliaire de puéricultrice ou d'aide-soignante**. Le stage a un fort impact sur leur insertion professionnelle.
- ▶ La plupart des femmes souhaitent ensuite devenir infirmières après avoir exercé leur futur métier d'aide-soignante.
- ▶ **La forte demande d'emploi du secteur médical permet aux femmes d'avoir une flexibilité pour changer d'environnement** (changement de services, d'horaires, d'hôpital, de type d'emploi).
- ▶ **Le chantier d'insertion à un impact fort sur le sentiment d'isolement des femmes**, le développement de la confiance en soi et l'apprentissage des codes socio-culturels.
- ▶ **Disposer d'un revenu stable peut leur permet de résoudre certains freins sociaux** : sortir d'une situation d'hébergement temporaire, des solutions de garde d'enfant, etc.

4. Analyse croisée et enjeux

Un public cible peu identifié par les politiques publiques

« Donc l'idée d'ADAGE était vraiment de faire une association sur les besoins non couverts, sur le public des femmes qui est le public le plus pauvre et le premier projet qu'on avait écrit était une sorte de mission locale pour les femmes de plus de 26 ans. »

Professionnelle

Une population invisible de femmes en grande majorité d'origine étrangère

L'association ADAGE a été créée pour répondre aux besoins non couverts des femmes en situation de précarité. Le public des femmes précaires est une population peu visible et peu prise en compte dans les politiques publiques, à l'inverse par exemple des jeunes dont l'insertion professionnelle y est une question centrale. Les publics les plus cités au sein des politiques de la ville pour l'emploi ne concernent que très peu

la population des femmes, ou si c'est le cas il s'agit le plus souvent de politique d'égalité prenant en compte les femmes comme un groupe homogène¹⁸. Ce public est pourtant une population fragile plus souvent exposée à la pauvreté.

Une grande partie des femmes suivies par l'association sont de nationalité étrangère et issue de l'immigration. Ce public est d'autant plus touché par le processus d'invisibilisation. Selon un rapport pour le Ministère de la Cohésion sociale et de la parité¹⁹, le lien entre femmes immigrées et précarité de l'emploi des femmes est clairement identifié. Le fait d'être une femme immigrée renforce les freins auxquels sont confrontées les femmes face à l'emploi et dans l'emploi. L'insertion professionnelle est conditionnée par leur situation dans le pays d'origine²⁰, si elles ne sont pas insérées dans l'emploi, elles ne peuvent pas accéder à une autonomie économique, sociale et culturelle. En plus des difficultés sociales rencontrées à leur arrivée en France, les femmes immigrées font face à des freins d'un autre ordre, tels que la non-reconnaissance de leur diplôme en France. Enfin, les femmes sont parfois victimes de discrimination sur leur lieu de travail ; ce qui a de fortes conséquences sur leur confiance en soi et donc sur un retour à l'emploi.



© Apur - Justine Bigel

Accueil d'ADAGE : 17, rue Bernard Dimey - Paris 18^e

Des dispositifs non-mixtes dédiés aux femmes en situation de précarité

Une étude de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) Ile-de-France, réalisée en 2017,²¹ souligne la présence majoritaire d'actions mixtes s'adressant indifféremment aux femmes et aux hommes pour favoriser l'insertion professionnelle. Dans les chantiers d'insertion, comme dans les dispositifs de l'insertion par l'activité économique en général, les hommes sont pourtant majoritaires parmi les bénéficiaires, ce qui pose des problématiques de parité en termes d'accès au dispositif.

Si l'association ADAGE ouvre certains de ses dispositifs aux hommes, la plupart sont réservés aux femmes. La problématique d'insertion professionnelle des femmes est différente de celles des hommes, tant sur l'accompagnement que sur les freins d'insertion. Les associations qui travaillent spécifiquement sur les droits des femmes sont davantage vigi-

lantes aux freins qui impactent l'accès à l'emploi, et adoptent plus souvent une approche globale et individualisée. Les dispositifs mixtes ne prennent pas forcément en compte certaines problématiques trop souvent propres aux femmes, comme la parentalité, les modes de garde, l'éducation et les violences faites aux femmes. L'association accueille également des femmes transsexuelles afin de les accompagner dans leurs démarches pour qu'elles puissent s'insérer socialement et professionnellement.

Les femmes accompagnées sont plus intéressées par des dispositifs non mixtes qui leur sont directement adressés. Pour une partie des femmes rencontrées, le fait que la structure soit destinée principalement aux femmes est un cadre qui favorise leur accompagnement et la compréhension des problématiques qu'elles rencontrent. D'autres souhaiteraient à l'inverse que l'association soit plus ouverte aux hommes, notamment pour pouvoir en faire bénéficier leur conjoint.

« La problématique d'insertion professionnelle des femmes n'est pas du tout la même que celle des hommes. [...] Ça peut bien sûr dépendre des environnements et des milieux sociaux, mais un homme, la première chose qu'il ne va pas mettre en avant ce sont justement les enfants et les horaires de garde. L'homme va mettre en avant le fait qu'il n'a pas forcément le bon diplôme ou la bonne formation, etc. Souvent il va accepter d'être plus mobile que la femme, qui est dans son rôle pour organiser la famille, pour faire les courses, le repas, etc. Elles font une deuxième journée, comme on dit souvent. »

Assistante sociale

« On a toujours eu envie d'un lieu spécifique pour les femmes. Le mélange hommes/femmes pourrait être une difficulté : quand dans un groupe, il y a des hommes et des femmes, l'homme prend bien plus souvent la parole que la femme »

Professionnelle d'ADAGE

« Personnellement je trouve que c'est bien. S'il y avait des hommes ça serait un peu perturbant peut être. »

Imane, suivie par Parcours de femme en 2017

« Ça m'est un peu égal mais peut être que ça donne une atmosphère, un autre regard. [...] J'ai l'impression ici, je me sens plus écoutée. Je sens plus d'ouverture par rapport à mon profil et plus d'ouverture surtout les aspects de ma vie. Ce que je ne ressens pas avec Pôle Emploi. »

Mathilde, suivie par « Femmes en mouvement » en 2020

18 – Gwenaëlle Perrier, Isabelle Engeli « Chapitre 14 / Pourquoi les politiques publiques ont toutes quelque chose en elles de très genré », in Laurie Bousaguet et al., Une French touch dans l'analyse des politiques publiques ? Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.) « Académique », 2015 (), p. 349-376.

19 – Françoise Milewski, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie-Thérèse Letablier, Dominique Méda, « Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité », 1^{er} juillet 2005, Rapport public pour le Ministère de la Cohésion sociale et de la Parité.

20 – Hélène Garner (2004), « Femmes de l'immigration : données statistiques et études », note de la mission animation de la recherche de la DARES.

21 – Étude menée par la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) Ile-de-France en 2017 auprès des associations et collectivités territoriales menant des actions emploi financées par l'État dans 6 départements franciliens (75, 78, 91, 92, 93, et 94).

Accompagnement global, freins et impacts sociaux

Un accompagnement global indispensable au suivi du public bénéficiaire

L'accompagnement global prend en charge de manière simultanée la précarité professionnelle et la précarité sociale de la personne suivie. Ce type de suivi est au cœur du travail de l'association ADAGE et de celui d'autres acteurs de l'insertion. Des freins extérieurs à l'emploi, et pourtant retardant l'insertion professionnelle, sont identifiés lors des entretiens. Ce type d'accompagnement fait déjà l'objet de travaux²² insistant sur son efficacité auprès d'un public « particulièrement fragilisé ». L'efficacité de l'approche globale mise en avant par l'équipe de formateurs de l'association repose également sur d'autres outils d'accompagnement des femmes, comme la méthode ADVP, remplaçant le demandeur d'emploi en tant qu'acteur et preneur de décision au sein de son projet professionnel. Le public de femmes suivies par l'association est particulièrement adapté à ce type d'accompagnement en raison des facteurs extérieurs à l'emploi auxquels les femmes font face lors de leur recherche d'emploi. Ne pas prendre en compte l'insertion sociale au

même titre que l'insertion professionnelle a pour conséquence un retour à l'emploi bancal et non pérenne. Cet accompagnement au sein de l'association est déterminant dans le parcours des femmes suivies.

Une sortie positive n'est pas forcément une sortie vers l'emploi

Les professionnels de l'association ne poussent pas à « la mise en emploi » et considèrent qu'une sortie positive n'est pas forcément une sortie en emploi. Ils trouvent nécessaire d'accompagner à résoudre les situations sociales de certaines femmes parallèlement au fait de travailler sur l'insertion professionnelle. Par exemple, une femme qui sort d'une situation de violence conjugale connaît une première sortie positive. Au-delà de la résolution des freins sociaux rencontrés par les femmes, les sorties misent en avant par les professionnels concernent les avancements au sein du projet professionnel des femmes. Paradoxalement c'est en travaillant l'accès à l'insertion professionnelle que vont apparaître les freins, les difficultés sociales, les violences.

Une sortie positive n'est pas forcément une sortie en emploi

« Le principe d'ADAGE c'est d'avoir un accompagnement global. On les accompagne à tous les niveaux. On ne peut pas aider quelqu'un à chercher un emploi, et ne pas tenir compte du fait que cette personne est à la rue, a des problèmes de papiers, il faut résoudre plein de choses pour finir par trouver un emploi dans des bonnes conditions. L'accompagnement global est obligatoire, je ne vois pas comment on pourrait faire autrement. [...] C'est nécessaire pour avancer. On ne peut pas aider quelqu'un si petit à petit tout ce qui la freine ne s'améliore pas. [...] Et puis c'est difficile de trouver un emploi quand on est par exemple à l'hôtel avec ces enfants toute seule, dans une chambre de 9 m². »

Professionnelle d'ADAGE

« Je pense qu'on ne peut pas faire l'un sans l'autre. Et que le placement ça ne fonctionne pas, trouver un emploi dans ce métier-là. Si la personne ne l'a pas choisi, elle se désresponsabilise. »

Professionnelle d'ADAGE

« Je ne me vois pas faire les choses autrement que l'accompagnement global. Si on veut faire que de l'emploi, avec le public qu'on reçoit, on n'y arriverait pas, en faisant du global on peut voir toutes les autres victoires, tous les pas qui ont été faits. Il n'y a pas que l'emploi comme réussite. »

Professionnelle d'ADAGE

22 — François Aventure et Éric Renard, « L'accompagnement global des demandeurs d'emploi : une réponse adaptée aux besoins d'un public particulièrement fragilisé », nov. 2018, Statistiques études et évaluations n° 47, Pôle emploi.

Sortir de l'isolement, un effet positif des dispositifs

Les situations d'isolement des femmes sont très fréquentes, lors de leur entrée dans les dispositifs de l'association. Les femmes n'ont parfois pas de contacts extérieurs à leur environnement familial qui souvent se réduit aux enfants. Cela a des conséquences sur leur situation d'emploi mais également sur leur insertion sociale. L'espace public est notamment l'une des pierres angulaires de cet isolement. Elle sortent du foyer « seulement pour des choses utiles ». Ceci complique le recrutement des femmes

à l'association. La problématique avec le fait « d'aller chercher » les femmes pour les orienter vers des dispositifs comme ceux de l'association ADAGE est un enjeu majeur.

La question centrale de l'isolement des femmes peut être liée aux situations de précarité des mères isolées et aux difficultés liées à la conciliation entre leur vie professionnelle et familiale. Elle n'est pas uniquement synonyme de monoparentalité mais peut également exister lorsque la femme a peu de relations sociales avec des membres extérieurs à son foyer.

« Avant ce n'était pas comme ça, j'avais peur de tout le monde je suis restée longtemps isolée. Le fait d'être là, ça me libère la tête. Je me dis qu'on ne peut pas être détesté par tout le monde et tout le monde n'est pas méchant. »

Mariama, salariée du chantier d'insertion en 2019-2020

« Parce qu'au-delà des traumas, ce que je note beaucoup c'est l'isolement. Les femmes que je reçois, elles sont souvent très seules avec très peu de ressources en termes de lien social et d'appui social. Et du coup, là avec ADAGE c'est super de ce point de vue là, d'avoir cet appui-là. [...] Il y avait le regard d'ADAGE qui était beaucoup plus formation professionnelle, mais aussi appui ; pour les femmes c'est un repère et qui dure dans la continuité. En tous cas, celles que j'ai suivi les femmes voient ça dans la durée. C'est un lieu qu'elles peuvent appeler, où elles peuvent demander de l'aide. »

Psychologue

« Il y a une vraie évolution, et puis pour certaines on voit que ça faisait longtemps qu'elles n'étaient pas sorties, que leur mari n'était pas forcément favorable à ce qu'elles fassent une formation. Mais finalement elle le fait. En dehors d'apprendre, c'est aussi une manière pour elles de sortir de l'isolement. »

Professionnelle d'ADAGE

Le mal-logement, un des principaux freins à l'insertion pour les femmes

Le mal-logement s'ajoute à l'isolement parmi les freins les plus rencontrés par le public de femmes de l'association. Une majorité des femmes suivies sont dans une situation de mal-logement. Cette dernière peut qualifier des situations diverses telles que les logements insalubres,

surpeuplés, temporaires ou encore les hôtels et centres d'hébergement. Alors que ces situations constituent des freins identifiés à l'insertion professionnelle, cette dernière semble indispensable à la sortie du « mal-logement ». **Le mal-logement est ici déclencheur ou résultat d'un cercle vicieux de l'insertion sociale et professionnelle.**

« Et puis un an de fiche de paye, on sort du logement indigne. Là on a vraiment les impacts de l'emploi. Moins qu'avant parce qu'il y a tellement de gens à l'hôtel, qu'il faut trois ans d'hôtel. Ou le logement indigne mais quand même, là on a quatre femmes qui viennent de trouver un logement mais qui en même temps savent qu'elles sont prises à l'école. On va vers la réussite. »

Professionnelle d'ADAGE

« Il y a eu par rapport à mes recherches de logement. Je vis dans un foyer. C'était censé être transitoire mais ça fait 15 ans que j'y suis. Ce n'est plus du transitoire. C'est un foyer où je n'ai pas d'obligation de sortie. Mais ce n'est pas l'idéal, j'aimerais un appartement. »

Margot, suivie par « Femmes en mouvement » jusqu'en 2019



Rue Charles Baudelaire - Paris 12^e

© Apur - David Boureau

Une augmentation du nombre de mères d'enfants en situation de handicap parmi les femmes accompagnées

Des problématiques de santé de plus en plus fréquentes

Ces difficultés liées à leur état de santé sont un frein à l'insertion sociale et professionnelle pour plusieurs raisons allant du temps consacré aux rendez-vous médicaux jusqu'à une incapacité à travailler dans certains secteurs. Les femmes peuvent avoir connu de longs parcours migratoires ayant fragilisé leur santé. De plus, elles peuvent occuper des emplois avec des conditions de travail particulièrement difficiles pouvant avoir des conséquences sur leur santé. Les problèmes de santé mentale concernent plus de la moitié des femmes concernées par des freins liés à leur santé. Cette problématique est peu abordée au sein des politiques sur l'insertion professionnelle et peut être étudiée au regard des violences sexistes et sexuelles dont peuvent être victimes les femmes de l'association. Enfin, les professionnels de l'association constatent une augmentation du nombre de mères d'enfants malades ou atteints de handicap parmi les femmes suivies. Cette problématique est à traiter de manière particulière car la prise en charge des enfants handicapés est un frein très fort au retour à l'emploi.

Les enjeux autour de la fragilité psychologique des femmes et des personnes, plus généralement, en situation de précarité, **souligne le besoin d'incorporer ces problématiques au sein des politiques de lutte contre la précarité**. Selon un rapport du Haut Conseil de l'Égalité²³, « La santé et l'accès aux soins : Une urgence pour les femmes en situation de précarité », publié en 2017, « *Le pourcentage d'anxieux.ses et de dépressifs.ves augmente significativement en fonction du niveau de précarité, aussi bien chez les hommes que chez les femmes. La précarité, qui est d'autant plus présente chez les femmes, constitue donc un facteur potentiel de dégradation de l'état de santé mentale appelant à une vigilance accrue en termes d'intervention « plus les facteurs de risques sont présents (pauvreté, chômage, solitude...) et plus le besoin d'intervention qu'elle soit communautaire ou professionnelle (de première ligne ou spécialisée) peut être considéré comme important* ». *Les troubles psychologiques peuvent être accentués dans certaines situations : c'est le cas des femmes cheffes de familles monoparentales, dont les conditions de vie peuvent engendrer une angoisse latente et une souffrance psychologique avérées.* »

« Il y a des problèmes de santé de plus en plus graves et pas seulement des femmes mais aussi des enfants. Il y a de plus en plus de femmes qui ont des enfants handicapés. Une année, sur un groupe de chantier d'insertion, on a eu trois femmes enceintes. On en a eu une qui avait un enfant mort, un enfant complètement handicapé. Des choses catastrophiques et avec tout ce qui n'existe pas pour les parents d'enfants handicapés, pour aller travailler. »

Professionnelle d'ADAGE

« Il y a toutes les répercussions sur la santé évidemment, c'est-à-dire que les femmes que je vois, ont énormément de problèmes de santé en tout genre et dont une grosse partie, pas que, liée aussi à des parcours de vie compliqués et un stress permanent et toutes les conséquences qu'on connaît sur la santé. [...] Je suis super convaincue par la plus-value d'une approche qui n'est pas purement professionnelle et d'ailleurs ça marche dans les deux sens c'est-à-dire que le professionnel permet aussi, au niveau personnel, de développer des choses à l'intérieur de soi, ça peut être des ressources aussi, des ressources de travail et inversement tout le travail perso est un appui pour le professionnel. »

Psychologue

²³ – Rapport du Haut Conseil de l'Égalité, « La santé et l'accès aux soins : Une urgence pour les femmes en situation de précarité », publié en 2017.

Un accompagnement professionnel fragilisé par la précarisation de l'emploi

L'impact du suivi de l'association sur l'insertion professionnelle

L'accompagnement de l'association ADAGE est adressé à des femmes qui ont comme objectif de trouver un emploi ou d'avancer dans leur projet professionnel. La première demande des femmes à leur entrée dans l'association est la recherche d'emploi. La durée des accompagnements est variable selon le projet des femmes, leurs freins et leur profil. Les professionnels de l'association identifient différents profils permettant de rendre compte de la pluralité de typologies de femmes. Ces profils peuvent correspondre à des femmes qui ont fait leurs études en France et qui ont traversé

un accident de la vie menant à une rupture du parcours professionnel; des femmes migrantes avec leurs enfants et peu de qualifications pouvant mettre en avant leur expérience acquise dans leur pays d'origine; ou encore des femmes plus jeunes avec ou sans enfant(s). Les femmes du dispositif « Femmes en Mouvement » sortent de l'association majoritairement en emploi ou en formation. L'insertion professionnelle des femmes faite à la suite d'un suivi permet aux femmes de faire le choix de leur projet professionnel tout en prenant en compte la personne dans sa globalité. Les femmes peuvent également sortir en formation afin de renforcer leur qualification dans le domaine choisi.

« Nous recevons des femmes françaises, de souche je veux dire, ayant fait leurs études en France, etc., souvent ce sont des femmes qui ont des Bac + quelque chose derrière très souvent. Et il y a eu un accident de vie qui fait qu'elles se retrouvent dans des situations très douloureuses, très difficiles. Au RSA la plupart du temps, depuis longtemps. Ce ne sont pas forcément les cas les plus faciles à accompagner. [...] Et l'accompagnement a été très long, c'est souvent d'ailleurs des accompagnements très longs, parce qu'il y a beaucoup de freins. Des freins souvent psychologiques, c'est difficile peut-être plus difficile de demander de l'aide. »

« Les femmes seules migrantes, avec de nombreux enfants, mal logées, voire logées par le SAMU social, et qui veulent travailler. Ça, c'est un profil que j'ai rencontré souvent, ce n'est pas facile, ça dépendra de ce qu'elles ont pu faire dans leur pays. Parfois elles ont eu des compétences professionnelles qu'elles n'imaginent pas qu'elles puissent les transférer. Ça, c'est un travail qu'on fait très souvent, de les accompagner à voir ce qu'elles savent faire, pour le transférer ici en France dans des métiers. Mais même ce qu'elles savent faire dans la vie, par exemple une femme qui n'a pas travaillé pense qu'elle ne sait rien faire, mais j'essaie de leur montrer que pour faire ce qu'elles font (s'occuper des enfants, faire les courses, faire la cuisine) il faut des compétences: je sais m'organiser, je sais prévoir, je sais respecter les horaires, etc. Et leur montrer que ces compétences-là, elles sont transférables dans le monde du travail. [...] Ça c'est assez fréquent. Quand elles ont déjà travaillé, même si c'est il y a très longtemps, même si c'est dans leur pays, c'est pareil, on va les accompagner pour essayer de voir si elles veulent garder leurs compétences. »

« On peut avoir des jeunes femmes qui vivent chez leurs parents et qui n'ont pas d'enfants, et qui voudraient gagner en autonomie. On n'a pas que le profil mère de famille, même si c'est la majorité. On est ouvert à toutes femmes qui se sentent en difficulté. Parfois on met des accompagnements très courts car quelques entretiens leur permettent d'aboutir à quelque chose qu'elles n'avaient pas vu. Ça peut arriver d'avoir des jeunes femmes, des femmes très jeunes avec des enfants. »

Assistante sociale

La précarisation de l'emploi accentue les difficultés d'insertion des femmes

Une précarisation de l'emploi est constatée par les équipes d'ADAGE. Celle-ci a de lourdes conséquences sur l'insertion professionnelle des publics accompagnés qui devient de plus en plus difficile. Les professionnels de l'association voient les femmes

sorties du dispositif « Femmes en Mouvement » de plus en plus revenir à l'association après avoir obtenu un contrat de travail précaire et souvent à temps partiel. Ces ruptures dans l'insertion professionnelle participent à une perpétuation de l'instabilité des femmes ce qui aggrave leur précarité, car elles sont contraintes à occuper des emplois peu qualifiés.

« Dans les secteurs dits féminins, l'aide à domicile, ça a toujours été difficile mais là c'est devenu pire, la marchandisation du secteur de l'aide à la personne. [...] À partir de 2007, il y a eu toutes les grosses boîtes qui sont arrivées. Avant c'étaient des associations et c'était galère mais quand une personne avait un CDI, c'était un vrai CDI. [...] Maintenant de nombreuses femmes signent des CDI qui n'engagent les employeurs que sur une fourchette d'heures et les femmes ne s'y retrouvent pas du tout. Dans le secteur de l'aide à domicile, il y a une dégradation évidente comme dans celui de la grande distribution. Avant, nous assistions à des trajectoires : des femmes qui devenaient caissières et qui devenaient responsables de magasin. Quand une femme trouvait un poste de caissière et si elle avait par exemple un parcours dans sa vie professionnelle auparavant, on savait qu'elle pouvait devenir chef de magasin. Il y avait de l'évolution possible dans tous les secteurs. »

« Le même phénomène se produit sur des postes qualifiés : nous avons reçu pas mal de diplômées de Science Po qui viennent à ADAGE, ou de l'édition, qui sont en situation de pauvreté, mais qui ont parfois déjà vécu des souffrances au travail, des burn-out. Elles ont 30 ans et ne veulent plus y retourner. Il y a vraiment une transformation de l'organisation du travail qui me paraît être dans tous les secteurs sur tous types postes. Soit les gens ne travaillent pas soit ils travaillent trop et dans des conditions souvent de maltraitance. »

« Il y a une dégradation partout, c'est assez rare les gens qui disent « Je fais un travail et ça m'éclate ». Je continue à dire aux femmes, si la tête de l'employeur ne vous a pas plu ou que vous ne vous sentez pas bien, vous avez le droit de ne pas prendre un emploi qui ne vous convient pas. [...] Alors évidemment, il y a des femmes qui travaillent avec des super équipes et heureusement. »

« Il y a eu une évolution de notre façon de faire aussi. Par exemple on a rajouté le numérique au bout de quatre cinq ans, au début on ne faisait pas de numérique. On suivait beaucoup plus de femmes en qui ne savaient pas lire et écrire et qui trouvaient encore du travail sur des postes variés : lingères, cuisinières, aides à domicile... Aujourd'hui, cela n'existe quasiment plus. Et puis il y a eu vraiment la dégradation de l'emploi depuis 2014, 2015, avec le fait que les femmes sont des contrats de plus en plus courts et reviennent. L'emploi a de moins en moins d'impacts sociaux, et que surtout les femmes accédaient de moins en moins à des postes qualifiés quand elles l'étaient. »

« Nous observons également que de plus en plus de femmes qui arrivent en information collective sont déjà en emploi et qui sont très insatisfaites de cet emploi et veulent un accompagnement. Donc c'est un emploi soit non déclaré soit déclaré mais souvent ce sont des emplois à temps très partiel ou en tout cas qui ne les satisfont pas. Le deuxième point c'est qu'on suit des femmes qui trouvent des contrats mais qui malgré tout souhaitent poursuivre l'accompagnement, donc elles sont en emploi mais elles ne sortent pas, elles continuent pour trouver mieux, pour trouver plus d'heures. Il y a aussi celles qui partent en CDD quelques mois mais qui reviennent juste après car malgré l'accompagnement qu'on a fait ensemble, elles n'arrivent pas à trouver seules un emploi. On reçoit de plus en plus de femmes très qualifiées, mais elles sortent sur les mêmes emplois que les personnes non qualifiées. »

Professionnelle d'ADAGE

Le métier d'aide-soignante : une forte employabilité mais des conditions de travail qui se dégradent

Les femmes suivies au sein du chantier d'insertion sortent du dispositif pour la plupart pour entrer dans une école d'aide-soignante ou d'auxiliaire de puériculture.

Ces métiers ont comme particularité d'avoir des conditions de travail intenses mais une stabilité de l'emploi permettant aux femmes une insertion durable dans l'emploi. Les aides-soignantes ont un large choix de postes tant un emploi fixe, qu'en prestataire indépendante pour les hôpitaux et les cliniques. Parmi les femmes rencontrées, des chantiers d'insertion des années précédentes, aucune n'est sans emploi. Au contraire, le métier d'aide-soignante est une exception du point de vue de la possibilité d'évolution au sein de l'hôpital, notamment en passant des examens internes pour devenir infirmière.

Des femmes plus âgées parmi les publics récents

Le profil des femmes âgées de plus de 45 ans est une des dernières évolutions du public d'ADAGE mises en avant par les formateurs de l'association. Ce profil est particulièrement difficile à accompagner selon les professionnels de l'association, notamment lorsque ces femmes n'ont pas ou très peu travaillé auparavant. En effet, les emplois peu qualifiés disposent de conditions de travail souvent difficiles

Toutefois, le métier d'aide-soignante ne fait pas exception à la précarisation de l'emploi et particulièrement du personnel soignant. Les conditions de travail y sont de plus en plus difficiles en raison des nouvelles réformes sur l'organisation des temps de travail à l'hôpital et d'un manque de personnel intensifiant les rythmes des aides-soignantes.

« C'est un chantier très atypique et car c'est un chantier pré-qualifiant. [...] Mais une fois qu'elles sont aides-soignantes ou auxiliaires de puériculture, elles travaillent où elles veulent. Les premières années, certaines femmes, notamment par rapport aux enfants, faisaient le choix de travailler à domicile, ou ne travaillaient que de nuit, pour mieux gagner leur vie, ou que le week-end. Le diplôme d'aide-soignant leur permet de choisir leurs conditions de travail. »

Professionnelle d'ADAGE

« Alors le métier s'est dégradé aussi. Enfin pas le métier mais les conditions de l'AP-HP notamment et des hôpitaux. Il y a eu une loi qui a obligé le rythme alterné de 15 jours l'après-midi et de 15 jours le matin pour tous les aides-soignants Au niveau de la santé c'est le pire; ce principe a été respecté pendant deux ans, puis c'est parti à la dérive. La moitié du personnel est partie de Bichat. Ensuite cette réforme a été une catastrophe. Elle a généré beaucoup de souffrance au travail dans les hôpitaux. Notre encadrante à Bichat accueille autant la souffrance des salariés que la souffrance au travail. »

Professionnelle d'ADAGE

et peu adaptées aux femmes plus âgées. Ce public peut être dans des situations d'isolement, l'emploi est alors une voie, pour elles, pour s'en sortir. Selon les professionnels de l'association, ces femmes s'adressent à l'association en raison de l'insuffisance de leur retraite ou celle de leur mari; du retour de leur mari dans leur pays d'origine alors qu'elles n'ont pas travaillé ou encore de leur parcours professionnel souvent constitué d'emplois précaires, ne les embauchant plus en raison de leur âge.

« Nous accueillons des femmes célibataires éventuellement âgées. J'ai déjà accompagné des femmes qui avaient 60 ans ou plus. Elles voulaient se mettre à travailler parce qu'après une vie en France à s'occuper des enfants, le mari a voulu rentrer au pays et pas elle. Donc elle se retrouve en grande difficulté, au RSA. C'est un profil très difficile pour aboutir à un emploi, mais c'est possible sur des emplois comme la garde d'enfants puisqu'elles sont mères de famille, et leur âge peut intéresser des couples. Je recherche si leur statut en France, leur permettrait d'avoir une retraite. [...] Mais elles peuvent aussi avoir envie de travailler pour le côté « je sors de chez moi », pour ne pas rester seules. Si la recherche d'un emploi n'aboutit pas, on leur propose alors autre chose : les ateliers du jeudi entre autres. »

Assistante sociale

Une insertion professionnelle devenue presque impossible pour les femmes qui ne savent ni lire ni écrire

Les femmes ne sachant ni lire, ni écrire rencontrent de plus en plus de difficultés à trouver un emploi. Les évolutions des prérequis et l'augmentation de la communication écrite dans tous les secteurs constituent des freins importants. Selon les professionnels de l'association, ces freins étaient moins visibles aupara-

vant quand certains métiers ne nécessitaient pas ces compétences. Il semble être plus fort en raison de l'augmentation du numérique dans tous les secteurs. Les dispositifs d'alphabétisation prennent de l'ampleur au sein des actions proposées par l'association. Cette rigidité des compétences basiques complexifie l'accompagnement en ajoutant une « marche » à l'insertion professionnelle.

« Il y a 15-20 ans on pouvait trouver du travail sans lire et écrire, maintenant, on en trouve très difficilement. Même les employés de ménage, doivent pouvoir envoyer des textos. Pour la garde des enfants aussi, c'est compliqué car ils ont tous des tablettes, etc. »

Professionnelle d'ADAGE

« Au début de FEM, les femmes qui ne savaient pas lire et écrire obtenaient des postes de lingère, cuisinière, dans des environnements différents, à l'hôpital ou dans des restaurants. Maintenant, c'est fini. Il faut pouvoir cocher des bons de commande. Et surtout, leurs compétences professionnelles ne sont plus reconnues »

Professionnelle d'ADAGE

« La grande difficulté pour nous, c'est quand une femme ne parle pratiquement pas le français. Depuis plusieurs années, il est extrêmement difficile de trouver un emploi, même un emploi de ménages, car depuis 3-4 ans, on exige, la lecture, l'écriture et la compréhension du français, au moins à un faible niveau. Du coup, nous l'encourageons les femmes à prendre des cours d'alphabétisation. On essaie de travailler par étage: c'est-à-dire que là-haut, tout là-haut, on a l'objectif d'avoir un emploi, mais on va passer par des marches. Première marche: apprendre le français, deuxième marche: faire une formation ou rechercher un emploi ou résoudre ses problèmes de garde d'enfants. »

Professionnelle d'ADAGE

Les métiers d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture ont des conditions de travail intenses mais une stabilité de l'emploi permettant aux femmes de s'insérer durablement en emploi

Une association comme point d'ancrage territorial

Des dispositifs construits pour répondre à des besoins identifiés sur le territoire

ADAGE se situe dans le 18^e arrondissement de Paris, au sein du quartier de veiller active Porte de Saint-Ouen Bernard Dimey. L'association a été placée dans ce quartier par les acteurs publics pour pallier le manque d'opérateur emploi à proximité. **L'association a développé un ancrage local fort sur le territoire, lié notamment aux relations nouées avec certains acteurs locaux.**

Pour le chantier d'insertion, l'association, avec le soutien de l'équipe de développement local du 18^e arrondissement, a créé un partenariat avec l'hôpital Bichat, le plus grand employeur du quartier, pour construire un dispositif adapté au besoin du

territoire. Le chantier d'insertion d'ADAGE a été créé pour répondre d'une part à un besoin de main-d'œuvre de l'hôpital dans les métiers d'aides-soignants et d'auxiliaires de puériculture, et d'autre part au besoin d'insertion des femmes en situation de précarité. L'hôpital Bichat est un acteur favorisant l'insertion professionnelle depuis plusieurs années, à travers notamment des contrats aidés, anciennement des contrats emploi solidarité (CES).

D'autres acteurs locaux sont partenaires de l'association sur les autres dispositifs proposés, c'est le cas par exemple du centre social Belliard, pour les ateliers du jeudi, et de l'association Antanak, pour les formations informatiques.

« L'idée était de faire un lieu pour répondre à des besoins identifiés évidemment dans des quartiers politiques de la ville et où on créerait des actions en fonction des besoins ; besoin des femmes mais aussi besoin des employeurs. [...] La politique de la ville nous a placés dans ce quartier politique de la ville, parce qu'il n'y avait pas d'opérateur emploi. C'est la mairie, l'EDL qui a pris rendez-vous à Bichat et qui nous a permis d'avoir ce partenariat. [...] Arrivée avec l'idée de préparer aux métiers d'aide-soignant, Bichat m'a exposé leur galère pour recruter des auxiliaires de puériculture pour leurs 4 crèches, j'ai proposé de préparer aux deux métiers, le concours étant le même. »

Professionnelle d'ADAGE

Entre lieu de proximité et lieu de référence, des femmes viennent de tout le territoire parisien pour être accompagnées

Si l'association a un ancrage local fort avec des acteurs du quartier, le public bénéficiaire ne réside pas forcément à proximité de l'association. Une majorité des femmes suivies à ADAGE habite en dehors du 18^e arrondissement, à Paris ou en Ile-de-France. Les deux tiers des femmes suivies par « Femmes en mouvement » en 2019 ne résident pas dans le 18^e arrondissement. La mobilité est souvent décrite dans la littérature comme un frein à l'insertion professionnelle pour les publics les plus fragiles. C'est notamment le cas pour les femmes qui acceptent plus souvent des emplois situés à proximité de leur lieu de résidence afin de concilier plus facilement leur vie professionnelle

et leur charge familiale²⁴. À l'inverse de ce discours, le public d'ADAGE est très mobile. Pour le chantier d'insertion comme pour « Femmes en mouvement », les femmes suivies à ADAGE sont déjà dans une étape d'insertion professionnelle et acceptent, pour la plupart, de se déplacer, notamment en transports en commun.

Une partie des femmes bénéficiaires habitent à proximité directe de l'association. Un tiers des femmes suivies par « Femmes en mouvement » en 2019 réside dans le 18^e arrondissement, 4 sur 10 si on ajoute les femmes qui résident dans le 17^e arrondissement. **Pour certaines des femmes rencontrées, le fait que l'association soit à proximité de leur lieu de vie est perçu comme un avantage.**

« C'est sûr que pour les groupes alphabétisation c'est vraiment aidant d'avoir formation à proximité du lieu de travail ou du domicile. Mais sinon, les transports, ça marche super bien. Autant quand j'étais en banlieue, je n'avais pas du tout le même discours parce que c'est un enfer pour le transport. Pour aller d'une ville à l'autre, tu fais des trucs de dingue. Mais dans Paris, quand même, pour moi ce n'est pas une question. Mais on n'est pas beaucoup à dire ça. Et par contre si la femme le met comme un impératif, elle. Elle fait ce qu'elle veut. [...] Moi je crois que toutes les femmes sont capables de mobilité. En revanche, il y a une angoisse à occuper l'espace public, il y a une angoisse à prendre les transports. [...] Quand on voit comment elles font les démarches, avec un enfant scolarisé dans un quartier, un enfant à la crèche dans un autre quartier parce qu'en fait, elles ont changé d'hôtel ou parce qu'elles ont enfin eu un HLM et qu'il n'y a pas de place de crèche dans le nouveau quartier [...] Parfois, il faut accompagner à devenir mobile. C'est un peu comme accompagner à aller au café. Parce que si tu n'es jamais entrée dans un café, tu te sens bête. Tu ne sais pas comment il faut faire. »

Professionnelle d'ADAGE

« J'ai presque une heure de trajet pour être à l'hôpital Bichat. Je me réveille très tôt, je réveille les enfants, je les prépare et tout. Quand je commence à 8h30, je vois avec la voisine, si elle peut déposer les enfants Le soir, ils restent au gouter jusqu'à 18h30. Je finis à 16h30, j'ai le temps de la récupérer. »

Mariama, salariée du chantier d'insertion en 2019-2020

« Ici, c'est le 18^e, j'habite dans le 17^e c'est juste à côté. D'habitude je préfère marcher plutôt que de rester dans le bus. C'est à peu près un quart d'heure à pieds, ce n'est pas trop long. »

Farah, suivie par « Femmes en mouvement » en 2020

« Je ne sais pas s'il y a d'autres structures. Je me suis rendu compte que les quelques filles que j'ai rencontrées à ADAGE, elles viennent d'hyper loin. Donc je me dis qu'il y a que ce centre-là qui existe ou il n'y en a presque pas parce qu'elles viennent de l'autre bout de Paris parce que moi il se trouve que je suis à 10 minutes à pied. »

Mathilde, suivie par « Femmes en mouvement » en 2020

24 — Marie-Hélène Vandersmissen, Paul Villeneuve, Marius Thériault, « Mobilité et accessibilité : leurs effets sur l'insertion professionnelle des femmes », L'Espace géographique, N° 30 2001/4.

Une logique d'essaimage territorial : conserver une taille humaine et transmettre

L'association ne cherche pas à se développer de manière trop importante, mais plutôt à développer une logique d'essaimage pour transmettre des outils à d'autres structures pour qu'elles les adaptent aux besoins de leur propre territoire. L'association a d'ores et déjà transmis ses outils développés pour le chantier d'insertion à des structures à Montpellier et à Lille : les évaluations à l'hôpital, le guide d'accueil, les rapports d'activité, etc.

Si les professionnels ne souhaitent pas développer l'association en tant que telle, certaines femmes rencontrées ont indiqué qu'il serait utile de créer d'autres associations comme ADAGE dans l'ensemble du territoire parisien, ou des antennes de l'association dans chaque arrondissement. La visibilité de l'association est pour d'autres à améliorer pour que les dispositifs puissent bénéficier à un plus grand nombre de femmes. Certaines femmes du chantier d'insertion évoquent également le fait qu'il serait bien d'avoir de plus grands locaux et de recruter un plus grand nombre de salariées par an.

« Je pense que l'essaimage c'est super important et c'est ce qui nous a permis de défendre l'idée de ne pas grossir. Pour le chantier d'insertion, certains financeurs nous ont dit : « il faut que vous en fassiez cinq, six. ». Nous pensons que c'est mieux de trouver d'autres acteurs, on leur dit comment faire mais là on est en face de Bichat c'est logique. Mais si demain on déménage, dans le 20^e, on ne pourra plus faire ce qu'on fait avec nos salariés, on est à 5 minutes à pieds. C'est aussi un projet de territoire en fait. [...] Je crois que c'est une des clefs. On peut toujours tout imaginer mais je crois que c'était vraiment ça la clef. »

Professionnelle d'ADAGE

« Je trouve qu'ADAGE, c'est une association qui est très bien mais qui n'est pas beaucoup connue. Donc si vous pouvez faire des publicités. Même pendant le stage, dans les écoles, quand je parlais d'ADAGE, les gens ne connaissent pas : c'est quoi ADAGE ? C'est une association qui aide vraiment les gens'. Donc il faut que ça soit connu. »

Dalila, salariée du chantier d'insertion en 2018-2019

Une communication parfois difficile entre les acteurs de l'insertion professionnelle

Des expériences variables avec les autres structures

Les femmes suivies par ADAGE sont souvent accompagnées en parallèle par d'autres structures de l'insertion, au moment de leur suivi ou avant d'intégrer l'association. Pour certaines d'entre elles, ces expériences n'ont pas semblé adaptées à leur situation de recherche d'emploi, en lien notamment

avec des suivis non personnalisés, des changements réguliers de conseillers et une mise à l'emploi qui ne prend pas en compte les difficultés sociales. L'accompagnement global à taille humaine proposé par l'association est souvent apprécié à l'inverse pour le suivi spécifique et individualisé proposé au public bénéficiaire.

« Mon ancienne conseillère me donnait des offres qui n'étaient plus là, qui étaient déjà expirées. Donc à chaque fois quand j'envoyais ma candidature, soit je n'avais pas de réponse soit c'était négatif. Ils ne nous aident pas trop ; en tout cas pour mon cas. Je n'avais pas trop de soutien. Je demandais des formations professionnelles de longue durée, de six mois, un an. Ils me disaient tout le temps qu'il y avait des problèmes de budget, que je ne pouvais pas. Que c'était trop tard pour faire une formation maintenant. Avec la première conseillère, elle n'arrêtait pas de me parler de voile déjà, donc à chaque fois pendant les rendez-vous, elle me parlait que de ça. Donc je lui ai dit « Vous savez, si je trouve un travail, un jour, je peux l'enlever ». [...] Il m'a encore changé de conseiller. Tous les deux ans je change de carte de séjour et tous les deux ans, il me change mon conseiller ou ma conseillère. La deuxième conseillère, elle me parlait aussi du voile donc elle me parlait de mon bégaiement. Elle m'a dit que mon bégaiement sera aussi un problème. Par contre elle m'a bien renseigné, elle m'a dit de faire une demande MDPH. [...] Franchement c'est une mauvaise expérience et un mauvais souvenir. »

Neïssa, suivie par « Femmes en mouvement » en 2020

Des difficultés d'accompagnement renforcées par les plateformes administratives

Les évolutions liées au numérique et la dématérialisation des services publics engagées en 2017 ont fait émerger des problématiques d'inégalités d'accès aux droits, soulevées notamment par le rapport annuel du

défenseur des droits en 2019²⁵. La mise en place au fur et à mesure de l'installation de plateformes numériques modifie la communication entre les acteurs sociaux. Pour une partie des professionnels d'ADAGE, qui ont travaillé sans plateforme au cours de leur carrière professionnelle, cette tendance provoque une déshumanisation des dossiers des bénéficiaires, consti-

25 — Défenseur des droits, « Dématérialisation et inégalités d'accès aux services publics », Rapport, 2019.

tuant une nouvelle source de frein à l'insertion sociale et professionnelle. **La question de l'accès aux droits est renforcée pour les publics les plus fragiles.** Les femmes suivies par l'association sont dans une situation de précarité et n'ont pas toutes accès à un ordinateur ou à une connexion internet pour pouvoir suivre leurs démarches administratives. Selon le même rapport, trois principes sont mis en danger d'un service public dématérialisé : le principe de continuité du service public, le principe d'égalité devant le service public et enfin le principe d'adaptabilité. Les professionnels d'ADAGE sont inquiets d'une plateformisation des services publics ayant comme conséquences une réduction des horaires d'ouverture des services pour les demandeurs d'emploi ou l'agrandissement des structures de l'insertion professionnelle et sociale. Ces difficultés peuvent concerner la CAF, Pôle Emploi, l'absorption des petites structures par de plus gros organismes. En parallèle, les réformes de réaménagement de la formation initiale des assistantes sociales²⁶ ont modifié l'homogénéité des compétences et qualifications, ce qui a des conséquences sur la vision des assistantes sociales sur les nouvellement diplômées.

Une coordination parfois délicate avec les partenaires institutionnels

Les professionnels de l'association mettent en avant certaines difficultés de communication avec les partenaires institutionnels et expriment un sentiment de décalage entre les diagnostics effectués sur le terrain et les réponses apportées. Ce constat est par ailleurs souligné dans le rapport de l'institut Montaigne sur l'emploi et l'insertion en Seine-Saint-Denis²⁷ qui précise que les nombreuses politiques publiques et dispositifs prioritaires mis en place ne réduisent pas le « sentiment d'abandon » vécu par les habitants et les acteurs locaux. Le manque de collaboration mis en avant par le rapport se situe à plusieurs niveaux institutionnels : entre les communes et l'État, entre les associations locales et le département, la Région qui semble est peu présente, un manque de coordination entre les actions sur le terrain. Ces difficultés ont comme conséquence un sentiment d'inefficacité de la part des acteurs décentralisés de l'État et une « usure des responsables publics ». Le rapport met également en avant certaines faiblesses au sein du contrat de ville telles qu'un manque d'objectif commun, une instabilité des acteurs signataires et un manque d'objectif spécifiques à certains publics.

« La politique de la ville jusqu'à, il y a quatre ans, ça a vraiment marché, c'était génial, les huit premières années d'ADAGE, on faisait des diagnostics tous les ans et on a élargi en fait nos actions en fonction des besoins qu'on identifiait ensemble. »

Professionnelle d'ADAGE

« Femmes en Mouvement c'est une des premières actions que nous avons demandées. C'était à l'époque une mesure FSE 4.3.2. Et ça s'appelait Femmes du 18^e. Sur un an, on a suivi 70 femmes, principalement du 18^e et on est allé voir la politique de la ville et la DDCS en disant : Voilà on vient de faire ça. On avait déjà monté un entretien par semaine et quelques ateliers mais c'était petit. Et il y avait déjà la salle [...] Suite à ce rendez-vous nous avons monté l'action « Femmes en situation de monoparentalité » et une autre association a fait de même aussi dans le 14^e. On a très vite accueilli 100 femmes et avec l'EDL on a fait une réunion autour de cette action. C'est là qu'on a rencontré le centre social Belliard. »

Professionnelle d'ADAGE

26 — Bertrand Delaunay, « La formation initiale en service social, une instance de professionnalisation », *Vie sociale*, 2007/4 (N° 4), p. 59-78.

27 — Agnès Audier, « Seine-Saint-Denis : Les batailles de l'emploi et de l'insertion », mai 2020, Institut Montaigne.

Des difficultés renforcées liées aux sources de financement multiples

L'association fait face à des difficultés grandissantes pour financer les dispositifs proposés. Certaines subventions de la part des fondations privées ont chuté depuis la suppression de l'impôt sur la fortune, qui favorisait les dons aux associations en les défiscalisant. D'autres difficultés sont rencontrées notamment pour modifier des actions déjà mises en

place, moins adaptées au contexte au public actuel. Il y a donc une certaine rigidité et un amenuisement des financements de l'association de plus en plus sollicitée en raison d'un manque de dispositifs similaires dans Paris. La pluralité des sources de financement des actions de l'association ralentit l'évolution possible des dispositifs et augmente le travail administratif de l'association, pourtant décidée à épargner les formateurs d'une pression au résultat.

« Pour 17 actions, il y a 68 conventions, avec trois à quatre financeurs par action. Tout financeur demande maintenant un cofinancement. Mais cela génère un travail administratif qui est complètement délirant. »

« Il y a la ville, avec cinq directions, donc ce n'est pas si simple. Il y a l'État avec la DDCS, la Direccte, Pôle emploi, le Droit des femmes, donc avec des financements différents, et des lignes budgétaires différentes. Cela équivaut à quatre financeurs différents. À ces financeurs s'ajoutent la Région, des fondations privées, dont on change souvent depuis la suppression de l'impôt sur la fortune qui a engendré des baisses de budget très importantes dans de nombreuses fondations. La première année une fondation comme Caritas a diminué son budget de 70 %. Et aussi, nous ne voulons pas bosser avec n'importe quelle fondation. »

Professionnelle d'ADAGE

Un travail d'équipe au cœur de l'association fragilisé par des difficultés de recrutement de nouveaux professionnels

Les salariées de l'association sont des professionnels de l'insertion, et non des bénévoles, pour privilégier une qualité d'accompagnement des femmes suivies et légitimer un suivi en faveur de l'insertion professionnelle.

La méthode de travail de l'équipe de professionnels d'ADAGE repose sur une communication accrue entre ses membres,

notamment lors de réunions où ils peuvent échanger sur l'accompagnement des femmes. Les parcours des formateurs d'ADAGE semblent similaires en un point : ils n'étaient pas initialement formés à l'accompagnement global et l'insertion professionnelle et ont fait ce métier après un début de carrière dans un autre domaine, avant de changer de voie par conviction. Toutefois, après plusieurs départs à la retraite, l'équipe se réduit, ce qui fragilise le bon fonctionnement de l'accompagnement. Des difficultés de recrutement de professionnels se manifestent.

« Quand on accompagne ce public, il est indispensable d'avoir le temps d'échanger avec mes collègues sur les situations et de ne pas être seule avec ce suivi-là. Être sur plusieurs dispositifs en même temps est important, ainsi que les temps de réunion d'équipes. »

« On est essentiellement des formateurs permanents mais pas forcément tout le temps à ADAGE avec 14 et 16 salariées en insertion. [...] Et on n'a pas de formateur bénévole, c'est vraiment un choix politique [...] car c'est un vrai métier en fait. [...] On forme un collectif de travail. »

« Il y a eu aussi beaucoup plus de difficultés à recruter des formateurs qui ne viennent pas pour sauver le monde. Je ne sais pas comment le dire autrement : ils n'ont pas à être gentils mais à être pro. Je trouve qu'il y a plus de difficultés qu'avant. Beaucoup de gens, se tournent vers l'insertion pro, en se disant c'est génial. Mais la posture que nous défendons est que quand une femme arrive et qui dit j'ai eu un CDI, on ne dit pas c'est génial, on dit qu'est-ce que vous en pensez, je trouve que c'est plus difficile qu'avant, d'arriver à être dans ces postures-là. »

Professionnelle d'ADAGE

Les conséquences de la crise de la Covid-19 et du confinement sur le suivi et la vie des femmes du dispositif

Un accompagnement particulièrement impacté par la crise du Covid-19

L'épidémie du Covid-19 a bouleversé le fonctionnement de l'association. Les dispositifs de l'association reposent en partie sur la venue des femmes au sein des locaux de l'association, rendue impossible par les mesures prises dès le 16 mars 2020. L'association a été dans l'obligation de s'adapter tant à une nouvelle organisation de l'accompagnement qu'à des nouveaux besoins rencontrés par les femmes.

Au début du confinement, ADAGE a distribué des ordinateurs aux femmes qui n'en avaient pas, afin de permettre la mise en place de l'école à la maison pour

leurs enfants. Des attestations de déplacement ont également été distribuées pour permettre aux femmes, souvent en charge de faire les courses pour toute la famille, de sortir. L'accompagnement a été suspendu pour les recherches d'emploi, mais un suivi téléphonique a été mis en place. Les formatrices et chargées d'accompagnement ont été dans certains cas, les seuls contacts avec l'extérieur dont disposaient les femmes. Pour le cas du chantier d'insertion, la crise sanitaire s'est produite lors de la composition des dossiers de candidature pour les écoles d'aide-soignante et d'auxiliaire de puériculture. Des ateliers en groupe en visio-conférence ont été mis en place pour faciliter les échanges avec les femmes.

« Pendant le confinement, j'ai fait du soutien surtout auprès des salariés du chantier, que j'appelais régulièrement. Informer, conseiller, stimuler. Et puis j'ai commencé à faire les fameux dossiers. Et puis du soutien de « Femmes en mouvement ». J'ai participé aussi à la distribution d'ordinateurs pendant le confinement, [...] pendant 3 jours, rencontré les femmes au pied de leurs immeubles, etc. On a organisé un atelier pendant le confinement avec les professionnels, pour recueillir leur parole et parler des difficultés. Qu'est-ce que c'est de faire du soutien téléphonique chez soi ? Comment faire ? »

Professionnelle d'ADAGE

« L'après confinement a été difficile pour inclure les gestes sanitaires dans son travail. Nous prenons beaucoup de temps pour écouter ce qui s'est passé pendant le confinement et de voir comment les femmes envisagent l'après. Il y a beaucoup de questions pour savoir comment ça se passe pour les enfants, avec l'école, les peurs, les angoisses. Le gros du travail en ce moment c'est ça. Ce qui est très différent, c'est qu'on a vécu au même moment la même situation que les personnes que nous accompagnons. C'est la personne qui ne va pas bien qui vient nous voir. Mais là la situation était différente. L'accompagnement ne peut plus être pareil. »

Professionnelle d'ADAGE

La crise de la Covid-19 a exacerbé les difficultés rencontrées par les femmes accompagnées telles que des problèmes de logement, des difficultés familiales ou encore une très grande fragilité financière

Une expérience de confinement marquée par des conditions de vie difficiles et un impact sur la vie professionnelle des femmes

À l'aune de la crise sanitaire, les difficultés rencontrées par les femmes suivies ont été renforcées ; d'autres se sont, pour certaines femmes, révélées. La crise du Covid-19 a remis en évidence des freins et difficultés très lourds que rencontrent les femmes tels que des problèmes de logement, familiaux ou encore une fragilité financière. Une partie d'entre elles vivent avec leur famille dans des appartements souvent trop petits, et le confinement a imposé une proximité spatiale des membres d'un même foyer qui a pu accentuer certaines tensions intrafamiliales. Enfin, les femmes sont pour une grande partie, en charge de la gestion plus globale du foyer notamment avec le ménage, la préparation du repas et particulièrement des courses, augmentant le risque de contamination.

Bien que les recherches d'emploi aient été suspendues pendant la période du confinement, les problématiques autour de l'emploi n'ont,

pour autant, pas disparu pour le public de l'association. Pour certaines femmes suivies par « Femmes en mouvement », la période de confinement a modifié leurs projets professionnels. D'autres ont perdu leur emploi pendant le confinement. Le secteur du service à la personne, premier secteur de sortie en emploi des femmes suivies à ADAGE, semble avoir été impacté par le confinement, tant en termes de conditions de travail, pour les emplois de service aux personnes âgées, qu'en termes d'emploi, pour les emplois de gardes d'enfant. D'autres femmes, qui ont travaillé pendant le confinement, ont été mises en télétravail, ce qui a été particulièrement compliqué au regard des autres difficultés auxquelles les femmes font face. Selon un article récent sur le travail pendant la pandémie²⁸, le télétravail a été révélateur d'inégalités de logement, de conditions de vie et d'inégalités femmes/hommes. Une note de l'Insee sur les conditions de vie pendant le confinement²⁹ rappelle également que la charge de la « double journée », c'est-à-dire une journée de travail et une journée domestique dédiée à la gestion des enfants et du foyer, s'est intensifiée pour les femmes.

28 — Anne Lambert, Joanie Cayouette-Remblière, Élie Guéraud et al., « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de Covid-19 a changé pour les Français », *Population & Sociétés*, 2020/7 (N° 579), p. 1-4. DOI : 10.3917/popsoc.579.0001. <https://www.cairn.info/revue-population-et-societes-2020-7-page-1.htm>

29 — Valérie Albouy et Stéphane Legleye, « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle. », *Insee Focus*, 19/06/2020 (N° 197) https://www.insee.fr/fr/statistiques/4513259?pk_campaign=avis-parution#consulter

« C'était difficile. C'était trop difficile jusqu'à maintenant en fait. C'étaient les pires moments de ma vie si on peut dire. Elle (sa fille) était tombée malade moi aussi, je ne sais pas si c'est le Covid ou pas parce qu'on n'a pas fait le test mais en tout cas c'est difficile et avec mes parents qui sont âgés à la maison. Je devais m'occuper de ma fille, de mes parents. J'étais la seule à sortir pendant un mois et demi même plus faire les courses. Plus l'école, ça rajoutait plus de stress, en plus avec ma fille qui a des difficultés à l'école aussi du coup c'était très compliqué pour enseigner. Pour prendre le relais de la maîtresse. En plus la cuisine, le ménage les courses, on n'avait pas le droit de sortir à part une heure par jour que ce ne soit pas très loin. J'ai un ordinateur et j'ai internet. »

Neïssa, suivie par « Femmes en mouvement » en 2020

« C'était dur pour moi parce que je n'ai pas de logement fixe. Donc le 115 il nous change tout le temps. Puis c'était compliqué pour moi avec les enfants. 14, 9, 7, 3 1 ans. J'ai cinq enfants. On a eu des aides de la part d'ADAGE pour la grande qui est au collège, ils nous ont donné des ordinateurs pour que les enfants ils travaillent. Ça l'aidait vraiment beaucoup de travailler avec les autres à distance. »

Awa, suivie par « Femmes en mouvement » depuis 2019

Les anciennes salariées du chantier d'insertion ont continué à travailler aux côtés du personnel soignant, pendant la période de la pandémie.

Certaines femmes ont vécu cette période comme une validation de leur motivation à poursuivre leur vie professionnelle dans cette voie, d'autres ont été touchées par les bénévoles et les dons aux hôpitaux. Pour d'autres, la crise sanitaire a été un choc et une source de

stress avec la gestion des patients mourants à l'hôpital. Selon le même article sur le travail pendant la pandémie³⁰, les femmes, les employés et les ouvriers, ainsi que les personnes n'ayant pas le bac ont subi d'ores et déjà, les premières conséquences économiques de la crise sanitaire. Les employés et les ouvriers travaillent en grande majorité sur site, ce qui augmente les possibilités de contamination.

EXTRAIT DE L'ENTRETIEN COLLECTIF AVEC DES ANCIENNES SALARIÉES DU CHANTIER D'INSERTION

Gloria, salariée du chantier d'insertion en 2017-2018 :

« J'ai travaillé pendant tout ce temps, il y a eu beaucoup de travail par contre. On n'avait pas de repos, en tant que vacataire on était appelé dans tous les sens donc oui c'était beaucoup de travail. »

Tyana, salariée du chantier d'insertion en 2017-2018 :

« Dans mon service, on a eu de la chance. L'équipe médecine de première année, travaillait en tant qu'AS et les médecins en cinquième année, ils travaillaient en tant qu'infirmier. Au lieu d'avoir plus de travail, on avait moins de travail. Aussi à midi, des bénévoles nous apportaient de la nourriture. Moi je l'ai bien vécu. »

Yuki, salariée du chantier d'insertion en 2016-2017 :

« Moi j'ai travaillé aussi pendant le confinement. C'était stressant parce qu'il y avait des collègues qui tombaient malades. Ce n'était pas le service Covid mais il y avait des patients qui arrivent deux jours après. C'était stressant mais tous les jours, il y avait de l'eau des repas, de la crème, du soutien. Parce que le service où j'étais il y a deux patients par chambre mais depuis le Covid c'est un patient par chambre. Donc ce n'était pas difficile de travailler. C'était stressant mais il y a moins de patients. »

Lina, salariée du chantier d'insertion en 2018-2019 :

« Moi je l'ai vécu comme une épreuve. C'était vraiment difficile. C'était la première fois pour moi que je voyais des morts. Je me suis retrouvée une fois à pleurer parce que je me disais est-ce que c'est vraiment ce que je veux faire. Je remettais tout en question. Ce qui m'a le plus choqué c'est que je venais tout juste de faire la toilette d'un patient. Après je suis sortie de sa chambre. Je suis allée uriner, je ressors je me retourne et je dis qu'est-ce qu'il se passe. J'ai dit « ce n'est pas possible, je viens juste de faire sa toilette ». Le service s'est retrouvé presque vide. Du coup même les patients qui n'avaient pas le Covid, ça partait parce qu'au bout d'un moment, ils se laissaient aller. Il n'y avait plus de visite de la famille du coup ils se sentaient seuls et abandonnés, même si on était là, on ne pouvait pas être là tout le temps. J'ai pris mon courage à deux mains et je me suis dit que je finissais bientôt. Après ça je ne voulais plus aller dans le même service et on m'a envoyé en maternité donc c'était un soulagement. »

Dalila, salariée du chantier d'insertion en 2018-2019 :

« On ne s'attendait pas à ça, on était censé être en formation, le mois du Covid-19. Et vu que les écoles étaient fermées, on est venu en renfort à l'hôpital. On pouvait venir aider le personnel soignant vu qu'on est des futurs. C'était bien de venir aider les gens, d'aider les autres collègues. J'étais à fond dans le domaine. Il faut être motivée et motiver les autres donc c'était vraiment bien. »

Gloria, salariée du chantier d'insertion en 2017-2018 :

« C'était un moment un peu spécial parce que même si tu étais fatiguée, tu te disais non, il y a quelqu'un qui a besoin de moi. Donc ça donnait vraiment envie d'y aller. Quand on nous appelait, on venait de rentrer, j'ai travaillé hier, je viens d'arriver chez moi, j'y vais encore le soir. En plus avec les applaudissements à 21h, ça donne le courage. »

30 — Anne Lambert, Joanie Cayouette-Remblière, Élie Guérou et al., « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de Covid-19 a changé pour les Français », Population & Sociétés, 2020/7 (N° 579), p. 1-4. DOI : 10.3917/popsoc.579.0001. <https://www.cairn.info/revue-population-et-societes-2020-7-page-1.htm>

Des préoccupations différentes face à l'avenir et à la reprise de l'emploi

En juin 2020, la sortie du confinement a été lente, tout comme la reprise de l'emploi. D'un côté, les professionnels d'ADAGE s'inquiètent pour la recherche d'emploi des femmes suivies à la sortie de crise de la Covid-19. D'un autre côté, certaines femmes sont confiantes vis-à-vis de leur retour à l'emploi au moment de sortie de crise, bien que le secteur de l'aide à la personne ait été impacté par la crise.

Pour d'autres, le secteur de la santé dans lequel elles se dirigent est pourvoyeur d'emploi et moins impacté par la crise à long terme. Certaines femmes semblent plutôt être inquiètes des nouvelles formes de travail, émanant du confinement et particulièrement du télétravail. Selon un article du Monde³¹, paru le 9 juillet 2020, les femmes ont davantage la charge de la garde des enfants lorsqu'elles sont en télétravail, des résultats à mettre au regard des inégalités de conditions de vie selon les catégories sociales.

« C'est difficile de se projeter, en matière d'emploi, entre les effets d'annonce et la réalité. D'un autre côté la plupart des femmes des dispositifs ne semblent pas inquiètes face à la possible crise de l'emploi. »

Professionnelle d'ADAGE

« Ça m'inquiète parce que la plupart des compagnies qui n'ouvrent pas leurs portes à 100 % et la plupart on réduit le personnel aussi donc ils vont peut-être donner du télétravail à la maison. Je me dis que je ne pouvais pas faire de télétravail à la maison parce que dans un F2 et dans le climat familial c'est beaucoup de tension donc je ne pouvais pas faire de télétravail mais c'est sûr que ça m'inquiète. Je me dis que ce sera plus compliqué avec les mesures d'hygiène déjà, avec le port du masque toute une journée. »

Neïssa, suivie par « Femmes en mouvement » en 2020

31 — Mathilde Damgé, « L'accroissement des inégalités femmes-hommes pendant le confinement en graphiques », Le Monde – Les décodeurs, Publié le 09/07/2020, Consulté le 27/07/2020. https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2020/07/09/l-accroissement-des-inegalites-femmes-hommes-pendant-le-confinement-en-graphiques_6045739_4355770.html

Les enjeux identifiés, en résumé

- ▶ L'association propose **des dispositifs non mixtes répondant aux besoins d'un public souvent invisible** des politiques publiques, les femmes en situation de précarité.
- ▶ **L'accompagnement global proposé par l'association correspond particulièrement aux besoins de son public** : prise en compte des freins auxquels font face les femmes, sortie progressive de l'isolement, pas de pression à la mise en emploi au profit de la construction d'un projet professionnel.
- ▶ **Certains freins apparaissent comme particulièrement présents et complexifient les parcours d'insertion** : le mal logement, l'isolement, les problèmes de santé.
- ▶ Bien que l'accompagnement global prépare les femmes à un retour pérenne à l'emploi, ce dernier est compromis par **une précarisation croissante de l'emploi**. Les femmes reviennent de plus en plus à l'association.
- ▶ **Les femmes du chantier d'insertion intègrent un secteur d'activité dynamique et demandeur d'emploi.**
- ▶ Une **volonté d'essaimage** et non de développement afin de poursuivre les méthodes d'accompagnement.
- ▶ **La crise de la Covid-19 et le confinement révèlent et intensifient, à travers la modification de l'accompagnement, les conditions de vie des femmes et les perspectives d'emploi**, les difficultés et les freins auxquels les femmes suivies doivent faire face. La précarité numérique a été particulièrement révélée par le confinement.

CONCLUSION

L'étude menée sur l'association ADAGE et son action en faveur de l'insertion professionnelle et sociale de femmes en situation de précarité répond à un besoin d'information sur les dispositifs d'insertion professionnelle et leur mise en œuvre. Elle s'inscrit dans la continuité des travaux d'évaluation du contrat de ville 2015-2020 de Paris qui avaient montré des enjeux particulièrement marqués en matière d'insertion et de précarisation de l'emploi des habitants des quartiers prioritaires. Deux dispositifs spécifiques mis en œuvre par l'association dans le 18^e arrondissement à Paris sont analysés en détail : le dispositif « Femmes en mouvement » et un chantier d'insertion réalisé en lien avec l'hôpital Bichat. **Cette analyse s'appuie sur des données de suivi de l'association et sur une série d'entretiens, réalisés auprès de femmes accompagnées et de professionnels.**

Des modalités d'accompagnement qui impactent l'insertion sociale et professionnelle des femmes suivies

Le dispositif « Femmes en Mouvement » concerne plus d'une centaine de femmes chaque année. La particularité du suivi au sein de l'action « Femmes en Mouvement » réside dans la gestion du temps plus

souple qu'au sein d'autres dispositifs. Le public bénéficie de rendez-vous hebdomadaires avec leur formatrice référente. Les ateliers collectifs ont lieu une fois par semaine en complément des entretiens individuels. Enfin, la durée du suivi des femmes par le dispositif est élargie et peut aller jusqu'à plusieurs années. L'adaptabilité du suivi à chaque femme va de pair avec l'agenda souple du suivi. Celle-ci comprend un possible suivi psychologique ou encore la liberté pour les femmes de choisir les ateliers auxquels elles assistent. Le public visé par le dispositif « Femmes en Mouvement » est caractérisé par des freins à l'insertion socio-professionnelle particulièrement importants, notamment des fragilités financières ainsi que des problèmes de logement ou de santé. **L'impact du dispositif sur l'emploi des femmes suivies concerne leur insertion professionnelle, avec une moitié de celles-ci sortant en emploi ou en formation, mais également leur insertion sociale.**

Le second dispositif étudié est un chantier d'insertion visant à préparer un petit groupe de femmes aux concours d'entrée en école d'aide-soignante ou d'auxiliaire de puériculture. Les femmes intégrant le chantier d'insertion sont salariées de l'association ADAGE. Elles effectuent un stage à l'hôpital Bichat afin de se familiariser avec le métier et suivent

une formation au sein de l'association en parallèle de leur accompagnement social. Bien que les profils des femmes du chantier d'insertion soient divers, ils ont comme point commun des difficultés sociales particulièrement aiguës accompagnées de freins à l'insertion professionnelle. **Les résultats du chantier d'insertion sont en grande majorité positifs, la plupart des femmes intègrent une école dans le domaine de leur choix et au sein d'un secteur d'activité demandeur d'emploi.**

Des enjeux émergents sur l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle des publics fragiles

Les enjeux auxquels répond l'association ADAGE sont multiples. Premièrement, l'association concentre son action à destination d'un public encore peu pris en compte au sein des politiques publiques, les femmes en grande majorité immigrées faisant face à des freins sociaux importants. La particularité de l'accompagnement d'ADAGE repose sur son approche globale qui ne dissocie pas l'insertion professionnelle de l'insertion sociale, et permet un suivi complet avec des conséquences durables et profondes sur les parcours des femmes. L'attention portée à chacune d'entre elles, l'individualisation du suivi, l'ouverture du lieu et la disponibilité des

professionnels de l'association sont des facteurs positifs importants dans le parcours d'insertion de ces femmes. **L'impact le plus frappant mis en avant au sein de l'étude est la sortie de l'isolement du public** des deux dispositifs malgré des problèmes de logement important.

Si certains enjeux sur l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle sont déjà largement identifiés et perdurent depuis plusieurs années (conditions de logement précaires, conciliation avec la vie familiale, manque de qualification, non-reconnaissance des diplômes, difficultés linguistiques, etc.), **d'autres semblent plus émergents et complexifient l'accompagnement.** L'un des principaux changements tient à la précarisation de l'emploi, compromettant des sorties pérennes des femmes suivies. **L'emploi ne joue plus son rôle d'intégration sociale, il ne permet plus toujours de sortir de la précarité.** De nouveaux publics émergent, notamment **des femmes plus âgées** qui sont de plus en plus présentes parmi le public accompagné. **Les problématiques de santé se sont par ailleurs renforcées** pour les femmes en situation de précarité, bien que les mouvements récents tels que « MeToo » ont permis de libérer la parole notamment sur les violences conjugales. D'autres enjeux émergent en lien avec un manque de coordination et de communication entre les

différents acteurs de l'insertion, qui peut complexifier l'accompagnement et la résolution de certains freins sociaux et professionnels.

Pour poursuivre l'analyse, il sera intéressant de croiser ces résultats avec d'autres initiatives d'accompagnement vers l'emploi. Ce sera l'objet du troisième volet de l'étude à venir, qui sera réalisé en lien avec les acteurs de l'Arc de l'innovation, dont une partie vise à favoriser l'insertion professionnelle de publics fragiles dans des territoires prioritaires de la Métropole du Grand Paris.

BIBLIOGRAPHIE

- Albouy Valérie, Legleye Stéphane, « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle. », Insee Focus (N° 197), juin 2020.
https://www.insee.fr/fr/statistiques/4513259?pk_campaign=avis-parution#consulter
- Audier Agnès, « Seine-Saint-Denis : Les batailles de l'emploi et de l'insertion », Institut Montaigne, mai 2020.
- Arènes Jean-François, Virot Pauline, « Les « travailleurs clés » à la française ? », Note Apur, mars 2014.
- Aventur François, Renard Éric, « L'accompagnement global des demandeurs d'emploi : une réponse adaptée aux besoins d'un public particulièrement fragilisé », Statistiques études et évaluations (N° 47), Pôle emploi, novembre 2019.
- Damgé Mathilde, « L'accroissement des inégalités femmes-hommes pendant le confinement en graphiques », Le Monde – Les décodeurs, Publié le 09/07/2020, Consulté le 27/07/2020.
https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2020/07/09/l-accroissement-des-inegalites-femmes-hommes-pendant-le-confinement-en-graphiques_6045739_4355770.html
- Défenseur des droits, « Dématérialisation et inégalités d'accès aux services publics », Rapport, 2019.
- Delaunay Bertrand, « La formation initiale en service social, une instance de professionnalisation », Vie sociale (N° 4), avril 2017, p. 59-78.
- Drees, « 7 800 étudiants en formation d'assistant de service social en 2016 », Études & Résultats (N° 1044), 2017.
- Fondation Abbé Pierre, « Rapport annuel sur l'état du mal logement en France 2014 : Le logement et l'emploi, facteurs de la précarisation mais aussi du développement », 2014.
- Garnier H., « Femmes de l'immigration : données statistiques et études », note de la mission animation de la recherche de la Dares, 2014.
- Haut Conseil de l'Égalité (rapport), « La santé et l'accès aux soins : Une urgence pour les femmes en situation de précarité », 2017.
- Kulanthaivelu E., Thiérous L., « Les salariés des services à la personne : comment évoluent leurs conditions de travail et d'emploi ? », Dares analyses (N° 038), août 2018.
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-038.pdf>
- Lambert Anne, Cayouette-Remblière Joanie, Guérait Élie et al., « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de Covid-19 a changé pour les Français », Population & Sociétés (N° 579), juillet 2020.
- Milewski Françoise, Dauphin Sandrine, Kesteman Nadia, Letablier Marie-Thérèse, Méda Dominique, « Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité », Rapport public pour le Ministère de la Cohésion sociale et de la Parité, juillet 2005.
- Milewski Françoise, « La précarité des femmes sur le marché du travail », le dossier du Repère sur l'Économie française publié par l'OFCE aux éditions La Découverte, 2006.
<http://ses.ens-lyon.fr/articles/la-precarite-des-femmes-sur-le-marche-du-travail-25497>
- Ortais Corentin, Ribeiro Marina, « Synthèse des travaux. Évaluation à mi-parcours du contrat de ville de Paris 2015-2020 – Volet 1 », Apur, avril 2019.
<https://www.apur.org/fr/nos-travaux/analyse-quartiers-politique-ville-paris-evaluation-mi-parcours-contrat-ville-paris-2015>
- Perrier Gwenaëlle, Engeli Isabelle « Chapitre 14 / Pourquoi les politiques publiques ont toutes quelque chose en elles de très genré », in Laurie Boussaquet et al., Une French touch dans l'analyse des politiques publiques ?, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.) « Académique », 2015, p. 349-376.
- Préfet de la région Ile-de-France, « Guide méthodologique : Favoriser l'insertion professionnelle des femmes dans les quartiers politiques de la ville », 2018.
<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/content/download/42097/281858/file/MEP%20Guide%20jaune%20bleu%20VF3.pdf>
- Ribeiro Marina, « Population active, chômage et insertion professionnelle dans la Métropole du Grand Paris », Apur, avril 2020.
<https://www.apur.org/fr/nos-travaux/population-active-chomage-insertion-professionnelle-metropole-grand-paris>
- Vandersmissen Marie-Hélène, Ville-neuve Paul, Thériault Marius, « Mobilité et accessibilité : leurs effets sur l'insertion professionnelle des femmes », L'Espace géographique (N° 30), avril 2001.

Accès à l'emploi et insertion professionnelle dans la Métropole du Grand Paris

EXEMPLE D'ADAGE, UNE ASSOCIATION QUI ACCOMPAGNE LES FEMMES EN SITUATION DE PRÉCARITÉ

Cette étude s'appuie sur une analyse des dispositifs d'insertion mis en œuvre par l'association ADAGE (Association D'Accompagnement Global contre l'Exclusion), qui accompagne des femmes en situation de précarité vers l'insertion sociale et professionnelle. Située dans un quartier de la politique de la ville du 18^e arrondissement à Paris, cette association a été retenue dans le cadre des travaux liés à l'évaluation du contrat de ville pour faire l'objet d'une étude approfondie. L'analyse permet d'interroger les modalités d'intervention à destination des publics les plus fragiles et de faire ressortir des enjeux émergents sur l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle, notamment des femmes dans les quartiers de la politique de la ville.

À partir des données de suivi mobilisées par l'association et d'une série d'entretiens semi-directifs réalisés avec les bénéficiaires et les professionnels, l'étude présente des éléments d'analyse sur les publics accompagnés, les dispositifs proposés et leur impact en termes d'insertion. La particularité de l'accompagnement d'ADAGE repose sur son approche globale qui ne dissocie pas insertion professionnelle et insertion sociale, et permet un suivi complet avec des conséquences durables et profondes sur les parcours des femmes. Si certains enjeux sur l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle sont déjà largement identifiés (freins liés aux conditions de logement, enjeu de conciliation avec la vie familiale, faible niveau de qualification, non-reconnaissance des diplômes obtenus, difficultés linguistiques, etc.), d'autres semblent plus émergents et complexifient l'accompagnement du public (précarisation de l'emploi, nouveaux publics, nouveaux freins d'insertion, difficultés de coordination entre acteurs, etc.).

Ce travail, réalisé au cours de la crise sanitaire liée à la Covid-19, apporte des éléments de compréhension des difficultés d'insertion à l'échelle du Grand Paris et des actions qui sont mises en œuvre pour renforcer l'accès à l'emploi des publics les plus concernés. Alors que l'impact économique de la crise et ses effets sur l'emploi risquent d'être considérables, cette analyse contribue à apporter des clés de lecture des difficultés importantes et des démarches qui apportent des réponses.

L'Apur, Atelier parisien d'urbanisme, est une association loi 1901 qui réunit autour de ses membres fondateurs, la Ville de Paris et l'État, les acteurs de la Métropole du Grand Paris. Ses partenaires sont :

