

enjeu 1 Une action publique plus efficiente

Constats

- Un cloisonnement des approches et un manque de formation
- Une quasi absence de projets inter-associatifs et interdisciplinaires
- Un impact limité des actions du fait des financements morcelés
- Un déficit de visibilité de l'action publique
- Une méfiance des femmes vis-à-vis des institutions et un découragement
- Peu de données quantitatives et qualitatives exploitables

Objectifs stratégiques & opérationnels

Favoriser les coopérations

- Partager une culture commune (institutionnels et opérateurs) et former les professionnel.le.s sur les discriminations croisées genre/origine, l'égalité F/H et la laïcité

Exemple :
journée de réflexion pour instaurer une culture commune (17/10/2017)

- Développer les partenariats, le travail en réseau et rechercher les complémentarités entre les opérateurs
- Croiser et mutualiser les financements et les actions ente institutions, année N et N+1, se doter d'indicateurs de résultats communs

Diffuser, valoriser et faire connaître

- Valoriser les actions de terrain dans les territoires
- Rendre compte des actions menées et des résultats notamment aux femmes
- Rendre visible, adapter et renforcer l'information sur les actions/dispositifs et l'action publique auprès des femmes et de professionnel.le.s

Appréhender les réalités de terrain

- Impliquer les femmes tout au long du projet
- Consolider le diagnostic : affiner les raisons de désaffection des femmes dans les dispositifs d'aide

enjeu 2 La définition d'une stratégie concertée pour favoriser l'accès à l'emploi

Constats

- Des publics faiblement qualifiés ou ne maîtrisant pas la langue et des personnes qualifiées avec des diplômes non reconnus
- Un isolement familial avec une surprésence des familles monoparentales
- Des charges familiales peu partagées, un repli de la fonction parentale et plus spécifiquement maternelle.
- L'absence ou l'insuffisance de modes d'accueil et de gardes d'enfants adaptés à la situation des femmes (horaires atypiques ou décalés, ...). Situation aggravée par une faible mobilité qui crée un double enfermement.
- Une surreprésentation des femmes dans les métiers de services aux personnes et aux entreprises (temps partiel, horaires décalés, morcellement du temps de travail...)
- Une sous-représentation des femmes dans la création d'activité ou d'entreprise
- Des parcours professionnels morcelés et marqués par des ruptures
- Un contrôle social accru sur les des femmes : leur maintien dans la sphère domestique et dans des rôles stéréotypés de mère (ménage, éducation des enfants,...), limitation de leur accès à la sphère publique par le groupe dominant dans un quartier.

Objectifs stratégiques & opérationnels

Améliorer la maîtrise de la langue française et l'accès à la qualification

- Faire connaître l'offre d'apprentissage linguistique existante, la développer et l'adapter aux femmes immigrées
- Articuler les formations linguistiques avec les formations préqualifiantes ou qualifiantes (encourager les passerelles)

« Aller vers » : aller au-devant des femmes pour favoriser l'expression de leurs besoins

- Rompre l'isolement, créer des solidarités, reprendre confiance
- Prendre en compte la parole des femmes (besoins, aspiration, difficultés)
- Institutions, année N et N+1, se doter d'indicateurs de résultats communs

Accompagner à l'autonomie et à l'émancipation

- Favoriser la réflexion sur la parentalité, les modes de garde, l'équilibre des temps de vie (pères/mères)
- Faire connaître et développer des modes d'accueil adaptés aux besoins (horaires atypiques, garde à domicile...)
- Accompagner les femmes vers la mobilité
- Communiquer sur les dispositifs existants d'aide à la mobilité

Lever les freins à l'accès à l'emploi

- Accompagner les femmes à l'élargissement des choix professionnels
- Accompagner les femmes à la création d'activité/d'entreprise
- Renforcer l'accompagnement des femmes en parcours d'insertion

Exemple :
expérimentation d'une action d'accompagnement renforcé de femmes en parcours d'insertion «Osez» menée par Pôle Emploi La Céprière (31)

- Créer des espaces d'échanges entre professionnels (associatifs et institutionnels) pour une prise en charge globale des femmes

Favoriser l'exercice de la citoyenneté

- Encourager l'appropriation de l'espace public par les femmes
- Amplifier la sensibilisation auprès des jeunes des valeurs de la république
- Renforcer l'information des femmes sur leurs droits et la citoyenneté

enjeu 3 L'accès des femmes immigrées des QPV à des emplois de qualité et stables

Constats

Des conditions d'emploi précaires propres aux secteurs où les femmes sont majoritaires

Objectif stratégique & opérationnel

Augmenter la qualité des emplois occupés par les femmes immigrées des QPV

- Renforcer les liens «école-entreprise»
- Agir avec les acteurs de l'emploi et du monde économique dans les QPV et hors QPV afin de diversifier les emplois des femmes

Exemples :
- la charte «Entreprises &Quartiers» intègre désormais l'égalité professionnelle et la mixité des métiers.

- mise en œuvre d'une plate forme d'accompagnement à la création d'entreprises des primo-arrivantes à l'échelon régional (collectif Egalité, FACE, Avenir, maison de l'initiative, ARCEC...).

- Agir sur les représentations des intermédiaires de l'emploi et des employeurs pour combattre les stéréotypes de sexe et d'origine



Plan d'action territorial concerté pour l'insertion socio-professionnelle des femmes immigrées dans les nouveaux contrats de ville

Une équipe projet

Deux services composent l'équipe projet :

- la DRDFE (égalité femmes - hommes)
- la DRJSCS (intégration des primo-arrivants et des réfugiés)

Les partenaires institutionnels

Ils représentent le niveau régional et départemental (Haute-Garonne) en particulier Toulouse, site de l'expérimentation. Le quartier de la Reynerie a été choisi comme territoire d'observation parmi les QPV :

État

- Régional : SGAR, DRDFE, DRJSCS, DIRECCTE
- Départemental : préfecture 31 (politique de la ville)
- UD DIRECCTE 31

Opérateurs publics, agences ou établissements publics

- INSEE
- OFII
- Pôle-Emploi (régional et agence Cépière/Grand Mirail)
- CAF 31

Collectivités territoriales

- Conseil Régional
- Conseil Départemental 31
- Toulouse-Métropole / PLIE ville de Toulouse

Un groupe de travail

- les membres de l'équipe projet,
- les partenaires institutionnels,
- les associations, GIP ou opérateurs :
 - GIP Ressources & Territoires
 - Mission Locale Toulouse
 - Mouvement Associatif
 - UR-CIDFF
 - CIDFF 31
 - SCOP Egalité
 - Maison de l'Initiative
 - FACE Grand Toulouse

Contacts utiles

Nadia Tempère - DRJSCS Occitanie
Tél : 05 34 41 73 00

Catherine Hugonet - DRDFE Occitanie
Tél : 05 34 45 33 77



Plan d'action territorial concerté pour l'insertion socio-professionnelle des femmes immigrées dans les nouveaux contrats de ville

Une démarche interinstitutionnelle autour de 4 grandes phases :

- Un diagnostic conduit par le centre d'études OPALE et des partenaires (INSEE, CGET,...),
- Un travail collectif sous forme de concertation (institutions, associations, partenaires) pour partager le diagnostic et s'accorder sur des objectifs et pistes d'actions communes,
- Une démarche de consultation des habitantes dans le cadre de rencontres organisées avec des associations,
- La réalisation d'un plan d'action 2017 / 2020.

Les chiffres clés

En France...

Dans les quartiers prioritaires, le taux de chômage des femmes est plus de deux fois plus élevé qu'ailleurs, ce qui s'explique probablement par leur retrait du marché du travail (à peine plus d'une femme sur deux est active).

Source : CGET 2015

... en Occitanie

□ 63 % des femmes habitant les QPV n'ont pas d'emploi contre 45 % dans les unités urbaines englobantes (taux national femmes QPV : 58 %).

□ 24 % des femmes habitant dans les quartiers occupent un emploi précaire contre 15 % en moyenne dans les unités urbaines englobantes.

□ 16 % des femmes dans les QPV sont de nationalité étrangère alors qu'elles ne représentent que 5 % des habitantes d'Occitanie (QPV Toulouse : 18 % <> QPV Montpellier : 21 %).

Sources : Insee Première n° 1593 - Mai 2016 et Insee 2010

Ces chiffres traduisent **les obstacles systémiques** auxquels sont confrontées les femmes immigrées des QPV.

- Il s'agit de freins liés au contexte social, économique, familial. Il est apparu que l'accès à la formation et à l'emploi ne pouvait être appréhendé dans des termes classiques.
- A cela, il faut ajouter une faible mobilité, l'absence de qualification (ou de faible niveau), la non-reconnaissance de diplômes étrangers, parfois la non-maîtrise de la langue, enfin une offre d'emploi raréfiée, atypique et dont les horaires souvent morcelés et décalés se révèlent non compatibles avec la monoparentalité.
- Par ailleurs, les membres du groupe de travail font état de formes de désaffection vis-à-vis des différents dispositifs d'aide à l'emploi qui peuvent parfois être largement sous-utilisés.
- Des pratiques institutionnelles à faire évoluer dont notamment le cloisonnement des approches sur ces problématiques transverses qui nécessiteraient davantage de croisements.