


TÉMOIGNAGES ET PAROLES DE FEMMES

LEVER LES FREINS

Pour ouvrir les portes à l'autonomie sociale et économique des femmes

« Les CIDFF promeuvent l'autonomie des femmes, afin qu'elles accèdent à la pleine citoyenneté »¹





«N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant.»

SIMONE DE BEAUVOIR



PRÉAMBULE

Les équipes pluridisciplinaires du réseau des CIDFF de Bretagne, composées de **conseiller·ère·s emploi** (CEP) et de **juristes**, dans le cadre d'un maillage territorial de plus de 70 points d'information sur les territoires de Bretagne, touchent de près la réalité des femmes et leurs difficultés plurielles rencontrées lors de leurs parcours d'insertion sociale et professionnelle.

Les CIDFF, structures associatives, ont pour mission de faire remonter aux pouvoirs publics les éléments d'analyse issus de leur activité d'information. La réalisation de ce livre blanc «**Lever les freins pour ouvrir les portes à l'autonomie sociale et économique des femmes**» recueille les témoignages des professionnel·le·s des CIDFF, la parole des femmes informées et accompagnées et **les retours vécus des actions mises en œuvre par les CIDFF avec leurs partenaires.** Les éléments que vous y trouverez s'appuient sur plusieurs types d'investigations menées dans la durée par le biais de travaux réalisés au sein de la Fédération régionale des CIDFF de Bretagne :

- une recherche-action réalisée en 2018 et 2019, en lien avec l'Université Rennes 2, sur l'utilité sociale de l'accompagnement spécifique des femmes dans le cadre du dispositif **Bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi (BAIE)** des CIDFF, qui permet d'identifier notamment les freins transversaux les plus difficiles à lever, demandant un temps de diagnostic et un accompagnement dans la durée,
- l'exploitation des résultats des ateliers des CIDFF qui se sont déroulés lors de leur séminaire régional en juin 2018,
- une série d'entretiens menés avec les CEP et les juristes des CIDFF et auprès des femmes accueillies et informées par les CIDFF concernant en particulier les obstacles à l'accès aux droits sociaux des femmes,
- le recueil de témoignages des élu.e-s bénévoles des CIDFF qui engagent et assument la responsabilité juridique et politique de leurs associations,
- l'avis de partenaires,
- les éléments statistiques des CIDFF, agrégés au niveau national par le Service statistiques de la Fédération nationale des CIDFF.

Les témoignages recueillis (dont certains peuvent choquer par leur dureté), en favorisant en particulier la convergence de la parole des CIDFF et des femmes qu'ils informent, donnent **de la chair** aux actions menées par notre réseau et à leur pouvoir d'agir, dans un **tissu social partenarial mis en mouvement au fil du temps sur les territoires**.

Ce document, avec ses préconisations, est au service de toutes celles et de tous ceux qui peuvent agir pour la progression sur les territoires d'une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes : acteur-riche-s de l'emploi, de l'insertion, de la formation, des réseaux associatifs, des partenaires sociaux, du développement économique, des représentant-e-s de l'État dont les services judiciaires, l'Éducation nationale, les élu.e-s des collectivités territoriales et bien sûr des femmes elles-mêmes.

Nous remercions en particulier le conseil régional de Bretagne pour son invitation à la réalisation de ce document et son soutien ainsi que celui des services de l'État au travers de sa Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité, et plus largement tous nos partenaires qui agissent au quotidien avec les CIDFF pour lever les freins et ouvrir les portes à l'autonomie des femmes pour leur accès à l'emploi et afin qu'elles bénéficient de leur pleine citoyenneté.



Annie Guillerme,
présidente FR-CIDFF Bretagne

Ce livre blanc est une production collective avec la contribution des équipes de salarié-e-s et des élu-e-s des quatre CIDFF de Bretagne.

Cheffe de projet et coordination : Annie Guillerme

Maquette & graphisme : Delphine Le Breton

Correction : Anne-Soazig Brochoire

Impression : Média Graphic

Les remerciements vont en particulier

à Laetitia Maillère, stagiaire SIFA 2 (Stratégie et ingénierie en formation d'adultes), Université Rennes 2, qui a engagé une recherche-action concernant l'accompagnement individualisé et personnalisé dans les CIDFF, récolté de nombreux témoignages et participé à la rédaction de ce document,

à toutes celles et tous ceux qui ont accepté de témoigner et de présenter leurs actions :

- les femmes accueillies et informées dans les CIDFF,
- les directrices des CIDFF, leurs équipes de salarié-e-s et les élu-e-s,
- nos partenaires, comme la fondation Orange Solidarité et les Compagnons Bâtisseurs,

aux membres du Comité de suivi du livre blanc qui ont, au fil de l'écriture, permis la réflexion, l'ordonnancement du document et la formalisation des préconisations : Françoise Bachelier et Isabelle Stéphan (CIDFF 29), Nadine Baron et Clotilde Sol-Dourdin (CIDFF 22), Solen Degabriel et Anne-Marie Fouyer (CIDFF 35), Laurence Dumas et Vanessa Vieuxmaire (CIDFF 56),

et au Ceser de Bretagne, dont les études ont enrichi notre texte.

SOMMAIRE

P. 8 1. PRÉSENTATION DU RÉSEAU DES CIDFF

Réseau de proximité, les CIDFF, ayant une mission d'intérêt général, offrent une information confidentielle et gratuite dans le cadre d'un accueil individualisé et personnalisé. Ils favorisent par leurs actions l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes.

P. 14 2. LES FREINS À LEVER POUR DES FEMMES AUX TRAJECTOIRES DE VIE PERSONNELLE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE SEMÉES D'EMBÛCHES : DU DIAGNOSTIC AUX PRÉCONISATIONS

Les juristes et les conseiller-ère-s emploi des CIDFF contribuent, en plaçant la personne au cœur de leur action, à lever les freins à l'autonomie sociale et économique des femmes, qui, pour certaines, se cumulent. Leurs observations de terrain permettent de faire des préconisations en lien avec les difficultés dénouées.

P. 58 3. LES CIDFF EN ACTION POUR TRANSFORMER LES FREINS EN LEVIERS, FOCUS SUR LEURS MODES D'INTERVENTION

Leurs modes d'intervention pluriels : les permanences juridiques, le Bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi (BAIE), l'accompagnement violences, la mise en mouvement d'un tissu social avec les partenaires sur les territoires, leurs actions collectives ouvrent les portes à l'autonomie des femmes, qui sont mieux informées et donc plus fortes.

P. 76 POUR ALLER PLUS LOIN

Pour dénouer les situations, la notion de temps alliée à une écoute personnalisée et individualisée est centrale. Le projet et les actions des CIDFF s'inscrivent dans un espace qu'ils veulent égalitaire, démocratique, solidaire et durable sur les territoires.

1 =

PRÉSENTATION
DU RÉSEAU DES CIDFF

égalité

sororité
autonomie

citoyenneté
information mixité
responsabilité fraternité
accueil protection
accompagnement
adelphité emploi
respect enfance
lutte contre les violences
sexiste et sexuelles
perspective parentalité
éducation bienveillance
formation liberté
travail solidarité

MISSION D'INTÉRÊT GÉNÉRAL, DÉMARCHE, VALEURS

Les CIDFF, agréés par l'État par le décret n° 2015-1745 du 23 décembre 2015 inscrit au Code de l'action sociale et de la famille, favorisent par leurs actions l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes. **Ils ont une mission d'intérêt général.**

Leurs équipes de salarié-e-s composées principalement de juristes et de CEP offrent une information confidentielle et gratuite dans le cadre d'un accueil individualisé et personnalisé.

Ils appartiennent à un réseau national : la **Fédération nationale des CIDFF**, qui propose un centre de ressources documentaires et des formations adaptées aux salarié-e-s et élu-e-s des CIDFF. **La Fédération régionale des CIDFF de Bretagne** a un rôle de coordination en lien avec les partenaires et les projets régionaux.

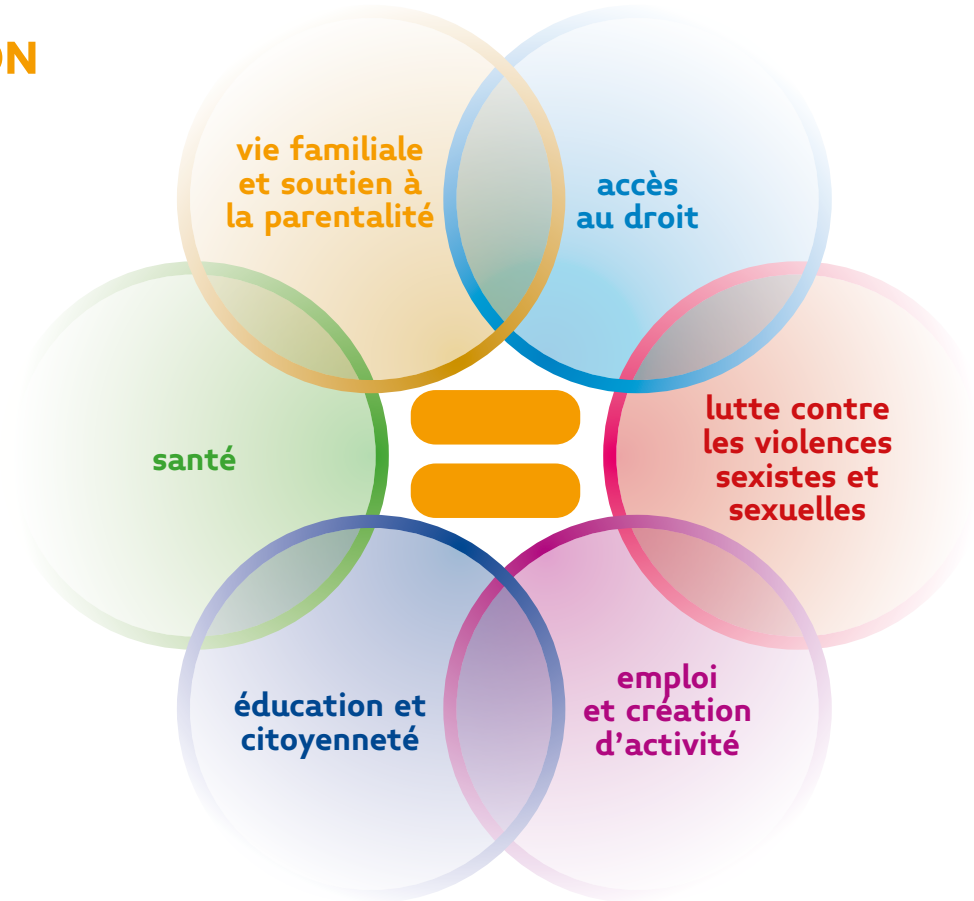
Les CIDFF placent la personne au cœur de leur action. Dans le cadre d'une démarche globale, ils privilégient dans leurs réponses la globalité des situations vécues, en prenant en compte les différents aspects contenus ou consécutifs au problème tel qu'il est posé.

L'information est basée sur une écoute active et une posture non jugeante. Elle est donnée dans le respect de l'autonomie de la personne accueillie, pour lui permettre de faire ses propres choix.

Se reconnaissant du mouvement féministe universaliste, le réseau des CIDFF défend les droits des femmes et promeut l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils respectent le principe d'égalité, socle des valeurs républicaines. Ils s'inscrivent dans un projet humaniste où les femmes et les hommes sont considérés avec les mêmes droits et les mêmes devoirs. En déconstruisant les stéréotypes sexistes et les logiques de domination, les CIDFF contribuent à améliorer la vie des femmes et à construire une société plus juste et plus humaine. Ils respectent le principe de laïcité et témoignent d'une neutralité sur les plans politique et confessionnel.²

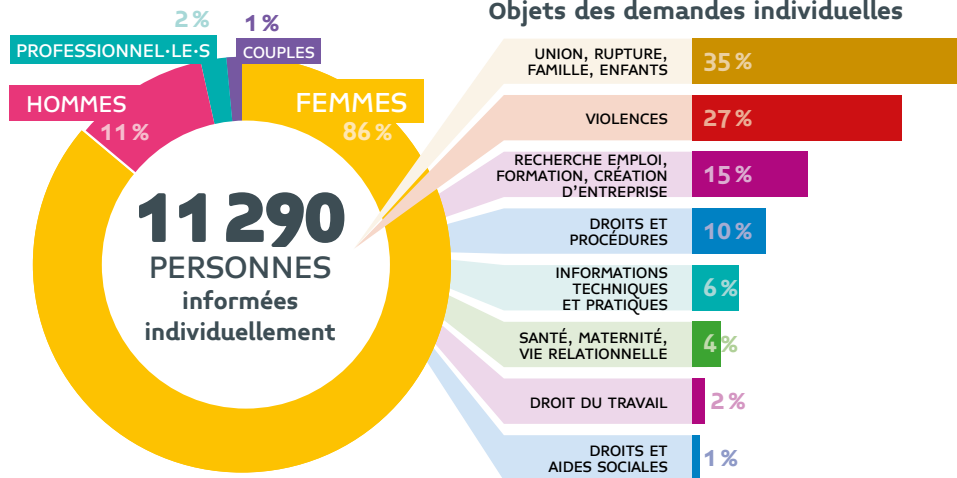
² Extraits de la Charte fédérale d'engagement du réseau des CIDFF adoptée le 22 mars 2017 et du livret d'accueil (2019) «Être élu-e ou salarié-e d'un CIDFF».

DOMAINES D'INTERVENTION PLURIELS

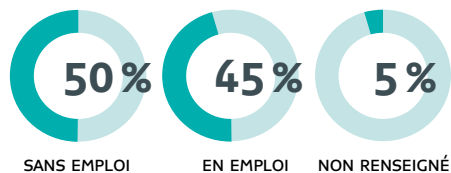


CHIFFRES CLÉS 2018

DES 4 CIDFF DE BRETAGNE



Situation des personnes informées



33 000

demandes individuelles recensées en 2 secteurs prioritaires **UNION, RUPTURE, FAMILLE, ENFANTS** et **VIOLENCES**

9 780

PERSONNES informées collectivement³

64% DE FEMMES

36% D'HOMMES

777 SESSIONS D'INFORMATION

Secteurs de l'information collective

46% **EMPLOI FORMATION**

23% **AUTRE**
17% **JURIDIQUE**

14% **VIOLENCES**

8% **SANTÉ VIE AFFECTIVE**

³ Formations en milieu scolaire et formation des entreprises et des professionnel·le·s.

CONTACTER LE CIDFF, LE PREMIER ACCUEIL

TÉMOIGNAGE DE DEUX SECRÉTAIRES-CHARGÉ·E·S D'ACCUEIL

Le poste secrétariat-accueil est le pivot du CIDFF : c'est là que se centralisent les demandes du public et les informations à relayer.

« Nous devons rapidement faire un premier diagnostic à partir de la demande de la personne qui vient nous voir ou nous appelle, afin de l'orienter au mieux au sein de notre structure : soit pour un rendez-vous avec une juriste pour une rupture de couple, harcèlement et violences intrafamiliales, soit pour voir un·e CEP dans l'aide à la recherche d'emploi ou reconversion professionnelle sur un parcours individuel, ou bien une session collective. Il arrive aussi que nous devons orienter le public vers un relais externe au CIDFF.

Dans ce premier temps d'accueil, notre attitude bienveillante rassure les personnes, car venir au CIDFF n'est pas anodin. Lors de ce premier contact, il faut, à partir des questions que nous lui posons, que la personne soit bien dirigée. Elle doit partir avec quelque chose de concret : un rendez-vous, une adresse, un document d'information.

Les personnes qui nous contactent viennent avec leurs mots. Ainsi, un homme qui a contacté par téléphone le CIDFF a dit : *"Bonjour, ma femme ne m'aime plus, qu'est-ce que je dois faire pour divorcer?"* Le CIDFF milite pour l'égalité femmes-hommes et parfois les hommes sont surpris que nous puissions les recevoir.

Certaines personnes nous contactent en situation de souffrance, d'anxiété, de détresse. Il nous arrive d'accueillir des femmes marquées de coups, qui

viennent de subir des violences, ou qui arrivent paniquées avec poussette et enfant(s), prêtes à quitter le domicile conjugal en urgence. La dignité de la personne doit être retrouvée, et nous mettons tout en œuvre afin de l'accueillir au mieux et l'apaiser.

À chaque contact, nous devons nous mettre en disponibilité mentale d'accueil de la personne et avoir une écoute sociale et professionnelle.

Notre association, déclarée d'intérêt général, remplit un rôle utile et déterminant dans le destin à construire ou reconstruire de ces personnes vivant une situation difficile.»



LES FREINS À LEVER
POUR DES FEMMES
AUX TRAJECTOIRES DE VIE
PERSONNELLE, FAMILIALE ET
PROFESSIONNELLE SEMÉES
D'EMBÛCHES : DU DIAGNOSTIC
AUX PRÉCONISATIONS



FREINS

CHIFFRES CLÉS DES CIDFF DE BRETAGNE

EN 2018, SUR UN ENSEMBLE DE 611 FEMMES ACCOMPAGNÉES PAR LES 4 CIDFF DE BRETAGNE, AYANT BÉNÉFICIÉ DE 2893 ENTRETIENS DANS LE CADRE DU BAIE⁵, NOUS POUVONS IDENTIFIER LES PRINCIPAUX FREINS EXPRIMÉS DANS LEUR TRAJECTOIRE VERS L'EMPLOI, SACHANT QUE DANS LA RÉALITÉ, POUR LA PLUPART, PLUSIEURS FREINS SE CUMULENT

611
FEMMES

309
FEMMES

ont une
insuffisance de
formation et de
qualification

289
FEMMES

ont des freins
financiers

215
FEMMES

ont des freins
de santé

171
FEMMES

ont des freins
de garde
d'enfants

150
FEMMES

ont des freins
de mobilité

83
FEMMES

ont une
situation de
couple à
résoudre

65
FEMMES

ont des freins
de logement,
hébergement

49
FEMMES

subissent des
violences
conjugales

11
FEMMES

sont confrontées à
l'illettrisme ou
à l'analphabétisme

9
FEMMES

subissent des
violences au
travail

8
FEMMES

gardent une
personne
dépendante

« TOUT EST DIT »

TÉMOIGNAGE DE 8 FEMMES DE L'ACTION « CRÉER DU RÉSEAU DANS SA VILLE », LU LORS DU TEMPS FORT DÉPARTEMENTAL DU 8 MARS 2016 ORGANISÉ PAR LE CIDFF 22

« Nous sommes 8 femmes à la recherche d'un emploi, 8 mères célibataires, mais aussi et surtout : 8 femmes motivées, dont la volonté principale est de s'émanciper, 8 femmes déterminées à ne plus dépendre des aides sociales.

Le hasard (mais en est-ce vraiment un...?) a voulu que nous ayons une autre spécificité commune : nous avons toutes les 8 la charge entière et exclusive de nos enfants, âgés de 3 à 9 ans.

Soit parce que le papa est décédé, soit parce qu'il n'a pas reconnu l'enfant, soit parce qu'il est défaillant, voire toxique.

Cela implique donc que tout ou presque repose sur nous.

Le quotidien familial comme sa charge financière avec parfois le "bonus" de devoir assumer seule le paiement des dettes de l'ex-couple.

C'est un combat de tous les jours à mener de front pour protéger nos droits et surtout ceux de nos enfants : lutter contre la précarité, contre l'isolement et contre l'épuisement, parfois.

Nous tenons à préciser que nous ne voulons pas que notre intervention soit teintée de misérabilisme, mais

au contraire qu'elle mette en lumière les problèmes spécifiques auxquels les mères seules à la recherche d'emplois sont confrontées.

Cette formation au CIDFF nous a permis de refaire un pas dans la vie active et ainsi identifier nos freins à l'emploi.



Les principaux freins à l'emploi auxquels nous sommes confrontées sont :

1- Les freins à la mobilité puisque la moitié d'entre nous n'est pas véhiculée et dépend des transports en commun. Transports en commun qui sont moins nombreux pendant les vacances scolaires ainsi que le samedi, ce qui complique considérablement les déplacements pour se rendre au travail.



2- Un autre frein à l'emploi identifié est celui de la difficulté, pour une partie du groupe, à maîtriser l'outil informatique. Aujourd'hui, tout est dématérialisé, de plus en plus, et tout passe par internet : s'actualiser sur le site de Pôle emploi, consulter les annonces, y postuler. De plus, outre les difficultés à maîtriser l'outil, il est nécessaire aujourd'hui d'en être équipé, ce qui est loin d'être généralisé chez les familles dites "précaires".



Enfin, et sans surprise, le principal frein à l'emploi auquel sont confrontées les familles monoparentales réside dans le problème de garde des enfants. Nous en étions toutes conscientes auparavant, mais cette formation nous a révélé à quel point ce frein s'avère bien souvent être un mur difficilement surmontable. En effet, les structures de garde de l'agglomération sont saturées, en particulier le mercredi et pendant les vacances scolaires.

De plus, il n'existe pas de structure dont les horaires soient adaptés aux contraintes de nombreux secteurs qui recrutent, notamment ceux de l'industrie, de la restauration et des services aux personnes. Le recours à une assistante maternelle reste une très bonne solution pour les tout petits enfants. Malheureusement, les aides aux frais de garde de la CAF [Caisse d'allocations familiales] s'arrêtant aux 6 ans de l'enfant (et les enfants de 6 ans ne se gardant pas tout seuls...), au-delà, embaucher une assistante maternelle

avec un seul salaire devient impossible. Quelles solutions, donc, pour les femmes seules? Cette formation au CIDFF aura permis de nous mettre en situation. Bien qu'à temps partiel, nous avons dû faire face, pendant quatre mois, à la difficulté d'allier travail et garde exclusive. Nous avons ainsi pris pleinement conscience de la nécessité de faire bouger nos cartographies personnelles: nous organiser en amont, anticiper tout, même l'éventualité d'un enfant malade.

Nous avons aussi pris conscience d'un autre dénominateur commun : le manque de confiance en nous.

Ces années dites "d'inactivité", à nous occuper exclusivement de nos enfants, nous ont isolées.

Elles nous ont isolées et enfermées dans une case peu reluisante : celle des "cas sociaux".

Des "cassos", n'ayons pas peur des mots.

Femmes,

seules,

mères,

sans emploi,

sans permis parfois,

avec enfant handicapé ou une reconnaissance RQTH [reconnaissance qualité travailleur·euse handicapé·e]

d'autres fois,

TOUTES bénéficiaires des minima sociaux.

C'est le *combo* de la parfaite assistée.

C'est la représentation collective qu'on a de nous, l'image que la société nous renvoie.

Et c'est aussi et surtout une image que nous contribuons à véhiculer en nous dévalorisant et en ayant perdu confiance en nous.

En effet, devoir sans cesse justifier et prouver auprès des différentes administrations à quel point nous sommes pauvres et précarisées par les accidents de la vie n'est pas une démarche aisée ni valorisante.

Alors, certes, tout repose sur nous.

Élever des enfants seules et dans la précarité s'avère difficile.

Parce que ça fait peur, parce qu'on se sent seules, parce que les problèmes paraissent souvent insolubles.

Parce que nous voudrions offrir tellement mieux à nos enfants que le strict minimum.

Nous avons la chance de vivre en France et de "survivre" grâce aux aides publiques. Mais nous voulons plus.

Nous voulons travailler.

Et cela passe par une reprise de confiance en nous. En nos capacités, en nos compétences. Et en nos talents. Ne plus voir exclusivement le verre à moitié vide.

Refuser toute infantilisation,

arrêter de toujours nous voir, et nous raconter, par la lorgnette du négatif.

Sortir des stéréotypes du monde du travail,

oser les métiers dits "masculins".

Continuer à nourrir cette dynamique de groupe qui nous a tant apporté durant la formation.

En un mot : organiser la solidarité.

Ainsi sont nées les prémices d'une réflexion sur le besoin de créer une association de "Parents Solos".

Une association basée sur le partage. Qui développerait et organiserait des systèmes d'entraide.

Et qui contribuerait à combler les besoins spécifiques des pères et mères seul·e·s.

En espérant gommer, ensemble, ces freins à l'indépendance, à l'égalité et à l'autonomie.

Merci de nous avoir donné la possibilité de nous exprimer devant vous.»



Refuser toute infantilisation, arrêter de toujours nous voir, et nous raconter, par la lorgnette du négatif.
Sortir des stéréotypes du monde du travail,
oser les métiers dits « masculins ».

LE RISQUE DU NON-RECOURS AUX DROITS ET AUX SERVICES PUBLICS ET SOCIAUX

 LES CIDFF INFORMENT LES FEMMES SUR LEURS DROITS ET LES ACCOMPAGNENT DANS LEURS DÉMARCHES AFIN D'ÉVITER LE NON-RECOURS À LEURS DROITS

Selon Philippe Warin (2016), le phénomène du non-recours aux droits sociaux s'explique par trois raisons : « la non-information, la non-demande et la non-réception ». Dans le cadre de sa contribution au grand débat national « (Re)faire société » en mars 2019, le Ceser de Bretagne constate :

« Les situations de précarité et d'insécurité économique, sociale ou territoriale se multiplient. Il est donc important de préserver et d'adapter les services publics ainsi que le système de protection sociale afin de mieux sécuriser et accompagner les personnes face aux aléas de la vie et de réduire certaines inégalités par leurs effets redistributifs. Plus largement, l'action publique doit garantir à toutes et à tous l'égalité d'accès aux droits, aux biens communs, aux services essentiels ainsi qu'aux autres services collectifs contribuant à l'épanouissement et à la qualité de vie. Or, nombreuses sont les personnes qui ne font pas valoir leurs droits ou renoncent à recourir à certains services publics ou sociaux. Ce phénomène de "non-recours aux droits et aux services" est aggravé par la complexité administrative et la non-automatisation de l'attribution de certaines aides publiques et sociales (celles qu'il faut demander individuellement pour obtenir), ainsi que par les situations d'illettrisme et d'illectronisme. La dématérialisation des services publics et collectifs offre de nouvelles opportunités d'efficience et de simplification à condition qu'elle ne soit pas synonyme de déshumanisation, de disqualification sociale et culturelle, voire d'exclusion des personnes éloignées du numérique. Il faut assurer à tous, en particulier aux personnes les plus fragiles ou isolées, un accès et un niveau suffisant de services publics et collectifs humains de proximité. »



L'ACCÈS AUX DROITS : DES DÉMARCHES LABORIEUSES ET ÉNERGIVORES...

Pour faire valoir ses droits, la personne doit accomplir un ensemble de démarches qui s'apparente, dans bien des cas, à un véritable « labyrinthe administratif ». Pour être éligible à un droit, il faut fournir les pièces justificatives demandées, ce qui est parfois une source considérable de problèmes à cause des amplitudes horaires et de la méconnaissance des codes de certaines institutions.

Un autre constat partagé par les professionnel-le-s et les femmes est celui du manque de clarté dans les informations, voire un manque d'information tout court, ce qui accentue cette sensation de parcours de la combattante.

« On ne sait pas où aller chercher, ni ce à quoi on a le droit. Récemment, je me suis blessée en portant des cartons, j'ai dû me mettre en repos et, ne connaissant pas les aides que je pouvais demander, j'ai payé de ma poche les soins et l'aide à domicile. J'ai dû puiser sur mes économies, elles sont passées. »

(Femme accompagnée, qui a la maladie des os de verre)

Ne sachant pas où aller chercher les informations, les femmes les vérifient sans cesse, car les institutions donnent des réponses qui divergent d'une institution à l'autre, voire d'un service à l'autre au sein de la même institution.

« Les informations sont difficiles à trouver, et parfois inexactes [...], toutes les informations ne figurent pas sur un même site, je suis donc obligée d'aller chercher sur d'autres sites complémentaires ou téléphoner directement. Une fois, j'ai téléphoné deux fois dans la journée à une institution pour avoir une information sur une formation et son financement. Les deux entretiens téléphoniques ne me donnaient pas du tout les mêmes informations. »

(Femme accompagnée)

De ce fait, les femmes sont toujours sur leurs gardes et « s'essoufflent facilement ». Elles sont perdues. Les professionnel-le-s des CIDFF jouent un rôle clé dans le processus de désinformation-information en les aiguillant sur des aides auxquelles elles peuvent prétendre et qui peuvent être méconnues par certains partenaires.

Il y a un vrai problème d'information sur les droits auxquels toute personne peut prétendre, et surtout concernant les minima sociaux. Beaucoup ne savent pas que le RSA [revenu de solidarité active] est cumulable avec d'autres aides. »

(Un-e CEP)



LA NOTION DE FRACTURE NUMÉRIQUE ET LES RISQUES DE LA DÉMATÉRIALISATION

Le **politologue Luc Vodoz** définit ainsi la « fracture numérique » : « *la ligne de rupture symbolique, le tracé d'un clivage entre d'une part les individus ou groupes sociaux qui sont – ou se sentent – bien intégrés à la société de l'information, d'autre part ceux qui sont – ou se sentent – exclus de cette société.* »

La numérisation des procédures est un obstacle conséquent pour les femmes lorsque l'on n'a pas accès à internet, que l'on éprouve des difficultés à manier les nouvelles technologies, si l'on n'a jamais eu l'opportunité de se familiariser avec ces dernières ou si l'on ne possède pas d'ordinateur.

La plupart des femmes réalisent leurs démarches administratives sur leur smartphone, mais cet outil trouve ses limites avec la qualité du réseau, le coût que demande l'accès à internet, mais également l'impossibilité de réaliser certaines tâches, comme l'impression de documents par exemple.

Autre fait vécu violemment par les femmes, le fossé qui existe entre les attentes de compétences en matière d'usages numériques et leur réalité au quotidien.

« Ici, on accueille un public de femmes dit "de 1^{er} clic", c'est-à-dire que, rien que l'usage de la souris, c'est une chose avec laquelle elles peuvent ne pas être du tout familiarisées. Il faut donc vraiment que les personnes qui rédigent les questionnaires administratifs en revoient le contenu. »

(Un-e CEP)

Retour du vécu de Mme P., ingénieure de la fondation Orange Solidarité intervenant sur la plateforme numérique « @autonomes et branchées » du CIDFF 22, un atelier collectif destiné aux femmes pour leur faire découvrir les pratiques du numérique.

En ce qui concerne les freins à l'utilisation de l'informatique, je résume mes constata-

tions. On peut noter qu'elles sont multiples (sociales, financières et techniques) :

- le déficit du lien social,
- la perte de confiance, pas de travail, l'isolement, la précarité financière,
- la difficulté de s'équiper du fait des coûts des abonnements, des ordinateurs, de faire le bon choix objectif du type d'abonnement. Le budget « télécom » devient démesuré par rapport aux revenus des personnes,
- la peur de « mal faire », de « planter l'ordinateur » en lien avec la complexité des sites et la difficulté pour la plupart des personnes à voir et lire les informations importantes sur la page d'un site,
- par rapport aux services de l'État, la peur panique de se tromper et de perdre ses droits, c'est pourquoi les personnes veulent avoir un soutien, physiquement.

Un accompagnement collectif, bienveillant, permet de redonner confiance, de recréer du lien social et de favoriser les conditions permettant l'apprentissage.



LA NON-MAÎTRISE DE LA LANGUE FRANÇAISE ET LE STATUT DE FEMME ÉTRANGÈRE : ENTRE BABÉLISATION DES PROCÉDURES ADMINISTRATIVES ET NON-RECOURS AUX DROITS SOCIAUX

Dans une société de droit, maîtriser la langue, c'est la possibilité d'accéder à l'information. Or, certaines femmes peuvent avoir des difficultés avec la langue française. Elles sont parfois en situation d'illettrisme ou d'analphabétisme⁶.

Pour les femmes d'origine étrangère, les enjeux sont d'autant plus importants qu'elles ont des difficultés d'expression et de compréhension à l'oral, ce qui renforce les freins.

« Il m'est arrivé, pour les femmes étrangères, d'utiliser des schémas pour expliquer en rendant visuels mes propos, ainsi que des logiciels de traduction, même s'ils sont perfectibles.

Il est plus difficile pour ces femmes qui n'ont pas la compréhension de la langue orale d'effectuer les démarches. La

présence d'un·e interprète renvoie aussi à la question de la confidentialité en cas de sollicitation d'un·e ami·e ou de leurs enfants, les seules ressources dont elles disposent pour traduire leurs propos, par exemple lors de l'exposition de récits de violences.»

(Un·e juriste)

Malheureusement, il n'est pas aisé, durant les permanences, de disposer d'un·e interprète professionnel-le fiable pour les bénéficiaires, le service étant payant et les CIDFF n'ayant pas de financement à ce niveau. Même constat pour les cours de français, dont les critères d'accès sont trop stricts et les prix trop élevés.

À cela s'ajoutent les difficultés pour les personnes étrangères de bénéficier du RSA et de renouveler les titres de séjour.



LA MÉFIANCE À L'ÉGARD DES INSTITUTIONS

Elle se traduit concrètement par la crainte du contrôle, de sanction, d'obligation, de ne pas avoir la liberté de choix, que tout leur soit imposé sous peine de perdre les minima sociaux. Les femmes accueillies par les CIDFF font part aussi de leur peur de ne pas être écoutées, de ne pas être entendues. Ce sont surtout les femmes étrangères et d'origine étrangère qui sont totalement dans l'inconnu, la méconnaissance en raison de la « barrière culturelle ».

« Beaucoup de femmes me font part de leurs angoisses et certaines en viennent à perdre foi en la justice.»

(Un·e juriste)

⁶ L'illettrisme qualifie la situation des personnes qui, bien qu'ayant été scolarisées en France, ne parviennent pas à lire et à comprendre un texte sur des situations de leur vie quotidienne personnelle comme professionnelle, ou ne parviennent pas à écrire pour transmettre des informations simples. L'illettrisme ne doit pas être confondu avec l'analphabétisme, qui concerne la situation des personnes qui n'ont jamais été scolarisées, que ce soit en France ou dans un autre pays, ni avec la situation des immigré·e·s ou des migrant·e·s qui ont été scolarisé·e·s, qui sont parfois fortement diplômé·e·s et qui doivent apprendre le français comme une nouvelle langue. Source : Ceser de Bretagne (2018), rapport « L'illettrisme en entreprise : l'affaire de tous ».



D'UNE FAÇON GÉNÉRALE

- Aller vers les délégué·e·s du Défenseur des droits lorsqu'une femme rencontre des difficultés face à l'administration et qu'elle est seule dans ses démarches
- Diriger vers des sites d'information ou plateformes fiables qui maintiennent une veille informative et actualisent de manière constante les informations
- Alerter la Préfecture des conséquences de retard de délivrance des renouvellements des titres de séjour sur l'obtention du RSA et faire le lien avec les CCAS, qui gèrent les dossiers de demande de RSA, de manière à organiser un accompagnement spécifique
- Pour les femmes ayant à charge un·e proche en situation de handicap ou âgé·e et qui ne connaissent ni leurs droits ni les dispositifs d'aide : organiser une information grand public « Comment actionner les dispositifs, pour qui? »

POUR LA FRACTURE NUMÉRIQUE

- Renforcer l'accompagnement individualisé et personnalisé pour accompagner les femmes au cas par cas dans leurs démarches notamment celles qui sont numérisées : par exemple, aider les femmes à prendre contact avec leur opérateur téléphonique pour le changement de mots de passe ou pour identifiants volés
- Former les équipes des services sociaux (assistant·e·s sociaux·ales, conseiller·ère·s en économie sociale et familiale) sur le choix des équipements et les forfaits les plus adaptés, dans le souci d'une meilleure gestion de leur budget et d'éviter les arnaques
- Développer des ateliers numériques sur les territoires pour permettre aux femmes d'accéder à leur pleine citoyenneté, pour se familiariser avec l'ordinateur, la numérisation, comprendre l'importance des mots de passe et des identifiants et la sélection des sites d'information
- Mettre en place au niveau des collectivités territoriales la coordination de l'implantation des ateliers numériques sur les différents territoires et faire en sorte que chaque professionnel·le puisse disposer d'une carte des ateliers actualisée pour mieux diriger les personnes
- Encourager les différentes structures et opérateurs à créer des dossiers numérisés les plus accessibles possible en veillant au choix des termes utilisés (certains ne faisant pas sens pour les personnes)

POUR LES FEMMES ÉTRANGÈRES

— Se tourner localement vers des associations, en particulier celles spécialisées dans l'accueil et l'information, connaissant bien le droit applicable dans les autres pays, les conventions internationales et les accords bilatéraux, en gardant une vigilance sur les valeurs promues par ces associations en matière d'égalité femmes-hommes et de laïcité

— Solliciter des interprètes féministes et formé·e·s sur les violences, faire une liste par territoire, facile d'accès, et prévoir un fonds d'aide pour former et payer des interprètes reconnus fiables sur le sujet (ce fonds d'aide pourrait être un fonds privé)

— Se rapprocher du CIDFF des Bouches-du-Rhône/Phocéen et du CIDFF de Haute-Garonne disposant de services spécialisés en droit international privé. Ces services s'adressent aux professionnel·le·s du réseau des CIDFF et plus largement aux professionnel·le·s du travail social et aux partenaires locaux. Ils apportent une information et une expertise en droit international privé de la famille pour des situations mettant en jeu un ou plusieurs éléments d'extranéité⁷



⁷ Qualité d'étranger.

LE RISQUE DE L'INSÉCURITÉ RÉSIDENTIELLE POUR LES FEMMES



FEMMES, PRÉCARITÉ ET LOGEMENT : DES LIENS FATALS À DÉNOUER

Les femmes peuvent être particulièrement en risque d'insécurité résidentielle. Ce n'est pas seulement un problème de logement, car il faut aussi penser simultanément emploi, mobilité, habitat, territoires et, pour certaines, violences.

Les femmes subissent de plein fouet les ravages de la crise de l'habitat en raison de leur situation précaire. De prime abord, on pourrait penser que le coût du logement et l'habitat indigne ne sont pas à considérer d'un point de vue sexué, et pourtant cette problématique se décline davantage au féminin, tout simplement parce que les femmes sont bien plus souvent exposées à la précarité matérielle que les hommes. On peut aisément faire le lien avec le cumul des freins auxquels elles doivent

faire face : mobilité, monoparentalité avec gestion familiale sur les épaules, aide aux membres de la famille âgés ou malades, plafond de verre, écart salarial. Les femmes sont également plus exposées au chômage, aux emplois à temps partiel ou aux horaires de travail atypiques.



LES MULTIPLES FACETTES DE L'HABITAT INDIGNE VÉCUES PAR LES FEMMES

La fragilité sociale des femmes a évidemment des répercussions sur leur logement. Les femmes prennent ce qu'elles trouvent, dans l'urgence et en dépit d'autres solutions. C'est ainsi qu'elles vivent dans des lieux insalubres, non adaptés à leurs besoins ou à ceux de leurs enfants, qu'il s'agisse de logements publics ou privés.

« L'habitat indigne, c'est un logement qui ne respecte pas toutes les conditions auxquelles toute personne est en droit de prétendre, afin que ledit logement respecte ses droits fondamentaux, sa santé et sa dignité. »

(Définition de l'habitat indigne par un-e juriste des CIDFF)

Fait important relevé par les professionnelles : **des propriétaires qui n'hésitent pas à profiter de la vulnérabilité de ces femmes.** Ils-elles y voient la fragilité et en abusent en louant des logements insalubres, sans chauffage ou véritables passoires thermiques, sans eau chaude, etc. Ils-elles savent que ce sont des femmes acculées, qui n'iront pas se plaindre.

Cela est d'autant plus difficile à vivre, pour les femmes, que la conjoncture économique peut amener « un turnover » important des habitant-e-s sur les territoires, induit par des déménagements successifs. Créer des liens devient laborieux, les femmes sont alors plus sujettes à l'isolement, elles restent donc enfermées chez elles et sont plus impactées par leurs soucis de logement.



UN TOIT POUR LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES CONJUGALES : QUELLES RÉALITÉS DE TERRAIN ?

Quand la question des violences vient se juxtaposer, la situation peut devenir encore plus complexe pour les femmes, d'autant plus si Monsieur est détenteur des ressources financières.

« Il y a une femme que l'on accompagne en ce moment, victime de violences conjugales et encore sous l'emprise de son mari. Cette femme est handicapée et l'enfant qu'elle a eu avec Monsieur également. Elle reste, car elle a peur pour l'avenir de son enfant : elle a peur que le logement ne soit pas adapté au handicap de son enfant et au sien, que la situation géographique ne permette plus le système de navette actuellement mis en place pour les déplacements de son enfant. Monsieur enfonce le clou en lui martelant que, si elle s'en va, l'enfant sera placé, car elle n'aura pas les moyens de l'assumer seule financièrement. »

(Un-e CEP)

Malgré tout, lorsque le déclic du départ se fait, les femmes se heurtent encore une fois à la réalité de terrain : **il y a les foyers d'urgence, mais la plupart du temps il n'y a pas suffisamment de places.**

Par exemple, à Rennes, il y a seulement 12 places disponibles au Centre d'hébergement et de réinsertion sociale de l'Asfad (Association pour l'action sociale et la formation à l'autonomie et au devenir).

D'après leur évaluation, tous les ans, en moyenne 300 femmes sont donc refusées par leurs services, faute de places.

Dans le département d'Ille-et-Vilaine, le 115⁸ a pris le relais pour trouver des chambres d'hôtel

aux femmes victimes. Mais, là encore, les femmes étrangères ne peuvent pas bénéficier de cet accueil. Durant cette mise à l'abri de quinze jours renouvelables, pour celles qui peuvent en bénéficier, il n'y a pas de référent social dédié afin de

diagnostiquer les besoins des femmes victimes et de les accompagner dans les démarches nécessaires.

« J'ai récemment eu le cas d'une femme d'origine de l'Union européenne sans ressources qui est venue en France avec ses deux enfants. Elle était hébergée provisoirement par une personne qu'elle avait rencontrée dans la rue. L'Asfad et le 115, que j'avais contactés, ne pouvaient pas donner suite à ma demande d'hébergement, car elle ne rentrait pas dans les clous de la prise en charge française, mais européenne. »

(Un-e juriste)

⁸ Le 115 est un numéro d'urgence (au même titre que le SAMU ou les pompiers) qui vient en aide aux personnes sans abri et en grande difficulté sociale. L'organisation se fait à l'échelle départementale en coordination avec les services de l'État.



— Encourager tout développement de projet qui permet de proposer des places d'hébergement d'urgence pour les femmes victimes de violences sur les territoires, en lien avec les services sociaux et les collectivités territoriales

— Consolider et élargir le réseau de partenaires pour éviter le basculement de certaines femmes vers un statut de SDF

— Renforcer le partenariat avec les bailleurs sociaux afin d'éviter l'insécurité résidentielle des femmes victimes de violences, et de leurs enfants

— Développer des dispositifs d'accueil dans des familles pour les femmes sans papiers refusées dans les hébergements d'urgence

— Développer des sites internet (aux échelles territoriales les plus pertinentes à trouver) pour avoir la carte des possibilités d'hébergement, les contacts et leur géolocalisation, ce qui serait fort utile aux professionnel·le·s des structures associatives, qui doivent souvent « bricoler » leurs propres listes, et ainsi faciliter la concertation des informations entre les professionnel·le·s de l'insertion et gagner en efficacité dans les situations d'urgence

LA MOBILITÉ, UN OBSTACLE RÉVÉLATEUR DES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

Alors que l'on peut constater la tendance à l'éloignement et à l'agrandissement des périmètres de vie, le Ceser de Bretagne observe dans ses récents travaux que le quotidien des personnes reste empreint d'un fort besoin de proximité dans leur bassin de vie, qui est le plus petit territoire sur lequel les habitant·e·s ont accès aux équipements et aux services les plus courants. Les usages de proximité sont déterminants au quotidien. Tous motifs confondus, les déplacements courts sont les plus nombreux. Les solidarités locales, de proximité, restent nécessaires pour faciliter le quotidien et le bien-vivre : entraide familiale pour garder les enfants ponctuellement ou régulièrement, soutien dans le voisinage pour accompagner à un rendez-vous... Ces pratiques, informelles, répondent toutefois à de vrais besoins des personnes et sont loin d'être anecdotiques. Les différentes études, par exemple concernant le covoiturage, montrent que sa pratique au quotidien reste d'abord et **avant tout liée aux relations interpersonnelles**, beaucoup plus qu'aux plateformes numériques.⁹

Pour les femmes isolées dans les territoires ruraux, la question de la mobilité peut devenir un véritable obstacle à leur autonomie vers l'emploi.

⁹ Ceser de Bretagne (2019), «(Re)faire société», contribution du Ceser de Bretagne au grand débat national.



LE CUMUL DES OBSTACLES DANS LES TERRITOIRES DITS «RURAUX»

L'absence de permis de conduire et l'offre réduite ou inexistante de transports en commun entravent la mobilité des femmes de manière préoccupante, les rendant alors sujettes à l'isolement, d'autant plus lorsqu'elles ont peur de quitter «le bourg» où elles habitent.

« Quand on regarde les chiffres de nos permanences rurales, on voit que la plupart des femmes ont le permis de conduire. Il faut cependant lire entre les lignes : les femmes que l'on voit, ce sont celles qui peuvent se déplacer ! »
(Un-e CEP)

On peut également évoquer l'accès inégal aux divers services tels que les centres de formation, qui sont centralisés dans les territoires urbains. Il en va de même pour le marché de l'emploi, qui est plus développé dans les zones urbaines et qui offre davantage de ressources.

Témoignage d'un-e habitant-e dans un « bourg rural » en Bretagne, membre du conseil d'administration d'un CIDFF

« Le locatif s'est beaucoup développé dans certaines communes rurales depuis quinze-vingt ans. Sur la même période, les emplois sont devenus de plus en plus précaires : CDD, temps partiel, intérim, et ce en particulier dans des bassins où l'emploi est essentiellement lié à l'agroalimentaire, au maraîchage et aux emplois peu qualifiés et peu rémunérés. On constate alors l'arrivée de personnes, de jeunes couples, qui vont louer en zone rurale, car le locatif est moins cher, mais qui, en fonction des emplois qui leur seront proposés, seront obligés de déménager. Arrive donc, dans ces communes, une population nouvelle qui peut avoir du mal à s'intégrer dans ce milieu, face à une population installée depuis plusieurs générations.

Vraiment tout peut "s'imbriquer" et les obstacles pour certaines femmes jeunes et moins jeunes, qui vivent en milieu rural, vont se cumuler. Sans vouloir faire du misérabilisme, je peux témoigner de quelques exemples de difficultés au quotidien qui sont vécues par certaines de ces nouvelles habitantes en milieu rural. Ces difficultés vont impacter la personne ou le couple, et s'additionnent avec le moyen de locomotion, ou son absence, le logement inadapté, la zone blanche, l'éloignement des services, et le manque de réseau.

Un couple peut posséder un véhicule, ce qui va devenir un sujet de conflit, car le compagnon va se l'attribuer exclusivement ou la femme n'aura pas de permis. La voiture souvent n'est pas récente, consommatrice d'énergie, et la moindre panne mettra à mal le budget d'un foyer et le déstabilisera.

Le choix de vivre en milieu rural, même s'il peut avoir a priori des avantages (vivre à proximité de la nature, permettre de cultiver son jardin, être moins coûteux) peut devenir un véritable casse-tête et source de précarisation.

L'isolement de ces personnes est aggravé par le fait que, pour créer du réseau, il faut du temps. Les contrats de travail courts ne le permettent pas toujours et les personnes sont amenées à déménager en fonction des emplois proposés. »

Témoignage d'un-e bénévole solidaire, ancien-ne CEP dans un CIDFF

« La mobilité quotidienne fait partie intégrante de nos modes de vie, que ce soit pour le travail, les loisirs ou la santé. En milieu rural, cette mobilité peut devenir un réel problème pour les personnes ne disposant pas ou plus de moyens de locomotion. Les femmes, qui gèrent le plus souvent les déplacements des enfants, les rendez-vous santé, les courses... sont en première ligne face à ces difficultés, particulièrement les femmes seules avec enfants, souvent en grande précarité. L'ADMR [Aide à domicile en milieu rural] de la petite ville où je réside a mis en place un service de "déplacements solidaires à la demande". Ainsi, j'ai pu accompagner une habitante au CIDFF de Rennes pour rencontrer une juriste.

Elle a sollicité également l'ADMR pour aller voir ses enfants en famille d'accueil au CDAS [Centre départemental d'action sociale]. Deux autres habitantes ont pu aller à la journée de solidarité "gratuite" d'un bourg voisin organisée par le Département 35 et le Centre social où l'on dépose des jouets, objets, livres qui feront plaisir à d'autres. Les bénéficiaires des "déplacements solidaires à la demande" ne paient que les indemnités kilométriques de déplacements (0,45 euro du kilomètre), le temps de transport est bénévole. »



POUR RÉPONDRE À LA DEMANDE DE PROXIMITÉ DES HABITANT·E·S

- Renforcer le maillage des permanences de proximité des CIDFF
- Renforcer le maillage de proximité des MSAP
- Développer le trajet de bus à la demande en lien avec les collectivités et les services de transport solidaire
- Créer « des bus connectés », une sorte de MSAP mobile se déplaçant sur les territoires de la région Bretagne, occupés tour à tour par les services publics, dont les CIDFF, pour aller au plus près des territoires et informer les femmes sur leurs droits
- Aménager des pistes cyclables en campagne pour sécuriser les déplacements vers les centres bourgs et les petites villes
- Encourager et organiser l'entraide solidaire sur les territoires (communes et réseaux associatifs), étudier le pilotage par la CRESS Bretagne (Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire)
- Construire des partenariats avec les auto-écoles pour les femmes hésitant à reprendre le volant après une longue période sans conduire (grossesse, maladie, accident), ou pour les femmes étrangères ou d'origine étrangère ayant obtenu le permis dans leur pays, mais n'étant pas à l'aise à l'idée de conduire en France (exemple de stages effectués à Fougères permettant aux femmes de regagner confiance en elles et de se sentir de nouveau à l'aise avec la voiture)
- Faciliter et mobiliser des financements pour permettre aux femmes de passer leur permis de conduire en partenariat avec des auto-écoles agréées



POUR LUTTER CONTRE L'ISOLEMENT

- Développer des projets culturels avec le réseau des médiathèques

LES VIOLENCES CONJUGALES



La violence à l'égard des femmes doit être comprise « *comme une violation des droits de l'homme et une forme de discrimination à l'égard des femmes, et désigne tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent, ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes, des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée. [...] La violence à l'égard des femmes est une manifestation des rapports de force historiquement inégaux entre les femmes et les hommes ayant conduit à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes, privant ainsi les femmes de leur pleine émancipation.* »¹⁰



FOCUS SUR LES VIOLENCES CONJUGALES

La violence désigne toute forme d'**atteinte à l'intégrité physique ou psychique** de l'autre, causant ou susceptible de causer des dommages ou des souffrances. Elle peut concerner tous les couples, mariés, pacsés ou en concubinage, ainsi que des personnes qui ont été en couple, mais se sont séparées. De même, elle touche tous les âges, toutes les cultures et toutes les catégories sociales.

La violence se distingue du conflit : elle est une forme de domination de l'autre et de prise de pouvoir qui instaure une relation inégalitaire et destructrice pour l'un des membres seulement du couple.

Il est important de garder à l'esprit que les violences sont parfois difficiles à prouver, qu'il s'agisse de violences physiques (certaines ne laissant pas de traces), psychologiques, sexuelles, administratives ou économiques¹¹.

Chaque situation est spécifique, mais la violence se développe le plus souvent au travers de cycles¹² dont l'intensité et la fréquence augmentent avec le temps. Ainsi, avec la succession des phases d'agression et de répit, il y a une escalade des violences, qui s'aggravent avec le temps, et une vulnérabilité de plus en plus grande de la victime. L'emprise sur elle est de plus en plus forte.

Les CIDFF, dans le cadre de leur accompagnement, prennent en considération les enfants témoins et victimes collatérales des violences intrafamiliales, lorsqu'ils ne les ont pas également subies. Il est donc nécessaire que ces enfants bénéficient d'un suivi, car non seulement il s'agit d'une expérience traumatisante pour eux, qui peut avoir des répercussions sur leur santé, mais ils peuvent eux-mêmes devenir violents ou victimes dans d'autres contextes. Avoir été exposé à la violence peut créer des raccourcis, dans la tête de l'enfant, qu'il est crucial de désamorcer.

¹⁰ Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite « convention d'Istanbul », ratifiée par la France en 2014 et qui s'appuie sur la définition de l'ONU de 1993.

¹¹ Voir annexe 1 « Les différentes formes de violences conjugales ».

¹² Voir annexe 2 « Le cycle des violences ».



Les statistiques violences de l'année 2018 réalisées par les CIDFF de Bretagne ont mis en évidence que

2047 FEMMES

et **51 HOMMES**

parmi les personnes accueillies ont été victimes de violences par leur conjoint·e ou par leur ex-conjoint·e.





Témoignages de violences subies par les femmes, relayés par les professionnel-le-s

“

Nous avons le cas d'une femme dont le conjoint a volé tous ses identifiants informatiques pour continuer à la contrôler. Dans cette situation, on a pris contact avec l'opérateur internet pour essayer de régler la situation.

(Un-e CEP)

”

“

J'ai eu le cas d'une femme dont Monsieur avait mis des cadenas au frigo et aux placards de nourriture : elle était obligée de se nourrir aux Restos du cœur.

(Un-e juriste)

”

“

J'ai récemment accompagné une femme victime de violences de la part de son mari. Lorsqu'il partait, Monsieur enlevait la batterie de la voiture et la cachait afin que Madame ne puisse pas l'utiliser durant son absence.

(Un-e juriste)

”

“

Nous avons eu le cas d'une femme dont le mari faisait du chantage contre la permission d'utiliser le véhicule. Monsieur n'acceptait de mettre de l'essence dans le véhicule qu'en échange de rapports sexuels. Quand Madame refusait, elle était obligée de se lever à 5 heures du matin pour faire le trajet à pied jusqu'à son lieu de travail.

(Un-e CEP)

”

Il y a quelque temps, on a eu le cas d'une femme, issue d'un milieu agricole, qui a été mariée à un homme que son père avait choisi pour elle. Depuis, elle vit un enfer : Monsieur la fait travailler sur l'exploitation, sans rémunération aucune, et les violences sont devenues son quotidien. Forcément, elle n'a aucun relais, étant donné que le père de Madame était le complice de Monsieur. Ils l'ont même tous les deux menacée de la faire interner, en la faisant passer pour folle, si elle n'obéissait pas...

(Un-e juriste)

J'ai eu le cas d'une femme victime de violences et dont la situation impliquait des enfants. Monsieur avait des propos vulgaires et déplacés et se masturbait dans le salon.

(Un-e juriste)

Une situation à laquelle je pense : Monsieur avait résilié la mutuelle, c'était une femme âgée d'une soixantaine d'années. Cet acte avait été, pour elle, le déclic pour venir nous voir.

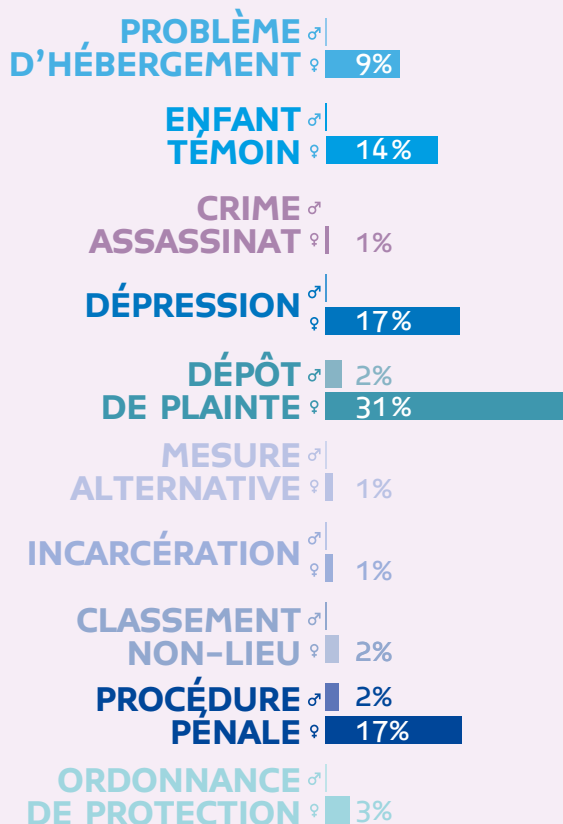
(Un-e juriste)

Il y a une femme dont la situation m'a particulièrement marquée. Elle travaillait, vivait en union libre et n'avait pas d'enfant avec lui. Monsieur avait fait de Madame sa chose : il ne travaillait pas, mais avait la mainmise sur les salaires de Madame, qui devait lui demander la permission pour avoir de l'argent de poche, pour utiliser la voiture, ce qu'il acceptait en de très rares occasions, et aussi pour recharger son téléphone, car il contrôlait toutes ses communications. C'était impressionnant de voir comment il avait réussi à déposséder cette femme, qui avait une immense peur de lui.

(Un-e juriste)



Les conséquences des suites judiciaires
traitées en 2018 par les CIDFF de Bretagne :



La lutte contre les violences commises au sein du couple est portée par une politique publique répressive particulièrement relayée par les parquets chargés de l'exercice de l'action publique, mais :

« Les femmes dont les demandes n'aboutissent pas souffrent d'un sentiment d'injustice, chacune dans son coin. »

(Un-e CEP)

Les juristes sont eux-mêmes confronté-e-s à des obstacles qui découlent de dysfonctionnements de différent-e-s acteur-ric-e-s de terrain, ce qui freine leur accompagnement des femmes relatif aux conséquences des violences et des suites judiciaires, mais aussi l'autonomie des femmes elles-mêmes, qui peuvent se voir ainsi dans l'impossibilité de faire valoir leurs droits.

1. FORMER TOUTES LES ÉQUIPES D'ACCUEIL DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES POUR ASSURER UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES PLAINTES

- afin d'éviter l'amalgame entre le conflit conjugal et les violences conjugales, la minimisation des violences et la culpabilisation des victimes
- pour prendre en compte l'accumulation des actes qui fondent la plainte en cas de dépôt de plainte pour violences psychologiques

2. ASSURER UN CONTINUUM DE PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES DANS UNE CHAÎNE D'INTERVENTION ENTRE

- les médecins (nécessité d'une rédaction de qualité du certificat médical, de le proposer systématiquement en cas de violences décelées et pas seulement à la demande des victimes, de bien mesurer l'ITT¹³, ceci étant déterminant pour la qualification pénale par le procureur de la République)
- les avocats (proposer des saisines du JAF¹⁴ en urgence dans le cadre de l'ordonnance de protection, mettre en avant dans l'argumentaire qu'un mari violent n'est pas un bon père, bien expliquer aux victimes pourquoi il ne sera pas possible d'évoquer les violences au regard du manque de preuves...)
- les JAF (en finir avec le syndrome d'aliénation parentale lorsqu'une femme protège seulement ses enfants d'un père violent)

3. VEILLER À CE QUE L'APPLICATION DE L'ÉVICITION DU CONJOINT VIOLENT SE SUBSTITUE À LA PROCÉDURE HABITUELLE DE L'ATTRIBUTION DE LOGEMENT.

Pour illustrer, voici deux exemples parlants (témoignages de juristes) :

- une femme mariée, titulaire du bail de son logement, mais n'arrivant pas à mettre son conjoint violent dehors, à qui les bailleurs sociaux ont demandé l'engagement d'une procédure de divorce ou réclamé un courrier de son avocat-e attestant que des procédures sont en cours. Sans cet élément, les bailleurs sociaux s'exposent à des amendes pour non-respect de la procédure d'accès au logement
- une femme qui s'est retrouvée piégée à la suite d'actes violents de son conjoint qui a détruit tout son logement, dont les dégradations importantes rendaient impossible la mutation de logement social du fait du coût trop important que représentaient les réparations nécessaires à la remise en état

¹³ Incapacité totale de travail.

¹⁴ Juge aux affaires familiales.



4.
DÉVELOPPER DES ACTIONS
SPÉCIFIQUES PRENANT EN
COMPTE LES CONSÉQUENCES
SUR LES ENFANTS TÉMOINS DES
VIOLENCES. L'EXEMPLE DE L'ACTION
« SOUTIEN À LA PARENTALITÉ
POUR LES MÈRES VICTIMES
DE VIOLENCES CONJUGALES »
PROPOSÉE PAR LE CIDFF 35



RETOUR DU VÉCU DE L'ACTION
« SOUTIEN À LA PARENTALITÉ
POUR LES MÈRES VICTIMES DE
VIOLENCES CONJUGALES »

Le groupe que nous avons créé en 2010 répond à une demande de femmes victimes de violences conjugales, que nous avons entendue et à laquelle nous tentons de répondre. L'objectif est de permettre aux femmes d'exprimer leur vécu de violences, mais également leurs difficultés et leurs inquiétudes **quant à la relation avec leurs enfants du fait de ces violences, de reprendre confiance en elles et en leurs capacités à être parents.**

Une maman qui va mieux sera plus en mesure de venir en aide à son enfant. Lors des différents regroupements, une fois par mois pendant deux heures, elles font part de leurs grandes difficultés face à la complexité et la lourdeur des procédures judiciaires (civiles, pénales). C'est « au cas par cas ». Elles évoquent la peur qui s'installe dans le climat de violences, la honte et la culpabilité d'en être victimes. Elles mettent des mots sur leur ressenti.

Elles parlent du sentiment d'infériorité, d'avoir l'impression de ne plus exister, d'être indésirables, soumises, de ne plus avoir de libre arbitre. Elles disent que les violences les coupent du monde, les isolent.

« On vit l'humiliation. Cela devient normal. On ne voit plus clair. On est enfermée là-dedans. On est dans un monde différent. »

(Une femme accompagnée)

En ce qui concerne leur rôle de mère, elles parlent d'angoisse pour leurs enfants, de la peur des conséquences que peuvent avoir les violences sur le devenir de leurs enfants, notamment celle de la répétition. Elles doutent de leurs compétences de mère et ne se sentent pas crédibles par rapport à leurs enfants. Le sentiment de honte vis-à-vis des enfants est omniprésent chez ces femmes. Elles s'interrogent beaucoup sur « comment aider leurs enfants ». Les femmes expriment l'importance pour elles d'avoir pu parler entre elles, sans tabou ni jugement, de leurs souffrances et de leur culpabilité d'être, pour certaines, restées aussi

longtemps avec leurs enfants dans cette situation de violences. Elles évoquent l'importance pour elles d'avoir été écoutées, entendues et de pouvoir échanger avec des professionnel-le-s.

« Je pensais être seule à vivre cette situation, c'est vrai, ce que j'ai vécu, d'autres femmes l'ont vécu. J'ai l'impression pour une fois d'être crue. »

(Une femme accompagnée)

Ce groupe existe toujours en 2019 et est animé par deux salarié-e-s du CIDFF 35, non pas en qualité de CEP et de juriste, leurs autres fonctions, mais en tant qu'écouter-e-s formé-e-s à l'accompagnement des femmes victimes de violences conjugales.

Nous faisons le choix de faire venir des intervenant-e-s extérieur-e-s en fonction des problématiques évoquées dans le groupe et des demandes des femmes. En 2018, un-e pédopsychiatre et un-e infirmier-ère en psychiatrie du CrIFEM (équipe mobile de crise intrafamiliale) sont venu-e-s répondre aux questions des femmes (questions préparées par

le groupe lors de la séance précédente). **Un-e juriste du CIDFF 35, autre que l'animateur-riche, est intervenu-e pour définir les violences conjugales et présenter le cycle des violences. Le-la juriste peut également intervenir sur la question de l'autorité parentale.**

Nous avons des femmes fragilisées, pour la plupart en situation de précarité et nous pouvons constater de possibles absences pour des raisons de santé (être incapable de sortir de chez soi, divers maux) ou pour des reprises d'emploi. Certaines sont confrontées à des problématiques « lourdes » telles que la perte de la résidence principale des enfants, mais aussi le placement d'un enfant.

L'idée de coparentalité quasi impossible se dégage des problématiques abordées par le groupe. Aller plus vers « *une parentalité parallèle dans un contexte de violences conjugales, comme c'est le cas au Canada* », c'est une question à approfondir... »¹⁵.

¹⁵ Cf. Karen Sadlier, *Violences conjugales : un défi pour la parentalité*.



LES CYBERVIOLENCES, UN DANGER TROP MÉCONNU¹⁶

Avec l'explosion des usages numériques, les nouvelles technologies peuvent devenir des outils particulièrement dangereux pour les femmes victimes de violences. En effet, les technologies numériques accentuent les violences verbales et psychologiques, y compris lorsque les femmes ne sont pas en présence de leur agresseur. Le smartphone devient un moyen d'exercer une pression constante sur la victime par son omniprésence. Beaucoup de femmes reçoivent des injures et des menaces de la part de leur agresseur, dont des menaces de mort. Le smartphone devient aussi un moyen pour contrôler les allées et venues des femmes : cela passe par des SMS ou appels demandant des comptes, mais également par une géolocalisation subie ou ignorée par les victimes.

« J'ai eu récemment le cas d'une femme, victime de violences, qui vivait des choses très difficiles. En plus de tout cela, Monsieur, ingénieur chez un opérateur téléphonique, avait mis des traceurs dans toute la maison et contrôlait toutes ses conversations téléphoniques. »

(Un-e juriste)

Les cyberviolences peuvent encore devenir une arme très dangereuse pour les femmes, en cas de violences économiques. Les conjoints exigent les mots de passe afin de les modifier et d'empêcher les femmes d'accéder à certains services bancaires.

« C'est un grand point de vigilance à avoir. On incite les femmes à changer leurs identifiants et à remettre en place des virements sur leurs comptes personnels. Le souci, c'est que, quand Madame effectue cette démarche, Monsieur reçoit automatiquement un SMS qui lui notifie les changements... »

(Un-e juriste)



Autre fléau des cyberviolences, la diffusion d'images à caractère pornographique pour humilier la victime à titre de vengeance, par exemple, ou pour continuer à marquer son emprise. Cette diffusion peut notamment passer par les réseaux sociaux, par email aux amis, à la famille, aux collègues de travail de la victime...

« On a eu le cas d'une femme victime de violences qui avait tout lâché, y compris son travail. Monsieur avait diffusé des images à caractère pornographique et ça l'a démolie. Elle avait tellement honte qu'elle n'osait pas porter plainte, alors que c'est puni par la loi. Il a fallu faire un long travail pour que cette femme reprenne confiance en elle et fasse la démarche de porter plainte pour obtenir des dommages pour le préjudice qu'elle avait subi. »
(Un-e juriste)

— Intervenir avec d'autres partenaires dans les établissements scolaires pour prévenir sur les risques relatifs à l'utilisation des réseaux sociaux et les cyberviolences dans le cadre de notre Convention régionale FR-CIDFF Bretagne-Académie de Bretagne

— Développer à toutes les occasions les informations sur les dangers des cyberviolences en direction des femmes et des hommes





LES MÉDIATIONS PÉNALES ET FAMILIALES, UN DANGER POUR LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES

La médiation suppose un dialogue équitable entre deux personnes, or, une victime ne **peut dialoguer avec son agresseur, d'autant plus si celui-ci exerce encore son emprise. Ainsi, la mise en place quasi systématique des médiations pénales comme traitement de la plainte pour violences pose question.** Il en va de même pour la médiation familiale préalable à toute nouvelle saisie du JAF, qui doit être strictement proscrite en cas de violences conjugales qu'elles soient actuelles mais également anciennes, et quel qu'en soit le degré.

Certes, l'accord de la victime pour une telle procédure est requis, mais il est malgré tout à craindre que cette dernière ne comprenne pas qu'elle est en droit de s'y opposer, ou qu'elle n'ose pas le faire, surtout si elle n'est pas assistée d'un-e avocat-e.

« À mon sens, c'est assez compliqué pour une femme qui sort de l'emprise de son compagnon de se retrouver face à lui avec une tierce personne dans une situation où Monsieur cherchera à exercer à nouveau son emprise en prenant à parti le médiateur. J'essaie d'expliquer aux femmes en quoi ce n'est pas une bonne chose, que Monsieur risque de se servir de ce cadre pour recréer une nouvelle situation d'emprise pour obtenir ce que lui souhaite et mettre de côté ce qu'elle souhaite. J'ai eu beaucoup de situations où les femmes sont revenues en expliquant que Monsieur recommençait. D'autant plus que certains médiateurs familiaux ne sont pas assez sensibilisés et formés aux violences et qu'ils confondent conflits conjugaux et violences. Du coup, il y a un amalgame qui est fait pendant la médiation, ce qui a un mauvais impact sur les femmes victimes de violences, car elles ont l'impression que les situations sont minimisées. J'ai vu le cas d'une femme qui, au premier rendez-vous, m'a fait part de son intérêt pour la médiation familiale. Les violences conjugales étant, entre autres, à l'origine de la séparation, j'ai tenté de l'avertir des risques de cette démarche. Elle a tout de même engagé le processus, finalement ça s'est très mal passé, le médiateur minimisait les violences. Le contrecoup psychologique a été très difficile à vivre pour cette femme. »

(Un-e juriste)



— Continuer à former systématiquement les médiateur·rice·s aux violences conjugales à distinguer du conflit

— Encourager la non-prescription des médiations pénales et familiales en cas de violences conjugales (quels que soient le degré ou l'ancienneté de celles-ci) : l'expérimentation de la TMFPO (tentative de médiation familiale préalable obligatoire) par le tribunal de grande instance (TGI) de Rennes avec le JAF de Rennes doit permettre d'écarter la médiation familiale en cas de violences conjugales

LES ATTEINTES À LA SANTÉ DES FEMMES EN LIEN AVEC LEUR SITUATION SOCIALE

« AMÉLIORER LA SANTÉ DES FEMMES EN PRISE AVEC LEUR SITUATION SOCIALE POUR RENDRE LE MONDE MEILLEUR »¹⁷



« S'occuper de la santé des femmes est une approche nécessaire et utile pour renforcer les systèmes de santé d'une façon générale dans l'intérêt de tous. L'amélioration de la santé des femmes est importante pour les femmes, pour leur famille, pour leur communauté et pour l'ensemble de la société. Améliorer la santé des femmes, c'est rendre le monde meilleur. »

Rapport de l'OMS, publié en novembre 2009, *Les femmes et la santé. La réalité d'aujourd'hui. Le programme de demain.*

Dans le cadre de leur accompagnement des femmes, les équipes pluridisciplinaires des CIDFF identifient régulièrement **le frein de la santé à l'autonomie des femmes**. Il est régulièrement évoqué par les femmes elles-mêmes.

¹⁷ Cf. Diagnostic des CIDFF de Bretagne lors du groupe de travail impulsé par la CRSA (Conférence régionale de santé et de l'autonomie) en juin 2017.



LES BESOINS DE SANTÉ DES FEMMES DE TOUS LES ÂGES REÇUES PAR LES CIDFF SONT BIEN EN LIEN AVEC LEUR SITUATION SOCIALE

Ils concernent notamment celles qui subissent des violences physiques, psychologiques, sexuelles, voire administratives et économiques, qui sont en situation de précarité et exposées au chômage, qui vivent une situation de monoparentalité. Ces conditions sociales difficiles qui se cumulent pour certaines entraînent des problèmes de santé, physiques ou psychologiques.

Les CIDFF observent lors des entretiens ou des prestations collectives que les femmes les moins favorisées socialement sont plus nombreuses à déclarer un état de santé dégradé. Disposant de revenus modestes, souvent peu diplômées, exposées au chômage, les femmes bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) cumulent fréquemment les facteurs de fragilité économique :

- elles ne vont pas chez les spécialistes,
- elles ne bénéficient plus de mutuelle, en cas de séparation (la mutuelle restant au nom de leur ex-conjoint),
- elles renoncent aux examens de prévention et de dépistage,
- elles ont une alimentation déséquilibrée du fait d'un pouvoir d'achat réduit,
- elles ont des risques accrus d'atteinte à la santé au travail.

Pour celles qui sont en situation de monoparentalité, elles assument souvent seules un rôle difficile à tenir, qui peut aller jusqu'à fragiliser leur santé.

Les violences peuvent survenir pendant la grossesse. Ceci peut avoir de graves conséquences sur le déroulement de celle-ci, de l'accouchement ou sur la santé du bébé à la naissance et peut être à l'origine d'une IVG (interruption volontaire de grossesse), d'où l'attention particulière que doivent porter les professionnel-le-s de santé sur le sujet.

En matière de violences, être femme expose, être femme et jeune surexpose. Le-la médecin (généraliste ou spécialiste) est le-la premier-ère professionnel-le que les femmes consultent régulièrement : bleus, maux de dos, troubles du sommeil, de l'alimentation, douleurs gynécologiques et beaucoup d'autres troubles et pathologies qui peuvent être des indicateurs de possibles de situations de violences à la maison, au travail... **Ces troubles peuvent entraîner de façon durable des troubles aigus de l'identité et une perte de l'estime de soi, véritables obstacles à l'emploi et donc à l'autonomie des femmes.**



- La santé des femmes étant bien liée aux situations sociales difficiles qu'elles vivent : violences, harcèlement, précarité, isolement, rupture, les CIDFF souhaitent que tous les professionnel-le-s de santé soient formé-e-s en partenariat avec les interlocuteur-ric-e-s sociaux-ales. Les CIDFF comptent ainsi faciliter l'identification des situations de violences par le personnel de santé lui-même
- Favoriser la mise en réseau et la coordination des acteur-ric-e-s de santé sur les territoires à partir d'initiatives locales afin d'améliorer la prise en charge des femmes victimes de violences et de leurs enfants, dans un continuum de services – les violences intrafamiliales étant un véritable fléau, un archaïsme social qu'il faut éradiquer
- Pouvoir orienter les femmes vers des psychologues qui sont formé-e-s aux violences et répertorié-e-s
- Systématiser le soutien psychologique des équipes sociales et médicales sous la forme de supervision, en raison de la dureté des réalités des situations vécues, afin d'éviter le découragement possible des équipes

ACCÈS ET MAINTIEN DES FEMMES DANS LA FORMATION, DANS L'EMPLOI : DE L'AUTRE CÔTÉ DU MIROIR

LA QUESTION CRUCIALE DE LA GARDE DES ENFANTS POUR LES FEMMES EN SITUATION DE MONOPARENTALITÉ



« En Bretagne, la monoparentalité progresse plus encore qu'au niveau national [...]. Dans huit cas sur dix, les familles monoparentales sont composées d'une mère avec son ou ses enfant(s). Leurs conditions de logement s'avèrent plutôt moins favorables en moyenne que pour les autres familles. En quinze ans, le nombre de familles monoparentales a augmenté de moitié, diversifiant largement leurs caractéristiques, notamment en termes d'âge, de diplôme ou de catégorie sociale. La situation des familles monoparentales s'éloigne de leur représentation commune. En particulier, plus d'un tiers des familles monoparentales connaissent aujourd'hui des conditions de vie s'approchant de celles des couples avec enfant(s). »¹⁸



MAIS la question de la garde des enfants est cruciale pour l'accès et le maintien des femmes à la formation et à l'emploi quand «maman travaille» notamment à temps partiel non choisi et qu'elle est en situation de précarité. Le soutien et l'accompagnement des CIDFF pour trouver des solutions évitent que les femmes se découragent et renoncent à l'autonomisation par le travail.

« En 2018, dans le cadre de la convention avec le CCAS de la Ville de Rennes, 85% des femmes suivies à Rennes dans le cadre du BAIE étaient des femmes en situation de monoparentalité. 88% ont le niveau bac ou infra-bac, dont 65% ont le niveau CAP-BEP ou infra. 6% des femmes ont le permis de conduire et une voiture. Au regard de ces niveaux d'études, la plupart des emplois accessibles pour ces femmes sont dans les secteurs du nettoyage, de l'industrie, du commerce, hôtellerie-restauration... qui embauchent en horaires atypiques, tôt le matin, tard le soir et le week-end. L'accès à l'emploi de ces femmes est très important pour elles, d'une part elles ont une reconnaissance sociale et ne sont pas stigmatisées, d'autre part c'est important pour les enfants : c'est une forme d'éducation par l'exemple, elles enseignent la valeur du travail.

Aujourd'hui, on constate que ces femmes désirant travailler, enchaînent les "petits boulots", ou emplois précaires, qui sont en adéquation avec

leurs créneaux horaires, tant que les enfants ne sont pas autonomes. Si elles veulent travailler, elles doivent alors faire appel à une garde d'enfants chez elles, car les structures d'accueil collectif sont fermées.

L'association Parendom, qui propose des gardes d'enfants à domicile à Rennes, est saturée de demandes et ne peut toutes les satisfaire. Or cette structure d'accueil est la seule qui facture en fonction des revenus des parents (en lien avec le quotient familial établi par la CAF).

Par ailleurs, on accueille de plus en plus de femmes dont les enfants ont des soucis de santé ou qui présentent un handicap physique ou psychologique tel que l'autisme. Cela demande une attention permanente et des rendez-vous médicaux réguliers. Sans compter que

Nous remarquons avec regret que les femmes en situation de monoparentalité sont insuffisamment recrutées en comparaison des femmes sans enfants.

les IME [instituts médico-éducatifs] ferment relativement tôt, les horaires de ces institutions ne sont donc pas toujours compatibles avec les horaires de travail.

Une autre difficulté réside dans l'avancement des frais de garde. Actuellement, les aides de la CAF bénéficient aux femmes en situation de monoparentalité qui ont des enfants de moins de 6 ans. Elles sont versées tous les mois aux mamans. La différence

entre le coût total et les aides est à la charge des parents. Cependant, même si un crédit d'impôt est indispensable, il n'est versé qu'une fois par an (deux fois depuis cette année). Les "mamans solos",

qui travaillent souvent sur du temps partiel avec des horaires atypiques, ne peuvent pas avancer les sommes dues pendant plusieurs mois. À cela

s'ajoute que les femmes en situation de monoparentalité peuvent être confrontées au non-paiement de la pension alimentaire et finissent par y renoncer par découragement.

Nous travaillons beaucoup avec les chantiers d'insertion afin de permettre aux "mamans solos" d'ouvrir la porte de l'emploi. Nous remarquons avec regret que les femmes en situation de monoparentalité sont insuffisamment recrutées en comparaison des femmes sans enfants. Ce constat est partagé par nos partenaires. Le financement de ces structures corrélé au recrutement des femmes en situation de monoparentalité pourrait être une piste de réflexion.»

(Un-e CEP)



PRÉCONISATIONS



Dans le « grand débat national » organisé en mars 2019, de nombreuses mères isolées et familles monoparentales ont fait entendre leur voix pour dire leurs difficultés. Les contributions individuelles reçues sur le site du grand débat national témoignent des situations de vie compliquées. Des conférences inversées ont été organisées dans les départements à l'initiative du secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations afin de mettre en lumière la vie quotidienne des femmes en situation de monoparentalité et faire émerger des réponses adaptées. Nos préconisations seront sans doute en convergence avec celles recueillies lors de ces temps d'échanges collectifs.

— Développer les modes de garde en horaires atypiques et augmenter le nombre de places en crèche et des modes de garde en urgence (par exemple en cas de retour au travail) en attendant de trouver une solution pérenne

— Développer des sites permettant la géolocalisation des places en flux tendu sur un territoire

— Lisser les aides financières concernant les modes de garde et allonger l'âge des enfants bénéficiaires au-delà de 6 ans, sans plafond, en tenant compte de la situation familiale

— Développer les soutiens aux devoirs pour les enfants sur tous les territoires, en lien avec l'Éducation nationale, les collectivités territoriales et les réseaux associatifs

— Développer les réseaux d'entraide solidaire dans les communes

— Optimiser le prélèvement à la source des pensions alimentaires, afin d'éviter leur renonciation



CES FEMMES SENIORES QUI SE BATTENT POUR L'EMPLOI

Le terme de « seniore » renvoie à des tranches d'âge qui peuvent varier selon les dispositifs et les différents supports qui en font mention.

Le réseau des CIDFF est particulièrement attentif à l'information et à l'accompagnement des femmes seniores. On constate qu'un nombre croissant de ces femmes est accueilli dans les services emploi des CIDFF, dont des femmes retraitées qui cherchent un emploi après une interruption de carrière, avec la nécessité de travailler plus longtemps pour obtenir une retraite décente.



CHIFFRES CLÉS

En 2018, les CIDFF de Bretagne ont informé 3 277 femmes de 46 ans et plus, soit 35,86 % du total des femmes informées, et elles représentent 28,31 % des femmes reçues dans le cadre du BAIE, ce qui n'est pas négligeable.

Retour du vécu de Mme G. ayant participé à l'action « Compétentes Atout Âge » par le CIDFF du Morbihan : le projet professionnel dans le projet de vie

Présentation de l'action par le-la professionnel-le

« L'objectif de l'action "Compétentes Atout Âge" est d'accompagner les femmes seniores, de plus de 45 ans, vers l'insertion professionnelle.

Nos modules intègrent la problématique des stéréotypes et des représentations sur des notions clés comme l'âge, le sexe, le niveau d'études. En effet, les représentations des femmes accompagnées sur la question de l'âge et celles que leur renvoient les environnements socio-économiques et leur entourage contribuent à dévaloriser ces femmes au niveau de leurs compétences et capacités, de leur parcours, et fragilisent leur potentiel de "confiance en elles". Une réflexion est ainsi menée avec les femmes sur la place et le rôle des femmes et des hommes dans le travail, au sein de la famille et dans la société en général, afin de lever les freins de projection liés à ces stéréotypes intégrés. Nous développons également des séquences portant sur le deuil des anciens métiers, la valorisation des compétences acquises, la clarification des conditions de travail acceptées et la connaissance du marché de l'emploi, pour permettre à ces femmes de se projeter à nouveau vers le travail, et de se fixer des étapes pour développer leur projet professionnel dans leur projet de vie, comme ce fut le cas pour Mme G. »

(CEP, animateur-riche)



— Mener des actions auprès des femmes seniores

Présentation de Mme G.

« J'ai été cheffe d'équipe pendant plus de vingt-cinq ans dans le monde de la publicité. Tout s'est arrêté brutalement en novembre 2011. La société qui m'employait était en liquidation. Fin de l'aventure. 3 500 personnes au chômage. Durant les trois années qui suivirent, mon parcours fut partagé entre des accompagnements pour retrouver un job et des sessions de formation. Ceci, afin de rester toujours à niveau. Même les immersions dans le monde du travail ne m'ont pas suffi à rebondir. Puis, un jour, une amie m'appelle en me disant qu'elle avait lu, dans le quotidien de la ville où je résidais, un article sur le CIDFF 56. Après un appel à cet organisme, très vite, je me suis retrouvée à un rendez-vous avec l'animatrice et ma candidature fut acceptée. Le 1^{er} juin 2015, je commençais l'action, avec huit femmes comme moi, seules et un peu désemparées sur notre devenir. Pour moi, cette action a pour but de permettre de sortir de sa solitude face au "traumatisme" que peut engendrer la perte de son emploi, surtout après 50 ans. Les échanges, les travaux sur soi, les questions et bien sûr les réponses que cette action permet sont très salvateurs. La confiance et le regard que l'on porte sur soi changent au fur et à mesure des semaines. Quelques semaines avant la fin du parcours, j'ai eu le déclic. Je savais ce que je voulais faire et surtout ce que je ne voulais plus faire ! J'ai, comme appris lors de l'action, fait marcher mon réseau, et voilà ! »

Analyse de le-la professionnel-le

« Lorsque nous avons commencé à travailler la dynamique du projet professionnel s'inscrivant dans un projet plus global, celui du projet de vie, Mme G. a identifié **le frein qui bloquait son parcours et sa projection.**

Mme G. avait emménagé à P., dans le Morbihan, dans le cadre d'une promotion professionnelle sur son ancien emploi. Quelques mois après s'être installée sur son nouveau poste, elle s'était retrouvée licenciée économique. Ses amis, son réseau professionnel étaient à Nantes, son ancienne ville de résidence, et il n'y avait pas de projet particulier, ni personnel ni professionnel, qui la retenait à P.

En parallèle, Mme G. n'avait pas de contraintes limitant la mobilité géographique, et son réseau amical l'encourageait aussi depuis quelques mois à revenir dans son ancienne ville... »

Situation actuelle de Mme G. et son message



LES FEMMES ET LEUR RELATION À L'EMPLOI

« J'ai redéménagé sur Nantes, je travaille en vacance dans un service de courrier, classement et enregistrement, huit mois de l'année, partagée entre le ministère des Affaires étrangères et le tribunal de grande instance. Je suis à quatre ans de la retraite et, même si un emploi à temps complet me conviendrait, je ne déteste pas cette combinaison qui me fait découvrir de belles rencontres et des univers aussi variés qu'intéressants. Merci au CIDFF, pour son écoute et surtout l'accompagnement tout au long du parcours. »

Les femmes accueillies par les CEP peuvent avoir une histoire et parfois une relation compliquées avec l'emploi pour des raisons diverses. Outre les problèmes de santé, la mobilité, la garde des enfants, les violences conjugales, l'estime de soi, qui peuvent entraîner « **un épuisement professionnel** », on peut également évoquer le harcèlement moral ou sexuel au travail, dont les victimes subissent durablement les effets même après la rupture de contrat de travail.

Ne plus être en contact avec l'agresseur ne signifie pas, dans la majorité des cas, pouvoir retravailler. La capacité à se concentrer, à se mettre en valeur sur de futurs recrutements, à faire confiance à des collègues ou à un employeur est diminuée, voire inexistante. Il y a aussi une baisse ou absence de confiance de ces femmes en leur valeur professionnelle alors qu'elles faisaient bien leur travail. Le doute s'est installé et la recherche d'une cause au harcèlement est souvent trouvée dans l'incapacité ou l'insuffisance professionnelle. Le harcèlement restant incompréhensible, les victimes cherchent la responsabilité en elles.

Lorsque cela fait longtemps que les femmes ont la charge de leurs enfants, elles peuvent appréhender de reprendre le travail ou une formation. Elles ont peur que le schéma familial se modifie, que leurs enfants soient perturbés par cette nouvelle routine, ou de devoir assumer une double journée, à savoir le travail ou la formation, qui se cumulerait à la gestion du foyer et des enfants.

Dans ces différentes situations, elles pèsent le pour et le contre et parfois elles ne se sentent pas prêtes à travailler ou abandonnent le poste qu'elles venaient d'accepter. Les freins dits « périphériques à l'emploi » prennent le dessus. Cela devient trop lourd à gérer pour elles, d'autant plus si cela devient trop compliqué pour l'organisation familiale.

Au-delà donc des réalités alimentaires, il est important que ces femmes puissent donner du sens à leur travail.

« On ne tient pas longtemps sur un poste, si celui-ci nous coûte plus en termes de santé, mais aussi d'investissement émotionnel et d'énergie. »

(Un-e conseiller-ère emploi-formation)

Pousser coûte que coûte les femmes à investir un emploi ou une formation peut être contre-productif et parfois mettre à mal les progrès ou rouvrir les plaies d'une estime de soi fragilisée. Il en va de même pour la diversification des choix professionnels, qui nécessite un temps conséquent pour la déconstruction des stéréotypes sexués, mais aussi une préparation aux décalages qui peuvent exister entre les intentions politiques et les réalités de terrain. En effet, si certains secteurs véhiculent dans leurs discours que la porte est grande ouverte pour les femmes, il se peut que, dans la réalité, elles ne soient pas toujours réellement attendues dans les équipes, et le fait de se heurter de plein fouet à ce constat peut être douloureux à vivre pour les femmes, d'autant plus si elles n'ont pas eu le temps de s'armer suffisamment pour affronter la situation.



PRÉCONISATIONS

- Donner du temps à la réflexion pour donner du sens aux aspirations professionnelles des femmes et leur permettre de diversifier leurs choix. L'accompagnement doit donc permettre la construction d'un projet professionnel motivant où les maîtres-mots sont « suivi » et « sécurisation », respectant les temporalités de chacune, le temps permettant d'instaurer un lien de confiance et de consolider les progrès et les projets des femmes
- Mener en amont une sensibilisation auprès des équipes pour préparer l'accueil des femmes dans l'entreprise, notamment sur les emplois où elles ne sont pas traditionnellement attendues
- Développer des outils de communication permettant de mieux connaître les emplois permettant l'élargissement des choix professionnels et la mixité des métiers
- Favoriser le rapprochement du réseau d'information et d'accompagnement des femmes pour lever les freins à leur autonomie sociale et professionnelle, à celui de la création de l'activité et de la création d'entreprise par les femmes
- Favoriser la mobilité professionnelle des femmes : l'exemple de l'action « Accompagnement individualisé vers l'emploi en direction des femmes salariées » menée par le CIDFF 22 avec le soutien de l'État (Direccte)

Exemple de l'action «Accompagnement individualisé vers l'emploi en direction des femmes salariées»

Présentation de l'action par le-la professionnel-le

« Le dispositif "Accompagnement individualisé vers l'emploi en direction des femmes salariées" a été créé en 2018, suite à une sollicitation croissante de nos services par des femmes salariées non inscrites à Pôle emploi. Ces femmes expriment majoritairement une souffrance au travail et le manque de dispositifs sur le territoire pour les accompagner dans leurs démarches professionnelles. Cet accompagnement propose des rendez-vous réguliers pendant dix-huit mois maximum. Au cours des entretiens individuels gratuits et confidentiels, nous proposons une écoute bienveillante et une analyse de la situation professionnelle, un plan d'action avec des objectifs, un appui technique (CV et lettre de motivation), le développement d'un réseau professionnel, un travail sur la confiance en soi et une orientation vers des dispositifs potentiels (ARPIJ¹⁹, bilan de compétences, CNFPT²⁰, Pôle emploi...). En 2018, nous avons été sollicité·e·s par 27 femmes salariées, qui ont déclenché 6 accompagnements. Elles sont, dans l'entreprise, en poste, en arrêt maladie, en mi-temps thérapeutique... »

¹⁹ Action de remobilisation professionnelle en période d'indemnités journalières.

²⁰ Centre national de la fonction publique territoriale.

Situation actuelle de Mme L. accompagnée par le CIDFF 22 et son message

« Cadre dirigeante d'une Agglomération et occupant un poste fonctionnel, il a été mis brutalement fin à mes fonctions en janvier 2018 dans le cadre d'une décharge de fonctions. Lors du forum de l'emploi de Saint-Brieuc, en mars 2018, j'ai eu la chance de rencontrer le CIDFF. L'accompagnement qui m'a été proposé et accordé a été des plus opportuns et salutaire. J'ai en effet pu bénéficier d'une aide polymorphe très précieuse dans une période complexe. Sans appuis professionnels durant l'année qui suit la décharge de fonctions, aucune structure publique ne pouvait me suivre ou m'apporter d'appui technique, entre autres : les centres de gestion ne peuvent pas m'accompagner, étant un cadre A+, seul le CNFPT [Centre national de la fonction publique territoriale] à Paris peut le faire, mais seulement à l'issue de l'année qui suit la décision de la décharge.

J'ai trouvé ces éléments auprès du CIDFF et sous trois angles d'approche

1/ **Une écoute bienveillante** mais sans complaisance s'est opérée tant sur mon parcours professionnel que sur la situation dans laquelle je me trouvais. L'analyse pertinente ainsi portée a permis de définir et mettre en place, toujours de façon concertée, une stratégie de travail, une récurrence de rendez-vous.

2/ Cette stratégie de travail a eu pour effet **la fixation bimensuelle d'objectifs à atteindre**. Ainsi chaque rencontre était un point d'étape et permettait d'accéder à la marche suivante. C'était pour moi une perche sur laquelle je savais pouvoir m'appuyer et qui me permettait d'envisager de regarder au loin. Ces objectifs progressifs et définis en commun avaient pour but une reprise de confiance et un retour rapide vers des interlocuteurs professionnels. Grâce à des outils proposés et structurés, j'ai pu rapidement recréer des CV pertinents et organisés, ainsi que des lettres de motivation stratégiques. Enfin, un travail important a été fait sur l'entretien de recrutement et la présentation.

3/ Ces derniers points m'ont permis de travailler sur **la confiance en soi**. Point crucial après une telle césure. Un long travail a clarifié mes motivations actuelles, porté un regard positif sur mon parcours. À partir du cadre donné sur une analyse du passé/présent/futur, j'ai pu dégager un **fil conducteur**, construire autour de cet axe un discours cohérent en accord avec mes motivations et nouveaux objectifs. J'ai pu trouver le courage de me présenter à nouveau à un entretien de recrutement, qui s'est parfaitement déroulé.

Grâce au CIDFF et au professionnalisme du·de la conseiller·ère emploi qui m'a accompagnée, j'ai repris pied et me suis projetée à nouveau dans le monde du travail. Dans ce moment où j'étais seule, sans appui, aucune projection n'était envisageable, et le futur me semblait sombre. Je remercie le CIDFF : pour tout ce que vous m'avez apporté, pour la reconstruction que vous avez su mobiliser en moi, ce qui m'a permis d'aller au plus profond de moi, avec une nouvelle énergie et de nouvelles envies.»





LES CIDFF EN ACTION
POUR TRANSFORMER
LES FREINS EN LEVIERS,
FOCUS SUR LEURS MODES
D'INTERVENTION

EXEMPLES DE MODES D'INTERVENTION À L'INTERNE



L'écoute, l'analyse et « le décryptage » sont des outils essentiels mobilisés par les professionnel-le-s.

En effet, avant de donner des réponses, il faut savoir cerner précisément les attentes et les besoins des femmes qui sollicitent les CIDFF.



Il est rare que les personnes viennent avec une question toute simple : on nous explique la situation, mais il faut arriver à faire émerger la question, poser des mots dessus, notamment pour ce qui concerne les violences. »

(Un-e juriste)



1. LES PERMANENCES JURIDIQUES : UN OBSERVATOIRE PRIVILÉGIÉ SUR L'ACCÈS AU DROIT ET SUR LES VIOLENCES

« L'accès des femmes à l'information sur leurs droits constitue une composante essentielle de leur pleine citoyenneté »

(Charte fédérale d'engagement du réseau des CIDFF du 22 mars 2017)

L'information juridique est le pilier central de l'activité des CIDFF. La connaissance et la compréhension de la règle de droit et son intégration dans le quotidien de chaque femme, quel que soit son âge et à toutes les étapes de sa vie, sont incontournables pour la mise en œuvre de la citoyenneté.

Être juriste dans un CIDFF implique d'être en capacité d'apporter des informations juridiques fiables : précises et actualisées. Ceci suppose également d'avoir une connaissance de **l'évolution des droits historiquement acquis par les femmes**, des difficultés rencontrées par ces dernières pour mettre en œuvre ces droits, voire se les approprier.

Les juristes permettent aux femmes de comprendre ce qu'elles vivent, de mettre en lien leur vécu avec leurs droits, de les aider à exprimer leur pouvoir de décision. Pour exercer ces droits, il est nécessaire de les connaître et de savoir quelles sont les procédures appropriées (juridiction à saisir, délai pour agir, éléments à produire...). Beaucoup de femmes sont sous-informées ou désinformées. L'objectif est d'éveiller l'attention des femmes sur leurs droits, en ramenant **l'intime à l'accès aux droits.**

Pour donner un exemple concret, on peut prendre celui d'une femme qui explique que son mari a « des besoins » et que, par conséquent, elle est obligée de le satisfaire sexuellement. La juriste lui expliquera que la notion de « devoir conjugal » n'existe plus, celle-ci ayant été remplacée par le « respect ». Être juriste au CIDFF, c'est aussi donner des clés aux femmes pour leur permettre de s'émanciper des stéréotypes de sexe et de s'affranchir de la pression sociale exercée sur les femmes par la société.

« Pour moi, être juriste dans un CIDFF, c'est participer à déconstruire la désinformation permettant à certaines personnes d'avoir le pouvoir sur d'autres en transmettant volontairement de fausses informations. C'est donner aux femmes des clés afin qu'elles puissent faire valoir leurs droits, les aider à travailler sur l'estime de soi. Remettre de l'équilibre, de l'humanité dans la société. »

(Un-e juriste)



2. L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ SUR RENDEZ-VOUS : LE BAIE, L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES COMME OUTIL POUR L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES FEMMES

Le BAIE est un dispositif qui repose sur la base du volontariat et un engagement réciproque contractualisé entre les femmes et les CEP. Les femmes apprécient grandement cet espace d'échanges privilégié où leur individualité est prise en compte. Le rendez-vous programmé du BAIE est important pour elles, c'est un lieu à part entière où elles peuvent s'exprimer en toute quiétude sur leurs difficultés.

« Les femmes ont besoin de ces 45 minutes rien que pour elles. Lorsque l'on évoque la question, elles me disent : "C'est personnel, j'ai envie d'avoir ce temps-là pour moi." »

(Un-e CEP)

L'accompagnement des CEP mobilise une approche qui correspond à l'essence même de l'API (appui personnalisé et individualisé) plébiscité par le SPRO (Service public régional de l'orientation). Celui-ci repose sur les cinq principes de base suivants :

— **Le « sur-mesure »** qui place le-la bénéficiaire au centre des préoccupations. Il-elle est écouté-e dans ses attentes et ses besoins afin de lui proposer des services en adéquation avec son profil et ses attentes.

— **L'alliance de travail**, qui, au-delà d'un service d'information, instaure une relation avec le-la bénéficiaire afin qu'il-elle se sente en confiance pour poursuivre ses démarches, et ce dans un climat d'écoute et de bienveillance.

— **L'approche globale**, la personne est prise en compte dans sa globalité : son parcours, sa situation, l'environnement socio-économique.

— **La co-construction**, qui place le-la bénéficiaire en tant qu'acteur-riche à travers un processus d'accompagnement et un plan d'action élaborés et validés conjointement.

— Une aide à la décision, où l'API doit permettre à la personne de prendre une décision éclairée en la plaçant en situation d'*empowerment*²¹. Le-la professionnel-le respecte ses choix. L'utilisateur-e reste décideur-euse de la suite à donner à son parcours.

Le BAIE est un dispositif ciblé sur un public féminin et ses freins spécifiques, ce qui permet de proposer aux femmes un accompagnement qui garde une vigilance sur l'articulation entre leur projet professionnel et leur vie personnelle et familiale

« Le BAIE, c'est la relation pour faire évoluer la personne vers ce qu'elle souhaite. On crée un espace entre le rêve et la réalité, puis on creuse cet espace en donnant aux femmes tous les outils nécessaires en gardant une vigilance sur l'adéquation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Nous jouons la complémentarité avec Pôle emploi, qui s'occupe de l'offre d'emploi, et nous gérons ce qu'il y a autour. »
(Un-e CEP)

L'accent est mis sur ce que les femmes veulent faire durant cet accompagnement, sur leurs besoins. Certaines femmes en viennent à considérer le BAIE comme une forme de coaching.

« Les femmes sont nombreuses à me considérer comme leur coach. Il est vrai que le BAIE s'inscrit dans une régularité assez courte, ce qui permet de maintenir une sorte de pression positive. Beaucoup de femmes me disent : "Si j'étais toute seule chez moi, je ne le ferais pas!" »
(Un-e CEP)

Une des missions des CEP est de sensibiliser à l'ECP (**Élargissement des choix professionnels**). Concrètement, il s'agit de déconstruire la logique stéréotypée de la répartition des emplois auprès des femmes accueillies pour leur ouvrir le champ des possibles professionnels. L'objectif est de permettre aux femmes de penser l'orientation professionnelle en dehors des clichés de métiers dits « féminins » ou « masculins », et de les aider à lever des blocages et des barrières symboliques en se projetant dans des métiers qu'elles n'auraient, de prime abord, pas envisagés. Par ailleurs, cela permet aux femmes d'accéder à la connaissance du marché de l'emploi et les guide vers des solutions concrètes pour se réorienter.

²¹ *Empowerment* : mot qui désigne le processus qui permet aux individus de prendre conscience de leur capacité d'agir et d'accéder à plus de pouvoir. Source : Zappi S. (2013), « L'"empowerment", nouvel horizon de la politique de la ville », *Le Monde.fr*, 7 février 2013.



3. DES ACTIONS COLLECTIVES

Les équipes salariées interdisciplinaires des CIDFF effectuent un repérage des multiples freins rencontrés par les femmes sur deux volets : emploi et droits. Cela est d'autant plus vrai durant les actions collectives, qui permettent ensuite de proposer aux femmes des entretiens juridiques et emploi individuels et personnalisés en fonction des besoins spécifiques de la personne concernée, avec la double expertise d'un-e CEP et d'un-e juriste référent-e-s.

« Durant les actions collectives que j'anime avec ma collègue juriste, nous portons un regard croisé et complémentaire sur les situations des femmes, ce qui nous permet d'affiner notre diagnostic et de l'ajuster lors de nos entretiens individuels respectifs. »
(Un-e CEP)

EXEMPLES DE MODES D'INTERVENTION À L'EXTERNE AVEC LES PARTENAIRES

1. MISE EN MOUVEMENT D'UN TISSU SOCIAL DE PARTENAIRES POUR LEVER LES FREINS DANS LE CAS D'UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Les CEP et les juristes font le lien avec les divers-es partenaires et interlocuteur·rice·s rencontré·e·s par les femmes.

« Récemment, j'ai dû passer le relais à Cap emploi [organisme de placement spécialisé] pour une femme, mais je suis resté·e étroitement en lien avec eux, car ils avaient besoin de mon expertise, notamment sur le volet adaptation avec la vie familiale. La femme a beaucoup apprécié ce lien et ça lui a permis d'être plus en confiance avec ce·tte nouvel·le interlocuteur·rice. »

(Un-e CEP)

La communication avec les partenaires est précieuse, notamment en cas de violences, car **elle permet aux femmes de ne pas répéter plusieurs fois ce qu'elles ont subi.**

« Lorsque je reçois une femme victime de violences qui a été déjà vue par un-e partenaire et qui m'a fait part de la situation, je vais pouvoir prendre en compte des éléments récoltés et me concentrer plus précisément sur les informations dont la personne a besoin. Ce qui permet à la personne de ne pas répéter ce qu'elle a déjà dit et d'être en confiance. »

(Un-e juriste)

Modélisation de la mise en mouvement d'un tissu social de partenaires dans le cadre d'un suivi « violences », cas exposé à la table ronde « Les violences conjugales : un frein à l'insertion professionnelle » organisée par le CIDFF 35 le 25 novembre 2018.

Enfin des portes vont s'ouvrir pour Mme V.!



La situation

Mme V. est de nationalité étrangère, elle séjourne en France depuis 2014 en situation irrégulière et a de gros soucis de santé. Son mari, binational, entretenant une relation extraconjugale avec une autre femme, vit chez cette dernière dans une commune limitrophe. Madame a un vieux téléphone portable avec lequel elle ne peut que recevoir des appels. Monsieur la contacte plusieurs fois par jour afin de vérifier ses faits et gestes. Il lui assène des consignes concernant l'enfant. La compagne de Monsieur interfère aussi, elle vient au domicile quelquefois. Son mari est de temps en temps hospitalisé. Madame n'a pas d'argent pour faire les courses. Ses papiers ne sont pas en règle. Monsieur lui a dit que la Préfecture de Rennes avait refusé sa demande. En réalité, il n'avait fait aucune démarche.

La distribution des rôles et la répartition des compétences dans le cadre du partenariat mis en mouvement



Le tissu social de proximité a permis une répartition des compétences en particulier entre les trois référent-e-s du CIDFF 35, du PAE et de l'UAIR (Union des associations interculturelles de Rennes)

- Le-la référent-e du CIDFF soutient la personne dans toutes ses démarches, reste en lien avec elle tous les quinze jours et à volonté par téléphone. Des points réguliers sont faits avec tous les partenaires et elle a de l'aide pour lever les freins multiples dans son chemin vers l'emploi.
- Le-la référent-e de l'UAIR s'occupe en priorité « des papiers administratifs » afin d'obtenir la régularisation du séjour en France.
- Le PAE et le CIDFF 35 échangent et optent avec l'accord de Mme V. pour son inscription à deux prestations collectives animées par le CIDFF : le « Pré-bilan professionnel » et le « Module découverte des métiers », qui se déroulent dans sa commune.

Ces actions de remobilisation vers l'emploi permettent de réfléchir aux projets professionnels, de visiter des entreprises et de rencontrer des responsables des ressources humaines ou responsables de recrutement. Le groupe de femmes lui fait reprendre confiance en elle.

Son mari commet à nouveau des violences : il l'isole en lui confisquant son téléphone portable.

N'étant toujours pas inscrite à Pôle emploi, elle ne pourra pas faire ses stages en entreprise, **mais enfin des portes vont pouvoir s'ouvrir pour Mme V.**

Témoignage de le-la référent·e du CIDFF 35 :

« Beaucoup d'échanges avec Madame sur sa situation, qui l'ont aidée à mettre des noms sur les différentes formes de violences qu'elle subissait. Je lui ai présenté le cycle des violences.

À travers son quotidien, ses craintes, nous parlons aussi de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'égalité des droits.

Je lui explique qu'il est important qu'elle puisse être autonome administrativement et que la première étape est de maîtriser internet. Elle accepte la proposition du PAE de rencontrer l'animateur médiathèque.

D'elle-même, elle envisage de passer le permis de conduire, car elle a l'argent maintenant. Aujourd'hui, le-la référent·e du PAE maintient le lien local avec la personne. On l'aide à s'autonomiser dans les démarches administratives.

Elle a accepté la proposition de se former sur les outils numériques avec l'animateur·rice de la médiathèque. Elle fait des remplacements à la mairie, quelques heures par jour et pendant les vacances scolaires elle va faire son stage BAFA [Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur]. »



2. TRAVAILLER AVEC D'AUTRES PARTENAIRES DANS UNE MSP (MAISON DES SERVICES PUBLICS), LE RETOUR DU VÉCU DU CIDFF 29

En 2012, trois salarié-e-s du CIDFF 29 ont été intégré-e-s à la MSP de Quimper, située en quartier prioritaire de la Ville : deux juristes et un-e conseiller-ère emploi. En 2018, ils-elles ont été rejoint-e-s par l'animateur-riche de l'accueil de jour²² qui venait d'ouvrir.

« **Des conditions d'accueil optimales** : Nous avons installé nos bureaux dans la grande maison de bois et de verre où cohabitent différents services, institutions et associations, dans un esprit de partenariat et de construction d'actions communes. Ce sont des lieux confortables, accueillants qui ont été mis à notre disposition et à celle des bénéficiaires, optimisant ainsi les conditions d'accueil comme nos conditions de travail : des bureaux juxtaposés, la possibilité de réserver des salles de réunion, une cuisine partagée par tous les professionnel-le-s, complétés par les outils communs comme le téléphone, internet, photocopieur, imprimante. Un

accueil, géré par le PIMMS [Point d'information médiation multi services], et une salle d'attente permettent de recevoir les personnes dans de bonnes conditions et dans un climat de sécurité. Nous n'avons pas simplement gagné en confort ou en amélioration de nos conditions de travail. Nous avons également la satisfaction de recevoir nos bénéficiaires dans un lieu qui les prend en considération, et qui les protège en les accueillant dignement dans un lieu non stigmatisant.

Nos bénéficiaires n'hésitent pas à venir à la MSP, car la multiplicité des services et des partenaires rend l'accès au CIDFF plus neutre, moins stigmatisant et plus discret.

Connaître, faire connaître et être connus : Le partenariat prend ici tout son sens. La pluridisciplinarité et la complémentarité des services présents nous ont permis une meilleure connaissance des partenaires auxquels il est possible de faire appel rapidement. Les échanges sur les situations et les problématiques communes sont facilités, et les orientations prises en concertation avec les différents services, institutions et associations favorisent l'accompagnement global des personnes. L'accès aux droits est plus fluide pour les bénéficiaires, qui peuvent être orienté-e-s vers les acteur-ric-e-s professionnel-le-s dont elles ont besoin, sans pour autant devoir répéter leur histoire à chaque différent-e interlocuteur-ric-e.



En prenant ainsi place dans le cursus de prise en compte de la personne, le CIDFF s'est fait connaître et valoriser. Notre professionnalisme est reconnu et notre travail de terrain quotidien a gagné en visibilité.

Ne plus se sentir seul-e-s... La richesse des partenariats a créé une dynamique propice à la réalisation de projets communs : un Café solidaire avec projection de film autour du 25 novembre, une manifestation-promenade le 9 mars dans le quartier avec la participation des acteur-ric-e-s de l'animation du quartier, une exposition des grandes figures de la défense des droits des femmes, qui après avoir pris place à la MSP circulera dans différentes mairies et établissements scolaires... »

3. QUELQUES EXEMPLES DE DÉMARCHES PORTÉES PAR LES CIDFF

@autonomes et branchées (CIDFF 22)

«@autonomes et branchées» est une action financée dans le cadre d'un appel à projets porté par la fondation Orange Solidarité et dont la mission est de permettre aux femmes d'exercer leur citoyenneté en ligne. Pour ce faire, voici les lignes directrices impulsées par le CIDFF 22 afin de favoriser et faciliter la prise d'autonomie des femmes qui sollicitent nos services :

- **réduire la fracture numérique** en direction des femmes les plus précaires,
- **déployer la solidarité numérique**, faciliter la création de plateformes de partage en ligne. Exemple : démarche réalisée dernièrement par des femmes en situation de monoparentalité allocataires des minima sociaux,
- **faire découvrir et manipuler les nouvelles pratiques du numérique**,
- **ancrer les femmes dans les nouvelles technologies**,
- devenir un **lieu-ressource** en proposant des modules accessibles,
- sortir de l'isolement en participant à des **ateliers collectifs**.

L'obtention du label « Maison digitale » a permis au CIDFF 22 d'investir en matériel informatique et de bénéficier d'un mécénat de compétences qui permet aujourd'hui au CIDFF 22 de proposer un accompagnement à l'utilisation des outils informatiques sous la forme d'« **Ateliers informatiques** » et d'éducation sur les bonnes pratiques liées au numérique avec :

- la création d'un **Point d'accès libre** pour un public ne disposant pas des moyens financiers pour investir dans l'achat d'un ordinateur,
- des actions d'information et de sensibilisation sur les métiers de l'informatique à destination des femmes afin d'ouvrir à la réflexion de l'**élargissement des choix professionnels**.

IMPACT DE L'ACTION

- Confiance en soi, lien social, autonomie dans les démarches numériques.
- Une belle aventure humaine de partage et d'expérience enrichie par une mixité sociale.
- À l'entrée de l'action, une clé USB est remise à chaque apprenante et, à l'issue, un passeport numérique.

CHIFFRES CLÉS

En 2018, 38 femmes ont été accueillies sur 8 sessions, et 6 bénévoles du CIDFF et 8 salarié·e·s se sont formé·e·s sur deux autres sessions à l'apprentissage de Word et Excel et aux bonnes pratiques du numérique et des réseaux sociaux.

Les marches exploratoires (CIDFF 56)

« Vous avez le droit de dire, de donner votre avis, de bouger, de faire, d'être là, d'exister, tout simplement ! Émancipez-vous à votre façon, ensemble, avec d'autres, c'est plus facile... »

(Anne B., salariée du centre social Albert Jacquard à Lanester)

C'est dans le cadre de la politique de la ville qu'en fin d'année 2015, le délégué du Préfet à la politique de la ville, M. Serge Nédélec, a sollicité le CIDFF du Morbihan pour réfléchir à la mise en place de marches exploratoires sur l'ensemble des cinq villes concernées par la politique de la ville dans le département. Il s'agit de travailler sur la question du sentiment d'insécurité particulièrement fort chez les femmes habitant les quartiers de la politique de la ville, de contribuer à remédier à la faiblesse de la parole des femmes dans l'espace public et de leur représentation dans les instances et les actions de la politique de la ville.

La parole des femmes revêt un intérêt particulier : en tant qu'habitantes, elles ont une expertise de l'usage urbain et, en

tant que femmes, une pratique spécifique de l'espace public, en raison des activités « domestiques » qu'elles continuent majoritairement d'exercer (gestion des activités scolaires et périscolaires des enfants et gestion du foyer), mais aussi de leur exposition particulièrement marquée au « harcèlement de rue », par exemple.



IMPACT DE L'ACTION

Pour les femmes

- Impliquer des femmes éloignées des formes traditionnelles de la participation citoyenne.
- Poser un regard sur le quartier en « chaussant des lunettes de genre » : les femmes ont un regard différent, elles « pensent pour tout le monde ».
- Renforcer le pouvoir d'interpellation des habitantes et leur participation aux décisions locales : au terme du projet, les « marcheuses » sont mieux préparées à investir des instances participatives.

Pour les technicien-ne-s de la Ville et les acteur-ric-e-s locaux-ales

- Mieux appréhender la réalité des femmes sur le terrain afin de leur apporter des réponses concrètes :

« Je souhaitais m'ouvrir aux problématiques que peuvent rencontrer les femmes sur le domaine public et les comprendre, apporter mon soutien à ces femmes en vue de leur (ré) appropriation du domaine public, de leur *empowerment*. »

(Anne H, technicienne Ville de Lanester)

- Une autre manière de voir les choses et une orientation vers une co-construction avec les femmes :

« Laisser faire les habitantes, à leur façon. Ne pas faire pour elles, mais avec elles. »

- Une consolidation du partenariat, les marches ayant amené à une meilleure interconnaissance de chaque partenaire :

« Cette action a amélioré le partenariat et a rendu plus lisibles auprès des habitant-e-s les actions de chacun-e. Cela permettra aussi, je pense, une meilleure cohésion. »



CHIFFRES CLÉS

67 marcheuses ont participé dans 5 villes aux marches exploratoires faisant partie de la géographie prioritaire de la politique de la ville.

Téléphone grave danger (CIDFF 29)

Mis en place en 2014 au niveau national, le Téléphone grave danger (TGD) est un dispositif financé par la cour d'appel et le FIPDR (Fonds interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation).

Le dispositif d'alerte est conçu pour les cas les plus graves de violences conjugales. Il peut être attribué aux personnes exposées à un danger grave de violences conjugales ou de viol lorsque l'auteur des faits n'est pas ou plus incarcéré. La durée est de six mois, renouvelables.

Les juristes du CIDFF 29 participent activement à ce projet depuis 2015, en assurant le suivi des victimes par le biais d'entretiens et de tests, à minima tous les quinze jours, par téléassistance. Ce suivi consiste à accompagner les femmes au regard de leur situation juridique, sociale, professionnelle et psychologique. Cela mobilise essentiellement les juristes, tout en sachant que le-la psychologue et les conseiller·ère-s emploi-formation peuvent être sollicité·e-s, au besoin. Ce travail s'effectue aussi en lien étroit avec le réseau des partenaires locaux, notam-

ment les associations partenaires : Agora Justice (sud Finistère) et Don Bosco, service Émergence (nord Finistère).

Le temps consacré à ce dispositif est conséquent et se traduit par un réel investissement de la structure, car la mise en danger des bénéficiaires et la notion d'urgence nécessitent une réactivité renforcée. Afin d'être en mesure d'assurer un suivi permanent des bénéficiaires et de pouvoir être disponible à tout moment en cas de nouvelle attribution, le CIDFF 29 a dû s'organiser pour rester ouvert toute l'année, sans interruption, y compris pendant les périodes de congés.



IMPACT DE L'ACTION

- Lutter contre les violences faites aux femmes.
- Permettre à une femme victime de violences de la part de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (pacs) d'alerter les forces de l'ordre en cas de danger.



CHIFFRES CLÉS

- (bilan de l'action sur l'année 2018)
- 8 téléphones disponibles sur le territoire : 4 par TGI.
 - 11 signalements sur l'ensemble du département : 9 directement par le parquet, 2 par les juristes du CIDFF 29.
 - 9 personnes se sont vu attribuer un téléphone de grave danger sur le département : 4 pour la juridiction de Brest, 5 pour celle de Quimper.
 - 105 entretiens menés, la très grande majorité par téléphone.
 - Les juristes du CIDFF 29 étant chargés d'organiser la restitution des téléphones et de les remettre au parquet, 4 restitutions ont été organisées : 1 pour la juridiction de Brest et 3 pour celle de Quimper.

Ensemble vers l'emploi (EVE) (CIDFF 35)

Créé en 2010 et mis en place en 2011 par le CIDFF 35, « Ensemble vers l'emploi » est une action financée par le FSE (fonds social européen) et le contrat de ville de Rennes Métropole.

En 2009, nous faisons le constat que près du tiers des parents isolés étaient bénéficiaires de minima sociaux et étaient principalement des femmes qui, à Rennes, habitaient les quartiers de Maurepas, du Blosne, des Champs Manceaux et de Cleunay. Les femmes étrangères ou issues de l'immigration, plus nombreuses sur les quartiers sensibles de Rennes et en particulier le quartier du Blosne, étaient plus démunies quant à la connaissance de leurs droits.

Une collaboration avec les travailleurs sociaux et les partenaires des quartiers de la ville de Rennes a amené aux constats suivants : ces femmes étaient très isolées et participaient peu à la vie sociale de leur quartier ; elles rencontraient de grandes difficultés, en particulier les femmes seules avec enfants, à assumer leur rôle de parent et, pour certaines d'entre elles, étaient victimes de violences intrafamiliales. Ces

femmes sont alors entraînées dans une spirale qui les éloigne de la vie sociale en général et plus particulièrement du monde du travail.

Objectif d'EVE : accompagner vers une insertion sociale et professionnelle des femmes éloignées de l'emploi au moyen de différents ateliers afin qu'elles acquièrent plus d'autonomie pour accéder à l'emploi au travers de trois axes de travail :

- Se revaloriser et reprendre confiance en soi.
- Repérer ses compétences et savoir-faire dans sa vie personnelle, sociale et professionnelle.
- Travailler sur les freins à l'emploi (mobilité, conciliation vie familiale et vie professionnelle, garde d'enfants, problèmes de santé, questionnement sur la parentalité).

Des ateliers d'une demi-journée à une journée en fonction du thème sont réalisés pour permettre d'identifier les aptitudes, reconnaître les freins sur le plan personnel et professionnel afin de rendre

les femmes actrices de la démarche **en les impliquant dans la construction des différents ateliers**. Tout au long de l'action, nous mettons l'accent sur l'importance de travailler ensemble et de construire ensemble : travail collaboratif et participatif. Les femmes participent donc à tous les ateliers proposés, l'objectif étant qu'elles s'enrichissent de nouvelles compétences et savoir-faire.



IMPACT DE L'ACTION

- Retour à l'emploi pour certaines femmes.
- Acquisition de compétences à travers le travail collaboratif et participatif.
- Obtention d'un passeport numérique grâce au partenariat avec la fondation Orange Solidarité afin de réduire la fracture numérique, en direction des femmes les plus précaires, et d'ancrer les femmes dans les nouvelles technologies.
- Maîtrise de la langue française pour les femmes grâce au partenariat avec l'association Langue et Communication, qui permet aux femmes de suivre en parallèle des cours de français.



CHIFFRES CLÉS

En 2018, 13 femmes ont participé à cette action et coconstruit 30 ateliers.

FAIRE RÉSEAU POUR DÉCOUVRIR LES MÉTIERS EN DÉPASSANT LES STÉRÉOTYPES SEXUÉS : S'ESSAYER À DES PLATEAUX TECHNIQUES, PARTENARIAT AVEC LES COMPAGNONS BÂTISSEURS (CIDFF 22 ET 35)

L'exemple d'une démarche par le CIDFF 22 : s'essayer à des plateaux techniques

Les CIDFF, notamment dans leurs prestations collectives, engagent les femmes à réfléchir à la diversification de leurs choix professionnels en particulier dans des secteurs où elles sont peu représentées et où pourtant il peut y avoir localement des perspectives d'embauche, en dépassant les stéréotypes sexués sur les métiers.

Dans ce cadre, les CIDFF de Bretagne ont construit au fil de l'eau par une démarche proactive un réseau d'entreprises qui permettent aux femmes des visites d'entreprises ou des périodes d'immersion entre autres par les Modules de découverte des métiers. Les CIDFF vont plus loin, proposant aux femmes de s'essayer à des métiers sur des plateaux techniques, par exemple dans la métallurgie ou le bâtiment.

L'idée consiste à collaborer avec un organisme de formation, une fédération, pour accueillir ponctuellement sur des plateaux techniques des femmes en réflexion de projet professionnel.

IMPACT DE L'ACTION

– Le CIDFF des Côtes-d'Armor s'est rapproché d'organismes de formation tels l'AFPA (Association de formation professionnelle pour adultes), l'AFPI (Association de formation professionnelle de l'industrie) et l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie) dans l'idée que les femmes puissent s'essayer sur des plateaux techniques, accomplir des gestes professionnels et échanger auprès des femmes en apprentissage sur les métiers traditionnellement occupés par les hommes.

– La démarche est collective, le groupe participe à tester différents ateliers, l'idée étant de travailler sur les stéréotypes liés aux métiers dits « sexués ». Concrètement, il s'agit de favoriser la réflexion des participantes sur la définition de leur projet professionnel en utilisant les plateaux techniques.

CHIFFRES CLÉS²³

– 50 % des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles ; à titre de comparaison, les 12 premières familles occupées par les hommes regroupent 35,7 % de leurs emplois.

– Les femmes sont concentrées sur environ 30 métiers, alors que les hommes sont présents sur 300 métiers. Ce qui induit comme conséquence que, sur le marché du travail, les femmes se font davantage concurrence.

²³ Françoise Milewski économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) fut une des premières à étudier la dimension sexuée de la précarité au travers d'un rapport commandé par le gouvernement en 2005. Elle y souligne que l'emploi joue un rôle central dans la précarité, car les femmes occupent encore trop souvent des emplois instables, peu qualifiés, avec de bas salaires et de nombreux temps partiels.

L'exemple d'une démarche par le CIDFF 35 en partenariat avec les Compagnons Bâtitisseurs

Retour du vécu de Mme A., animatrice territoriale des Compagnons Bâtitisseurs

Face à la problématique de recrutement des entreprises du secteur du bâtiment et dans un souci d'insertion « durable » des publics en recherche d'intégration et d'insertion professionnelle, l'association Compagnons Bâtitisseurs Bretagne s'est engagée, avec les partenaires institutionnels et professionnels du champ de l'insertion et du secteur du bâtiment, dans une démarche d'ouverture visant l'accès de tout public vers les métiers du bâtiment.

IMPACT DE L'ACTION

Ainsi depuis 2002, à Rennes, la plateforme de découverte des métiers du bâtiment propose :

- d'apporter des réponses adaptées, spécifiques sur des populations ciblées, tout en conservant une approche de mixité des publics,
- de faire mieux connaître et appréhender les métiers du bâtiment,
- de préparer et de lever les freins à la réalisation de parcours,
- de développer de nouveaux supports de mise en activité et de nouvelles modalités de formation à destination des habitants des territoires prioritaires,
- de sécuriser la mise en formation vers les métiers du bâtiment par la validation du choix professionnel.

La plateforme de découverte des métiers du bâtiment permet, en quatre jours, de s'essayer concrètement à divers métiers (couverture, maçonnerie, plomberie, soudage, menuiserie, charpente...). Cette découverte se fait dans nos ateliers sur des supports apprenants, proches des conditions réelles, et permet de valider, ou non, en fin de session, son souhait d'orientation :

- ateliers pratiques (75 % du temps) : réalisation sur ouvrages en conditions réelles,
- apports théoriques et échanges sur les métiers (25 % du temps) : vidéo, lecture de plans, calculs...

IMPACT DE L'ACTION (SUITE)

Nous faisons de l'égalité entre les hommes et les femmes une priorité dans notre projet. Cette priorité se traduit par :

- une communication adaptée pour rendre attractifs nos projets pour les femmes (un travail partenarial est développé à cet effet avec le CIDFF),
- le souci d'équilibrer, lorsque cela est possible, la mixité des équipes,
- des tâches similaires et équilibrées au mieux entre hommes et femmes,
- la prise en compte pour les hommes et les femmes des contraintes liées à la parentalité : congés, rendez-vous, lorsque cela est possible.

Malgré le fait que les métiers du bâtiment recrutent, peu de femmes s'autorisent à les penser comme des opportunités. Pour y accéder, en insertion durable comme en support d'insertion, les femmes doivent dépasser les appréhensions parfois des prescripteurs, parfois de leur entourage et souvent les leurs.

CHIFFRES CLÉS

Par essence, l'action promeut la découverte des métiers du bâtiment à l'ensemble des publics, particulièrement à des femmes sur des métiers à connotation traditionnellement masculine.

- 11 % de femmes étaient salariées dans le bâtiment en 2009, dont seulement 1,6 % parmi les ouvrier·ère·s²⁴.
- La plateforme de découverte des métiers du bâtiment a accueilli 23 % de femmes en 2018. La possibilité de tester sur une durée courte (4 jours), donc peu engageante, est une première étape. L'approche bienveillante, passant par le « faire », leur permet de prendre ou de reprendre confiance en elles, de travailler l'estime de soi, et ce dans un temps court permettant une remobilisation. Cette première étape leur permet de penser différemment la suite de leur parcours.
- **Par un partenariat renforcé avec le CIDFF depuis plusieurs années, nous accueillons près de 25 % de femmes dans nos chantiers d'insertion : sachant qu'au niveau national 1,6 % de femmes sont présentes dans les effectifs de la catégorie ouvrier·ère de la filière bâtiment.**



LES ACTIONS DE SENSIBILISATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Au-delà de leur mission d'information et d'accompagnement des femmes vers l'autonomie, les CIDFF proposent des actions de sensibilisation et de formation « sur mesure » en direction :

- des professionnel-le-s travaillant au contact des femmes victimes de violences (travailleurs sociaux, gendarmes, policiers, médecins, magistrats, personnel associatif et des collectivités territoriales...),
- du grand public et des entreprises,
- des jeunes au sein des établissements scolaires.

Exemples de thématiques :

- Sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes
- Respect entre les filles et les garçons
- Harcèlement scolaire lié au genre
- Droit à la filiation
- Séparation, divorce
- Mariage, concubinage, pacs
- Violences au sein du couple
- Violences sexuelles au travail, harcèlement sexuel
- Cyberviolences
- Déterminisme sexué des choix d'orientation



POUR ALLER PLUS LOIN

*Mieux informée,
plus forte*

Les freins spécifiques rencontrés par les femmes peuvent être multiples et s'entremêlent parfois au point de former une pelote qui semble presque inextricable. Pourtant, il faut bien la dénouer en trouvant la bonne accroche. C'est ce que font les équipes pluridisciplinaires des CIDFF avec leurs partenaires dans le cadre de la mise en œuvre de leur approche globale centrée sur leur mission d'utilité sociale²⁵ et leur engagement associatif.

Pour dénouer les difficultés les plus complexes, il faut garder en mémoire la notion centrale du temps allié à une écoute personnalisée et individualisée. Le temps consacré ne doit pas être perçu comme un coût, mais comme un investissement pour les personnes afin qu'elles exercent leur pleine citoyenneté, ce qui est très précieux pour une société.

Le projet des CIDFF de Bretagne et de leur Fédération régionale s'inscrit pleinement dans un espace qu'ils veulent **égalitaire, démocratique, solidaire et durable**. Le bouquet des préconisations faites par les CIDFF tout au long du chemin de ce livre blanc est offert à la lectrice et au lecteur, à leurs critiques et, bien sûr, à leur perspicacité pour l'enrichir pleinement.

Mais pour avancer vraiment, car l'autonomie pour les femmes et les hommes se fait au travers de l'occupation d'un emploi dans la perspective d'une plus grande mixité, la clé, c'est bien le maintien des emplois, leur création dans l'économie marchande et solidaire en alliance avec les associations, qui participent à la cohésion sociale sur les territoires.

La mise en perspective des constats et des résolutions prises à l'issue du grand débat national en 2019, où les femmes ont pris toute leur place, sont autant d'éléments qu'il faudra prendre en compte dans **une démarche participative** à inventer pour toutes celles et tous ceux qui veulent faire fructifier le réflexe de l'égalité entre les femmes et les hommes sur les territoires.

²⁵ L'utilité sociale est pluridimensionnelle : elle comporte les dimensions économique, sociale, sociétale, politique, environnementale et d'épanouissement.

« Est d'utilité sociale l'activité d'une organisation de l'économie sociale qui a pour résultat constatable et, en général, pour objectif explicite, au-delà d'autres objectifs éventuels de production de biens et de services destinés à des usages individuels, de contribuer à la cohésion sociale (notamment par la réduction des inégalités), à la solidarité (internationale, nationale ou locale : le lien social de proximité) et à la sociabilité, et à l'amélioration des conditions collectives du développement humain durable (dont font partie l'éducation, la santé, l'environnement et la démocratie). »

(Définition donnée par Jean Gadrey, de l'Université de Lille 1 dans le cadre d'un programme de recherche commandité par la Délégation interministérielle à l'économie sociale (DIES), source Guide d'auto-évaluation de l'utilité sociale à l'intention des acteurs de l'économie sociale et solidaire, par la Cress Languedoc-Roussillon.

BIBLIOGRAPHIE

- Charte fédérale d'engagement du réseau des CIDFF adoptée le 22 mars 2017
Livret d'accueil « Être élu-e ou salarié-e d'un CIDFF » (2019)
- Centre Hubertine Auclert (2018), *Cyber-violences conjugales, Recherche-action menée auprès de femmes victimes de violences conjugales et des professionnel-elle-s les accompagnant*
- Ceser de Bretagne (2019), « (Re)faire société », contribution du Ceser de Bretagne au grand débat national
Ceser de Bretagne (2018), « L'illettrisme en entreprise : l'affaire de tous »
Ceser de Bretagne (2017), « Vers un projet partagé de développement durable de la Bretagne : trois priorités stratégiques pour accompagner, réussir et anticiper les transitions »
Ceser de Bretagne (2017), « Les défis de la vie associative en Bretagne »
- Ceser de Bretagne (2016), « Bienvenue dans les espaces publics en Bretagne »
Ceser de Bretagne (2013), « Sécuriser les trajectoires résidentielles des actifs en Bretagne »
Ceser de Bretagne (2013), « Les services collectifs demain en Bretagne »
- CGET (2019), *Favoriser l'emploi des femmes dans les territoires ruraux*, avec la participation des Cabinets Geste et Perfégal
- Charles F. et Fortino S. (2013), « Le concept du genre au CIDFF : un outil de travail pour l'insertion », *Cahiers du genre*, vol. 2, n° 55, p. 25-48, L'Harmattan
- CNIDFF (2014), « Guide méthodologique à destination des conseillères et conseillers emploi. Accompagner les femmes seniors vers l'insertion professionnelle »
CNIDFF(2014), « Repères pour l'action à l'usage des CIDFF. Lutte contre les violences au sein du couple »
- Conseil régional de Bretagne (2018), « Guide pour une communication publique pour toutes et tous »
- De Beauvoir, S. (1949), *Le deuxième sexe*, deux tomes, Paris, Gallimard
- Défenseur des Droits (2019), « Dématérialisation et inégalités d'accès aux services publics »
- DREES (2018), « Des inégalités de niveau de vie plus marquées une fois les dépenses pré-engagées prises en compte », *Études et résultats*, n° 1055
- Gadrey J. (2009), *Guide d'auto-évaluation de l'utilité sociale à l'intention des acteurs de l'économie sociale et solidaire*, CRES Languedoc-Roussillon
- Grelley P. (2013), « Contrepoint – Les femmes, la crise et la précarité ». *Informations sociales*, n° 180, p. 51

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (2019), « 1^{er} état des lieux du sexisme en France »

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (2018), « Rapport des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes : faire appliquer la loi pour faire vivre l'égalité partout »

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (2017), « Formation à l'égalité filles-garçons : faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité »

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (2017), « Rapport sur la santé et l'accès aux soins : une urgence pour les femmes en situation de précarité »

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (2014), « Pour l'égalité femmes-hommes et contre les stéréotypes de sexe, conditionner les financements publics »

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (2014), « Rapport EGALITER – Combattre les inégalités sexuées, sociales et territoriales dans les quartiers politiques de la Ville et dans les territoires ruraux fragilisés »

Insee Bretagne (2018), « Les familles monoparentales en Bretagne : de plus en plus nombreuses, de moins en moins semblables », *Insee Analyses Bretagne*, n° 71
Insee Bretagne (2018), « Pauvreté et précarité en Bretagne », *Insee Dossier Bretagne*, n° 3

Insee Bretagne (2013), « Portrait social des bassins de vie bretons : moins de fragilités dans le périurbain proche », *Octant Analyse*, n° 54

Milewski F. et autres (2005), *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, La Documentation française

Observatoire des inégalités (2018), *Rapport sur la pauvreté en France*

OMS (2009), *Les femmes et la santé. La réalité d'aujourd'hui. Le programme de demain*

Oxfam France (2018), « Travailler et être pauvre : les femmes en première ligne »

Rimbert P. (2019), « La puissance insoupçonnée des travailleuses », *Le Monde diplomatique*, n° 778, 66^e année, p. 18-19

Sadlier K. (2015), *Violences conjugales, un défi pour la parentalité*, Dunod

Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, « Vers l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes. Chiffres clés, édition 2018 »

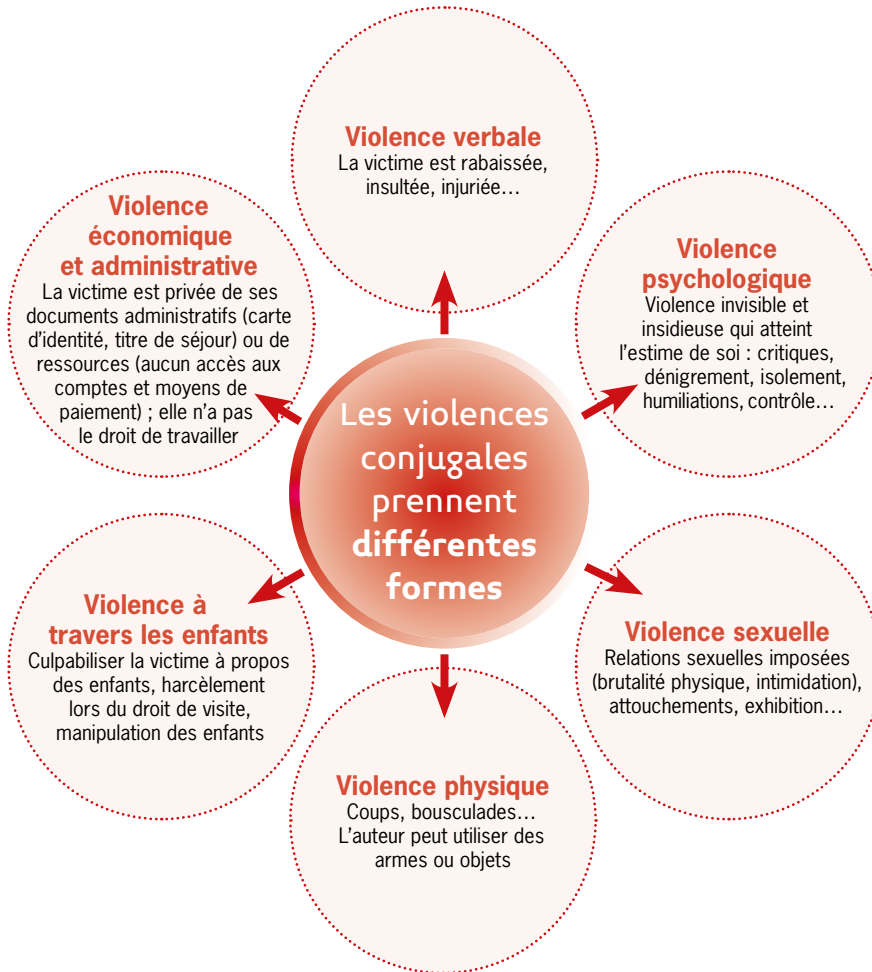
Vodoz L. (2010), « Fracture numérique, fracture sociale : Aux frontières de l'intégration et de l'exclusion », <http://journals.openedition.org>

Warin P. (2007), *L'accès aux droits sociaux*, Presses universitaires de Grenoble

Zappi S. (2013), « L'« empowerment », nouvel horizon de la politique de la ville », *Le Monde.fr*, 7 février 2013

ANNEXE 1

Les différentes formes de violences conjugales



ANNEXE 2

Le cycle des violences

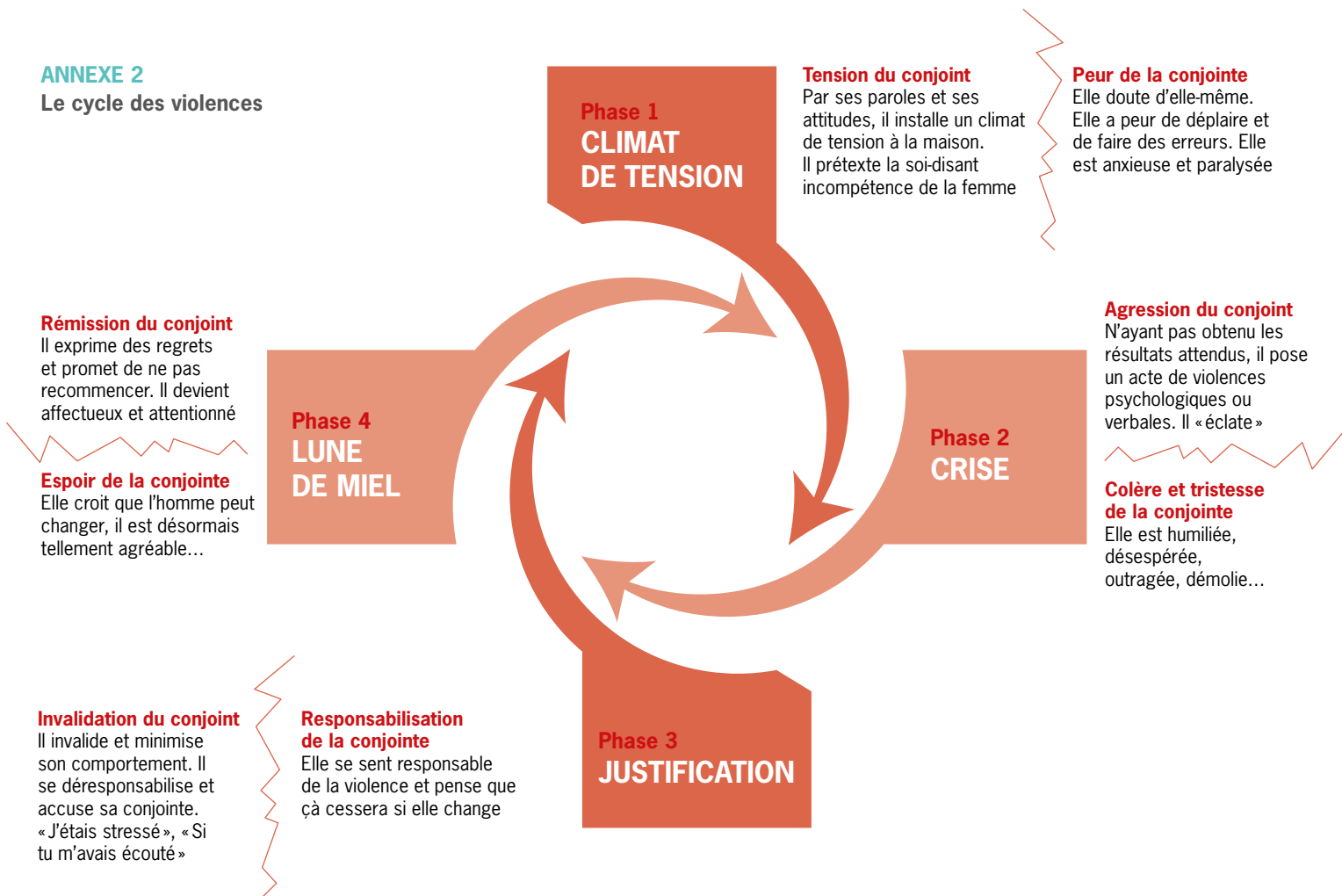


TABLE DES SIGLES

ADMR	Aide à domicile en milieu rural	ECP	Élargissement des choix professionnels
AFPA	Association de formation professionnelle pour adultes	EVE	Ensemble vers l'emploi
AFPI	Association de formation professionnelle de l'industrie	FIPDR	Fonds interministériel de la prévention de la délinquance et de la radicalisation
API	Appui personnalisé et individualisé	FNCIDFF	Fédération nationale des CIDFF
ARPIJ	Action de remobilisation professionnelle en période d'indemnités journalières	FR-CIDFF	Fédération régionale des CIDFF
Asfad	Association pour l'action sociale et la formation à l'autonomie et au devenir	FSE	Fonds social européen
BAFA	Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur	IME	Institut médico-éducatif
BAIE	Bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi	Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
CAF	Caisse d'allocations familiales	ITT	Incapacité totale de travail
Cap emploi	Organisme de placement spécialisé	IVG	Interruption volontaire de grossesse
CCAS	Centre communal d'action sociale	JAF	Juge aux affaires familiales
CDAS	Centre départemental d'action sociale	MSAP	Maison de services au public
Ceser	Conseil économique, social et environnemental régional	MSP	Maison des services publics
CGET	Commissariat général à l'égalité des territoires	OMS	Organisation mondiale de la santé
CHU	Centre hospitalier universitaire	ONU	Organisation des Nations Unies
CIDFF	Centre d'information sur les droits des femmes et des familles	PACS	Pacte civil de solidarité
CEP	Conseiller·ère·s emploi	PAE	Point accueil emploi
CMU-C	Couverture maladie universelle complémentaire	PIMMS	Point information médiation multi services
CNFPPT	Centre national de la fonction publique territoriale	RQTH	Reconnaissance qualité travailleur·euse handicapé·e
CRES	Comité régional d'éducation pour la santé	RSA	Revenu de solidarité active
CRESS	Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire	SIFA	Stratégie et ingénierie en formation d'adultes
CrIFEM	Équipe mobile de crise intrafamiliale	SPRO	Service public régional de l'orientation
CRSA	Conférence régionale de santé et de l'autonomie	TGD	Téléphone grave danger
DIES	Délégation interministérielle à l'économie sociale	TGI	Tribunal de grande instance
Directe	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi	TMFPO	Tentative de médiation familiale préalable obligatoire
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques	UAIR	Union des associations interculturelles de Rennes
		UIMM	Union des industries et métiers de la métallurgie

CONTACTS

FR-CIDFF

Bretagne

21 rue de la Quintaine
35000 Rennes

frcidff-bretagne@laposte.net

02 99 30 80 89

CIDFF

Côtes-d'Armor

Maison Départementale
des Associations

30 rue Brizeux
22000 Saint-Brieuc

contact@cidff22.fr

02 96 78 47 82

cotesdarmor.cidff.info

CIDFF

Finistère

26 rue Fautras
29200 Brest

contact@cidff29.fr

02 98 44 97 47

finistere.cidff.info

CIDFF

Ille-et-Vilaine

21 rue de la Quintaine
35000 Rennes

cidff.35@orange.fr

02 99 30 80 89

illeetvilaine.cidff.info

CIDFF

Morbihan

9 avenue Jean-Marie Bécél
56000 Vannes

contact@cidff-morbihan.fr

02 97 63 52 36

www.cidff-morbihan.fr

