

# L'envolée féminine

**Bahija Ferhat**

*Responsable du Service Formation et Lutte contre les Discriminations (Adate)*

*« Le fait de chercher du travail autrement, on a l'impression que c'est plus facile »*

Témoignage d'une femme

**R**emettre sur le chemin de l'emploi des centaines de femmes isolées, discriminées, éloignées, d'une manière ou d'une autre, des rails courants de l'accroche à ce qu'on appelle aujourd'hui l'insertion socio-professionnelle, tel est le défi de l'action Envolée féminine.

Depuis longtemps, les professionnels de l'insertion et de l'emploi se posent des questions, et émettent des hypothèses sur les hiatus qui entravent ces femmes : discriminations ? Difficultés d'intégration ? Exclusion et isolement ? Inadéquation des procédures mises en place ?... Comment cerner, comment identifier les processus agissants comme entraves au croisement du fait d'être femme, du fait d'avoir un parcours singulier socialement et souvent culturellement, etc. et comment agir dessus ? Le type même de ce genre de perplexité, qui empêche parfois d'agir, éclaire sur le fait que c'est la manière même d'aborder la chose qui « coince » et appelle une autre approche ou un autre agir.

Aborder autrement cette réalité nécessite que les acteurs trouvent un autre mode opératoire. C'est la vertu parfois du partenariat : allier la volonté de faire et le risque de sortir des chemins battus. Cette rencontre donna d'abord lieu à une expérimentation en 2008, avec douze femmes, sur la commune de Pont de Claix (agglomération de Grenoble), pilotée par

l'association ADATE, la Maison de l'emploi et l'ANPE de Mangin. Les résultats obtenus en termes de re-socialisation et d'insertion professionnelle des femmes accompagnées ont incité d'autres partenaires (FSE, le Conseil Général de l'Isère, la Préfecture de l'Isère et les communes de Grenoble, de Saint Martin d'Hères, de Fontaine et d'Echirolles) à l'élargissement, en 2009, de cette action à d'autres communes de l'agglomération.

## Le défi d'une démarche

Comment intégrer dans la même action les différentes facettes qui concourent aux entraves que rencontrent les femmes cibles : assurer une orientation professionnelle réaliste ; lutter contre les discriminations ethniques et genre ; accompagner les parcours d'accès ou de retour à l'emploi ; rompre l'isolement, etc.? Ce défi que s'est donnée *Envolée féminine* confine à l'invention d'une démarche pédagogique adéquate.

A côté et en complémentarité avec les types d'accompagnement existants, l'idée centrale de la démarche est de mettre en place une action basée essentiellement sur la dynamique collective comme moteur et source de créativité. La pertinence de la dynamique collective permet en effet de travailler tout ensemble, dans le cadre de la contenance du groupe, sur les nœuds où les blocages intérieurisés se cristallisent : développement personnel, épanouissement de la personne et réflexion sur le projet de

vie dont dépendent la prise de conscience d'une « capacité » et la possibilité de construire un projet cohérent et durable d'une réinsertion professionnelle.

La perspective de cette démarche est de sortir du mode de raisonnement dichotomique et technique (compétences/absence de compétences, travail pour homme/travail pour femme, femme immigrée/femme autochtone, etc.) et d'adopter plutôt une démarche intégrée et intégrant positivement toutes les facettes des singularités des personnes : élargissement des possibles d'emploi pour les femmes ; déconstruction des représentations et des préjugés intérieurisés

comme un étandard éthique ou social. L'autonomie suppose non seulement des conditions mais également l'objectivation des freins qui entravent ces conditions dans la vie sociale et culturelle : savoir repérer les processus de discrimination et être outillée pour y résister par exemple. De même identifier son projet de vie le plus adéquat et savoir s'y engager dans la durée. Ou encore, en appui sur ses savoir-faire, travailler des habiletés (instrumentales, relationnelles et cognitives) et les renforcer par des connaissances manquantes, ou travailler ses capacités de projection, ses performances d'exécution, de négociation, etc.

<b>Nationalités</b>				
<b>Fontaine</b>	<b>Echirolles</b>	<b>Saint Martin d'Hères</b>	<b>Grenoble</b>	<b>Pont de Claix</b>
Algérienne : 3	Française : 9	Algérienne : 2	Algérienne 2	Française : 12
Française : 8	Turque : 1	Française : 7	Marocaine : 1	Allemande : 1
Malgache : 1	Algérienne : 1	Roumaine : 1	Guinéenne : 1	Tunisienne : 1
Tunisienne : 2		Mauricienne : 1	Comorienne : 1	Angolaise : 1
		Marocaine : 1	Chinoise : 1	
			Française : 6	

par celles-ci ; objectivation des déterminants culturels ; élaboration de nouvelles stratégies sociales ; appropriation des cadres légaux ; expérimentation d'une démarche audacieuse de changement face à l'emploi, etc. En un mot, renverser les logiques cristallisées en faisant des différences de genre, ethniques et sociales un atout ou, aborder la problématique de l'insertion des femmes avec une sensibilité différente : la sensibilité féminine justement.

### **Objectifs opérationnels**

Une sensibilité différente veut dire ici une sensibilité au développement des compétences comportementales et sociales des publics « femmes ». A la question de l'autonomie en tant que femme par exemple. Il ne suffit pas en effet de lever cette notion

Parallèlement à ce travail sur et avec les personnes en groupe, il s'agit aussi d'activer le réseau d'entreprises au profit de ces femmes. Autrement dit de les mettre en contact et en situation de négociation d'embauche sur des offres correspondant à leurs profils et à leurs projets et avec des stratégies adaptées qui tiennent compte aussi bien de l'offre que des besoins des bénéficiaires.

C'est à ce niveau que le volet partenarial de l'action se révèle également d'une grande importance : comité technique de partenaires locaux ; informations collectives ; référents des services d'insertion pour les groupes ; mise en places de suivis post-action ; réajustements stratégiques avec tous les partenaires, etc.

La dynamique collective à la base de

l'action est donc double ou bicéphale : du côté des groupes des femmes et du côté des partenaires engagés dans l'action. C'est un esprit et non seulement une technique : on ne rabat les problèmes de l'insertion des femmes ni sur les individus ni sur les professionnels, on le prend ensemble à bras les corps en essayant, d'un côté comme de l'autre, de faire un pas de côté par rapport aux sentiers

## 64 femmes accompagnées

**28** sorties positives confirmées sur **39** accompagnements achevés  
(sur la commune de Pont de Claix, Saint Martin d'Hères et Grenoble)

5 Contrat à durée Indéterminée	7 Formations qualifiantes
Maîtresse de Maison Secrétaire / standardiste Secrétaire / hôtesse d'accueil Chef d'équipe Aide à domicile	Peintre en bâtiment Aide de vie aux familles à l'AFPA Préparatrice de commande à l'Escale Peintre en bâtiment Cariste / autoposage à AFT / IFTIM CAP Cuisine CAP Cuisine achevée et diplôme obtenu
6 CAE	11 CDD de plus de 6 mois
Educatrice en vie scolaire Costumière aux Ateliers Marianne Agente polyvalente de restauration Poste agent administratif au collège Agente d'accueil à la MJC Agente polyvalente	Agent d'entretien Vendeuse Aide à domicile Hôtesse d'accueil Enquêtrice Hôtesse de caisse Agent polyvalent de restauration Employée familiale Agent administratif

formatés. Autrement dit, la mobilisation des partenaires est un objectif aussi opérationnel dans le cadre de cette action que l'insertion des femmes concernées elles-mêmes.

### Savoir-faire pédagogique

De la même manière qu'il faut savoir contourner les sentiers battus des dispositifs qui bloquent au niveau de certains publics, il faut savoir également décloisonner les

savoir-faire pédagogiques pour mobiliser les personnes sur leurs projets de vie et des objectifs crédibles. Les formatrices d'Envolée féminine mobilisent aussi bien une pédagogie de projet que des pédagogies « parallèles » : des ateliers théâtre, peinture ou écriture à la « thérapie communautaire », en passant des ateliers expression corporelle, relaxation, chant, etc. selon les besoins et les sensibilités des personnes participantes.

Cette pédagogie laisse une grande marge de manœuvre aux choix des possibilités d'expression et aux initiatives individuelles et collectives. C'est une démarche réflexive qui permet de débloquer, au niveau de chaque individu, les automatismes sociaux et culturels et de mettre en lumière les ressources personnelles, les potentiels, les désirs et les capacités à se projeter dans la vie. Sont ainsi abordées et travaillées les compétences sociales : travail sur l'image et la présentation de soi, sur la valorisation des atouts personnels, sur l'identification des stratégies personnelles (de fuite, de victimisation,

etc.), sur les techniques de communication, sur les problèmes de disponibilité et de mobilité, etc.

La mobilisation de différents savoir-faire pédagogiques, en appui toujours sur une dynamique de groupe interculturelle, permet ainsi de mettre en mots les difficultés et les souffrances des individus mais aussi l'élaboration de l'estime de soi dans le groupe, le développement de compétences

insoupçonnées et, parallèlement, les capacités de résistance aux disqualifications sociales et ethniques. Se découvrir soi-même autrement, réactiver sa créativité, s'autoriser à accéder à des pratiques culturelles, se sentir citoyenne de fait et non seulement de droit, etc. sont ainsi des passages obligés pour la re-mobilisation dans un projet de vie cohérent et maîtrisé.

Former ne se limite pas à un simple apport de connaissances ou de savoir-faire ignorés. Former nécessite parfois de déformer pour reformer. Autrement dit, former consiste en une déconstruction de stratégies établies selon l'expérience de chacun et la reconstruction de stratégies plus efficaces : pour contourner les handicaps, les discriminations et les exclusions de toutes sortes. La pédagogie de projet reste le fil conducteur dans cette élaboration : accompagner, un temps donné, au développement personnel, c'est-à-dire à la réduction des systèmes réflexifs de dépendance ou à la formation à *sa propre vie*.

### Durée de l'action et évaluation

Chaque action-groupe dure quatre mois à raison de deux jours par semaine et avec une immersion en entreprise de quinze jours. L'évaluation se fait en milieu de travail, avec un bilan intermédiaire du travail de chaque groupe en présence des participantes, du comité technique (pôle emploi, Maison pour l'Emploi, Conseil Général, action sociale de proximité, etc.) et des formatrices et un



bilan final regroupant les mêmes partenaires. Chaque participante y évoque ses pistes retenues et validées, l'évaluation de son stage et ses résultats en termes d'emploi, de formation ou d'entretiens réalisés dans ce sens, ainsi que ce qui reste à faire (démarches, négociations, découverte d'un métier, etc.). La présence des partenaires permet les retours sur chaque évocation en termes de conseils, de mises en relations ou de prescription pour valider une formation ou de rendez-vous en fonction des objectifs attendus.

Ainsi, ce qui est projeté au début est retrouvé à la fin : une action collective du côté des groupes des femmes comme du côté des partenaires, complémentaire dans ses apports, ses techniques et ses compétences et surtout peut-être sensible et solidaire ■

## COORDINATION OPERATIONNELLE DE L'ACTION ENVOLEE FEMININE

Du 01/03/2009 au 31/12/2010

