



## 7<sup>ème</sup> Rencontre Professionnelle

des acteurs du développement économique, de l'emploi et de la Politique de la Ville

# Les femmes et l'emploi dans les Quartiers Politiques de la Ville

#Femmes #Emploi #Formation #Mixité #Entrepreneuse

Le 6 juin 2019 la Direccte PACA organisait, avec le soutien de Cité Ressources et du CARIF, une matinale d'information et de présentation d'expériences sur le thème de l'emploi et des femmes en quartiers prioritaires. Les délégués du Préfet, les agents de la Direccte, les chargés de mission Politique de la Ville et développement économique et emploi, les associations, les centres d'informations des droits des femmes et de la famille, les acteurs de l'emploi et de l'accompagnement à l'entrepreneuriat, étaient invités à Ecole Nationale des Techniciens et de l'Équipement d'Aix en Provence, pour s'informer, échanger, se rencontrer.



En 2014, la loi pour la ville et la cohésion sociale consacrait à l'égalité femmes/hommes, un axe prioritaire et transversal des contrats de ville. Si de manière générale à l'échelle de la société française, l'égalité femmes/hommes progresse (augmentation du taux d'emploi, augmentation des salaires, évolution de dispositions légales, etc.), elle demeure pourtant bien lointaine.

Le travail féminin reste marqué par le temps partiel, par des contrats à durée déterminée, par des postes à moindre responsabilité, par la présence de stéréotypes quant à l'occupation de certaines fonctions, certains métiers, etc.

Ces écarts entre les femmes et les hommes sont encore renforcés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville mais également entre la situation des femmes dans et hors quartiers prioritaires.

Forts de ces constats et des enjeux qui en découlent, les acteurs se mobilisent aujourd'hui pour permettre aux femmes des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV), que ce soit dans le cadre de formations notamment aux métiers non traditionnellement féminins, ou encore à travers l'accompagnement à l'entrepreneuriat, de s'inscrire dans un parcours personnel et professionnel valorisant et valorisé.

### UN CHIFFRE

# 19

c'est l'écart (en %) entre le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans dans et hors QPV

**PDF interactif** : dès que vous croisez le pictogramme en forme d'œil 👁, cliquez dessus, il vous conduira à des ressources complémentaires.

### 📺 Vidéo d'introduction :

<https://www.youtube.com/watch?v=J-IN-HJTEWuY&t=3s>

## Présentation des données d'observation\*

### Issues du travail du COMPAS-TIS dans le cadre des évaluations à mi-parcours des contrats de ville en région PACA

par Pauline DZIKOWSKI (Cité Ressources )

Le COMPAS, en comparant les échelles de territoires (QPV hors QPV dans le territoire de référence, l'agglomération, la Région, la Métropole) et en distinguant les femmes et les hommes, a pu mettre en exergue certains constats en matière d'écart :

- > entre les habitants des QPV et hors QPV, parfois même à conditions sociales équivalentes (effet quartier)
- > entre les hommes et les femmes des QPV
- > entre les femmes en QPV et hors QPV

Les difficultés sont donc plus prégnantes dès lors que l'on vit en quartier prioritaire et elles sont renforcées dès lors que l'on est une femme

#### Spécifiquement sur l'emploi et les femmes résidentes des QPV

- Les femmes des QPV sont les plus impactées par l'inactivité : moins actives, les femmes des QPV sont également plus nombreuses à être frappées par le chômage. En région PACA, Le taux d'emploi des femmes parmi les femmes actives de 15 à 64 ans est de 37,1 % en QPV contre 56,3% hors QPV.
- Les femmes issues des QPV ayant obtenu un diplôme de niveau III sont plus déqualifiées que les femmes hors QPV. A titre d'exemple, dans les Alpes Maritimes : 28,6% en QPV contre 19,6% en région PACA hors QPV.
- Les femmes en QPV sont plus impactées par le temps partiel : parmi les salariés de 15 ans ou + le travail à temps partiel impacte plus les femmes issues des QPV que les hommes issus des QPV.
- L'intégration des femmes des QPV sur le marché du travail progresse moins rapidement que hors QPV, voire recule sur certains territoires (Grand Avignon).

#### Quelle action des contrats de ville en faveur de l'emploi des femmes ?

Aussi, les données issues de l'analyse des programmations des contrats de ville 2015-2018 en Région PACA, nous démontrent qu'alors que les femmes bénéficient davantage que les hommes des actions en matière de cohésion sociale et de cadre de vie, parfois même de manière bien plus importante (sur le thème de la parentalité par exemple), elles bénéficient cependant moins que les hommes des actions d'accompagnement vers l'emploi ou de développement économique.

Une question d'autant plus cruciale que le travail des femmes constitue pour elles le premier rempart contre la précarité, mais aussi un soutien pour aller vers plus d'autonomie et pour créer du lien social. Certains territoires, Manosque, Gap, ont néanmoins financé des actions spécifiques aux femmes dans le cadre de la programmation, notamment dans le domaine de la création d'activités.

#### TÉMOIGNAGE

## Recommandations pour favoriser l'insertion professionnelle des femmes dans les quartiers prioritaires ?

**Présentation du Guide méthodologique « Favoriser l'insertion professionnelle des femmes dans les quartiers politique de la ville » réalisé par la préfecture d'Ile-de-France et témoignage local.**   
par Françoise RASTIT (déléguée Régionale à l'égalité Femmes/Hommes, Secrétariat Général aux Affaires Régionales PACA) et Julia HUGUES (déléguée départementale à l'égalité Femmes/Hommes, DDCS des Bouches du Rhône)

#### Les difficultés rencontrées sur les territoires

- Le sourcing (*Cf. focus*) constitue une des difficultés recensées quant à la mobilisation des femmes aux actions qui leur sont destinées. Ces actions doivent mieux prendre en compte la dimension d'« aller vers » les femmes, et des approches adaptées. Pour renforcer cette démarche, le doit commun doit être mobilisé à travers des actions collectives ou individuelles.
- Avant d'arriver à la disponibilité à l'emploi, les femmes doivent faire face à différents types de freins, tels que la garde d'enfant, la mobilité, etc. Ces freins récurrents, lorsque les femmes parviennent à accéder à l'emploi, sont généralement dépassés. Néanmoins, certains freins moins « habituels », eux, persistent. C'est le cas de la santé.

 **Bonne pratique** : réalisation d'un diagnostic de santé sur le centre-ville de Marseille, afin d'identifier et d'accompagner les femmes vulnérables.

[Délégué du préfet, Marseille 15e]

- D'autres freins ont été identifiés tels que l'appropriation d'un dress code, ou dans une toute autre mesure le poids de la famille qui pèse sur les choix des femmes (un mari pas toujours favorable à l'activité professionnelle de sa compagne, etc.)

## Recommandations & bonnes pratiques sur 4 thèmes majeurs identifiés quant à l'emploi et la formation des femmes habitantes de quartiers prioritaires

### 1. L'articulation des temps de vie

- encourager la garde d'enfant à proximité ;
- mettre en place des horaires adaptés ;
- favoriser les travaux en collectif et travailler à la déculpabilisation des femmes, leur montrer qu'elles ne sont pas seules et que c'est un problème collectif ;
- améliorer la mobilité par le regroupement des services.
- former à l'interculturalité
- sensibiliser sur le lien avec l'enfant (parentalité)

### 2. La mobilité, les transports

Afin de favoriser la mobilité entre les écoles, les centres de formations, les lieux de stage, les emplois, etc. :

- mettre en place des bus à horaires décalés (sur les horaires des écoles)
- favoriser la location de véhicules légers
- informer et sensibiliser sur l'existence des garages solidaires
- aider à la formation au code de la route

### 3. La formation

- proposer un accès rapide et à proximité des lieux de formation ;
- s'adapter aux horaires, en particulier pour les mères ;
- préférer des formations par modules successifs plutôt que des formations longues, continues

### 4. Mieux connaître les métiers

Les femmes ayant plutôt tendance à s'orienter vers des métiers qu'elles connaissent et à proximité (ex : métiers du soin) :

- penser à la création et à la reprise d'entreprise ;
- favoriser le travail à proximité (garantie initiative des femmes) ;
- accompagner les jeunes et travailler sur les stéréotypes dès le plus jeune âge ;
- renforcer le marrainage entre jeunes sur ces sujets ;
- proposer aux jeunes des rôles modèles de créatrices et les soutenir dans leurs réflexions.

## Un pas vers l'emploi par l'accompagnement renforcé, la formation et l'accès à la mixité des métiers

*Interventions d'Audrey GROUARD (Pôle Emploi la Rode de Toulon), Laurence BRICTEUX (directrice de Simplon, École du numérique), Clémentine SASSOLAS (Association Départ)*

### Les 3 projets

> Le programme « *100% codeuses* » est expérimenté depuis mars 2019, par *Simplon*, grande école du Numérique, qui forme gratuitement aux métiers du numérique (accès à une certification équivalant bac+2).

**25** femmes se sont inscrites au départ dont **42%** issues d'un QPV. En région PACA, *Simplon* est présent à Marseille et à Cannes.

> Le programme « *Des étoiles et des Femmes* » dont le chef Alain Ducasse est à l'origine, est développé depuis 5 ans à Marseille, avec l'appui de l'association Départ en lien avec la Table de Cana. Il propose aux femmes une formation diplomate (niveau CAP) aux métiers de la restauration en associant l'excellence à l'insertion professionnelle.

**70%** des femmes sont issues des QPV et **75%** des femmes ont accédé à l'emploi suite à la formation.

> Pôle Emploi pilote *le dispositif « Accompagnement femme », « Club ambition »* à destination des femmes de plus de 26 ans dans l'objectif de renforcer un accompagnement global collectif et individuel.

**65** femmes accompagnées par l'agence de la Rode, dont **60%** ont bénéficié d'un retour positif vers l'emploi.

### Les éléments communs aux 3 projets présentés

- Des projets 100% féminins
- Le critère de la motivation est l'unique critère de sélection
- Des sessions d'immersion avant l'entrée dans la formation (le programme « *Hackeuses* » pour *Simplon* destiné à toutes les femmes qui se demandent si les métiers du numérique sont faits pour elles et une immersion en cuisine chez des chefs partenaires du projet avec un bilan avant l'entrée dans la formation).
- Des formations / accompagnements courts (de 6 mois à un an), opérationnels et en lien avec le monde de l'entre-

prise (stages et immersion en milieu professionnel en alternance pour des « *Etoiles et des Femmes* », deux périodes de 4 à 6 semaines pour « *100% codeuses* » – réalisations opérationnelles de CV vidéo, organisation d'after-works pour le *Club Ambition*).

- Un travail réalisé sur la confiance en soi et sur la « légitimité à » : à travailler, à occuper des métiers traditionnellement occupés par des hommes et pourvoyeurs d'emploi (avec des perspectives réelles d'insertion).
- Des accompagnements collectifs permettant une cohésion de groupe importante, permettant de favoriser les échanges, de sortir de l'isolement et une entraide (covoiturage entre stagiaires).
- Un accompagnement à la levée des freins (facilitation de place en crèche, partenariat avec l'ADAï – mise en place du passage du permis pour des Etoiles et des Femmes – adaptation des horaires de formation pour *Simplon* – accompagnement individualisé via le *Club Ambition*).

**👍 Bonne pratique :** la mobilisation de la Charte Entreprises et Quartiers en lien avec Face Vaucluse, et la déclinaison de la loi PaQTE pour permettre la rencontre entre jeunes demandeurs d'emploi et entreprises.  
[Délégué du préfet Vaucluse]

**📍 Focus Sourcing :** Pôle Emploi et les Missions Locales demeurent les leviers traditionnels de la mobilisation. Pour autant, on le voit, certaines femmes n'étant plus inscrites à Pôle Emploi ou à la Mission Locale, un travail de proximité demeure essentiel pour mobiliser les habitants. Pour ce faire, Pôle Emploi s'appuie sur les médiateurs (Adultes Relais) dans les structures de proximité, l'association Départ sur les centres sociaux et Simplon aspire à plus de proximité avec la mise en place du Bus Simplon, en partenariat avec des acteurs de l'emploi (missions locales, etc.) et en mobilisant les apprenants volontaires, afin d'aller à la rencontre du public en direct.

## Parcours d'entrepreneures: Présentation de dispositifs spécifiques d'accompagnement et retour d'expériences

*Interventions de Sébastien CHAZE (ADIE), Elisabeth LUC (Potentielles), Jean-Rémi MULATTIERI (Positiv Planet), Lynda DUPLEIX et Gwenaëlle REVELLI (deux cheffes d'entreprise)*

L'Adie est une structure basée sur des valeurs de solidarité et de confiance qui souhaite donner la possibilité de créer, de trouver sa voie pour se réaliser. Ainsi l'Adie défend l'idée que chacun et chacune peut devenir entrepreneur même en partant avec peu et beaucoup moins que la moyenne. La création d'entreprise n'est pas réservée à ceux qui ont de l'argent, des diplômes ou des relations.

L'Adie a remarqué que l'envie de créer son entreprise était la même chez les hommes que chez les femmes. Néanmoins, on note que les femmes rencontrent plus de difficultés. Comment on facilite leur parcours ? Il faut avant tout casser les représentations que l'on se fait des hommes et des femmes entrepreneurs (diplôme, moyens financiers, etc.).

*L'Adie aujourd'hui :*

- 20 000 projets financés par an
- à l'échelle régionale : 17% des personnes financées résident dans un QPV, soit 180 porteurs de projet dont 123 entrepreneurs.

**🏠 Retour d'expérience de Potentielles (👁) :**

Un centre de ressources Tiers lieu dédié à l'entrepreneuriat des femmes, *Potentielles* est un centre de ressources créé en 2007 en réponse aux besoins constatés autour de l'aide à la création d'activité, notamment dans le domaine du commerce artisanal. En 2010, la structure ouvre un tiers lieu à Marseille dédié à l'entrepreneuriat féminin. Un espace accessible en termes d'horaires, accessible aux différents profils, accessible via les transports en commun.

L'accompagnement proposé par *Potentielles* s'articule autour de plusieurs axes de travail : compétences, confiance, réseau, visibilité, sensibilisation. Ils permettent d'aborder les questions de frein d'accès à l'emploi, de la montée en posture professionnelle, de la mise en réseau, etc.

## 🏠 Retour de **Positiv Planet** (👁)

### sur la promotion de l'entrepreneuriat au féminin

*Positiv Planet* France promeut l'entrepreneuriat dans les QPV comme une éventualité dans la recherche d'emploi et propose d'accompagner à la création d'entreprise et assure un suivi post- création. Depuis sa création en 2006, 28 000 habitants des QPV ont été accompagnés et 6000 entreprises créées.

*Positiv Planet* développe une approche genrée à travers différentes méthodes :

- Une approche dans la proximité : Organisation un forum sur l'entrepreneuriat féminin au centre commercial du Grand Littoral, au cœur d'un quartier prioritaire ;
- Une approche collective : une dizaine d'ateliers à Toulon, dont l'un s'intitulait « s'imaginer entrepreneures » portant sur les savoirs être, qui a permis l'autocréation d'un club par des femmes entrepreneures ;
- Un soutien à l'initiative : dans le quartier Berthe (La Seyne-sur-mer) une femme entrepreneure organise des repas autour du thème de l'entrepreneuriat accueillant principalement des femmes du quartier.
- 40 lieux d'accueil en France en QPV et 49 QPV couverts en région PACA ;
- Promouvoir l'entrepreneuriat comme une éventualité dans la recherche d'emploi, accompagner à la création d'entreprise et le suivi post-crédation.
- 28 000 bénéficiaires en France ;
- Création de 6 000 entreprises depuis 2006

Tous s'accordent : Même si cet accompagnement n'aboutit pas systématiquement à la création d'entreprise, il est important de prendre en compte l'effort, l'investissement d'une personne et de les valoriser (*Potentielles*). Aussi l'accompagnement apporte d'autres bienfaits d'un point de vue professionnel comme personnel (*Positiv Planet*).

## LA JOURNÉE EN PHOTOS



## ✍ Parcours de femme(s)

**Gwenaëlle REVELLI**, accompagnée par *Positiv planet*, est wedding planner et organisatrice d'événements dans la région de PACA et dans le monde entier. Elle a créé, avec d'autres collègues femmes, le Wedd'challenge, le premier congrès des métiers du mariage en France, qui a lieu chaque année au Palais du Pharo. A travers son témoignage, elle souligne la difficulté à faire accepter qu'une femme puisse avoir un poste de gérante, la difficulté à apparaître comme légitime dans un poste, a priori masculin, lorsque l'on est une femme.

**Lynda DUPLEIX** a créé son activité en 2018 en tant que community manager dans les domaines du commerce et des réseaux sociaux. C'est dans le cadre d'une reconversion professionnelle, pour des raisons personnelles/familiales qu'elle a décidé de créer sa propre entreprise. Le principe de couveuse, développé par *Potentielles*, a permis à Lynda d'éviter l'isolement, d'avoir des entretiens lui permettant de mettre en lumière les éléments positifs de son parcours, de participer à des ateliers collectifs qui favorisent la rencontre entre des entrepreneurs. C'était pour elle la possibilité de créer son activité à son rythme. Le message que Lynda a souhaité faire passer à travers son témoignage c'est qu'il faut dépasser l'injonction pour une femme à être parfaite : une parfaite mère, une parfaite conjointe, une parfaite entrepreneure, etc.

« Il faut accepter que l'on peut être sa propre priorité, prendre le temps de construire son projet, solliciter "l'autre" à la maison ».

**villemplouipaca**  
Avec les quartiers, la ville réussit !

[www.villemplouipaca.fr](http://www.villemplouipaca.fr)

