

# Référentiel des **services emploi**



# TABLE DES MATIÈRES

Préambule.....	5
Mot de la Présidente	5
Présentation du référentiel	7
Introduction .....	11
I. Les services emploi des CIDFF .....	15
1. Les valeurs de l'accompagnement à l'emploi au sein du réseau	15
2. Les principes, modalités et objectifs de l'accompagnement en service emploi	18
3. Les publics cibles	21
II. Une posture d'accompagnant·e propre au réseau des CIDFF .....	23
1. Construire un lien qualitatif et valoriser la femme accompagnée	25
2. Mettre en place une alliance de travail avec la femme accompagnée	28
III. Les actions déclinées au cours de l'accompagnement vers l'emploi.....	31
1. Les actions d'accompagnement individuel: objectifs et moyens	34
2. Les actions collectives d'accompagnement: objectifs et moyens	37
3. Le travail en équipe pluridisciplinaire et en réseau	41
4. Les outils d'évaluation des actions d'accompagnement vers l'emploi	46
Bibliographie et ouvrages socles.....	49
Travaux du réseau des CIDFF cités dans le référentiel	49
Ouvrages	49
Études et rapports	50
Guides et jeux	51
Travaux de recherche cités dans ce référentiel	52
Annexes.....	53

Ce guide a été réalisé avec le soutien de :



# Préambule

---

## Mot de la Présidente

Les femmes gagnent en moyenne 23,5% de moins que les hommes en France<sup>1</sup>. Cet écart s'explique en partie par le volume de travail moindre des femmes qui occupent plus souvent des emplois à temps partiel et sont davantage exposées aux ruptures professionnelles, ainsi que par une répartition genrée des professions. Bien qu'elles tendent à se réduire au fil des années, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes persistent en France. Au rythme actuel, on estime que l'égalité salariale serait atteinte en 2069.

Les choix en matière d'orientation professionnelle et d'accès à l'emploi demeurent genrés. Les métiers les plus féminisés souffrent d'un manque de reconnaissance et de valorisation et se caractérisent par des niveaux de salaires faibles qui ne permettent pas aux femmes d'accéder à une complète autonomie économique. En outre, l'arrivée d'un enfant représente une trappe à inégalités dans l'emploi pour les femmes. Elles sont très majoritairement les premières à suspendre temporairement leur carrière ou à l'interrompre à l'issue d'une grossesse, faute notamment de solutions de garde. La répartition des tâches domestiques dans les foyers demeure elle aussi genrée. Les femmes consacrent en moyenne 3 heures 26 de leur journée aux tâches domestiques, contre 2 heures pour les hommes.

Face à ces constats, la Fédération nationale des CIDFF agit pour améliorer l'accès à l'emploi des femmes, permettre l'élargissement des choix professionnels et lever les freins à l'emploi. Grâce à un soutien de l'État renforcé depuis 2021 et pérennisé dans le cadre du plan *Toutes et tous égaux* lancé le 8 mars 2023, les CIDFF développent et structurent leurs services emplois afin de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et financière des femmes et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

---

1. « Écart de salaires entre femmes et hommes en 2022 », INSEE, 5 mars 2024

Les femmes accompagnées par le réseau des CIDFF sont majoritairement très éloignées de l'emploi et font part d'un important besoin d'écoute et de temps pour inscrire leur recherche d'emploi dans un projet de vie. Dans ce cadre, les CIDFF accompagnent près de 10 000 femmes chaque année dans la définition et la construction d'un projet professionnel qui leur permette de reprendre confiance en elles et de gagner en autonomie. Les actions menées par les CIDFF permettent également d'accompagner les femmes dans la création d'entreprise ainsi que dans la levée des freins à l'emploi. Ils accompagnent notamment à la recherche de solutions de garde, dont le manque constitue aujourd'hui l'une des premières barrières à l'emploi des femmes et notamment des mères isolées, qui représentent 69% des mères accompagnées par notre réseau.

L'accès à un emploi de qualité et dignement rémunéré est la première étape vers l'autonomie économique, variable clé de l'autonomie des femmes. Plus encore, le travail constitue aujourd'hui une part non négligeable de notre identité sociale. Depuis 40 ans, les CIDFF agissent sur le terrain, au contact direct des femmes, pour leur permettre cet accès à l'emploi. La Fédération nationale des CIDFF est pleinement mobilisée pour poursuivre cette mission essentielle afin d'atteindre, enfin, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

A handwritten signature in blue ink that reads "Danièle Bousquet". The signature is written in a cursive style and is underlined with a single horizontal stroke.

## Présentation du référentiel

Ce référentiel a été pensé par la Fédération nationale des CIDFF comme un **document-socle visant à guider les professionnel·les de l'emploi du réseau dans leur pratique.**

Il s'inscrit ainsi dans une démarche cherchant à construire une identité professionnelle au sein du réseau et à professionnaliser les pratiques, tout en mettant en œuvre le projet associatif.

Dans ce cadre, le référentiel s'attache tout d'abord à définir les valeurs portées par le réseau en matière d'emploi. Ces valeurs orientent les choix, la posture et la pratique des professionnel·les mais également les principes d'intervention des services emploi, ainsi que les objectifs qu'ils poursuivent et les modalités spécifiques dans lesquelles se déroulent les accompagnements.

Ainsi, la **première partie** de ce référentiel est consacrée à la déclinaison du projet associatif du réseau des CIDFF, tant en termes de valeurs et de principes opératoires que d'objectifs et de modalités structurant les activités des services emploi.

En outre, les travaux d'élaboration de ce référentiel ont porté sur la posture des professionnel·les des services emploi, notamment celles et ceux qui rejoignent le réseau, en cherchant à créer un outil de référence sur lequel ces dernier·es pourront s'appuyer dans leur pratique. Cet outil doit permettre de représenter la façon de travailler propre aux services emploi, notamment pour faciliter le repérage de ces derniers dans les territoires, afin que leurs actions puissent s'inscrire dans les politiques publiques de l'emploi.

Dès lors, la **deuxième partie** du présent référentiel porte sur la posture d'accompagnement propre aux professionnel·les de l'emploi du réseau des CIDFF.

A partir de ces éléments, les réflexions se sont centrées sur les différents types d'actions pouvant être articulées par les services emploi tout au long du parcours des femmes accompagnées. Ces actions varient en fonction des besoins des publics, de la constitution de l'offre locale ou encore des relations partenariales que chaque CIDFF entretient avec les acteurs de l'emploi.

Ainsi, la **troisième partie** de ce référentiel s'attache à proposer des outils aux équipes des services emploi pour accompagner les évolutions qu'elles souhaitent engager en termes d'amélioration, de développement ou de diversification de leurs actions.

Ce référentiel poursuit ainsi plusieurs objectifs :

- Objectiver les pratiques de travail dans les services emploi : saisir, cerner, formaliser pour pouvoir transmettre et développer les pratiques professionnelles ;
- Permettre aux professionnel·les de l'emploi du réseau de se reconnaître autour d'une même fonction ;
- Recenser des exemples d'actions, d'outils et de bonnes pratiques développés par les services emploi des CIDFF.

Cet outil de référence au service du développement des services emploi s'adresse tant aux équipes qu'aux directions des CIDFF, dans la mesure où : il rappelle les valeurs, les principes et les modalités d'intervention en commun, en dehors des différences inhérentes aux contextes locaux ; il permet d'argumenter de la pertinence de l'intervention des CIDFF dans le champ de l'emploi et d'expliquer en quoi elle est cohérente au regard du projet associatif du réseau ; il permet de situer l'activité de chaque CIDFF dans le champ de l'emploi par rapport à ce qui se fait dans ce domaine dans l'ensemble du réseau, donnant ainsi la possibilité à chacun d'enrichir les actions menées.

Ce référentiel précise les éléments qui participent à la spécificité des pratiques des services emploi, à leur pertinence en fonction des besoins identifiés, et à leur cohérence au regard des valeurs des CIDFF.

## **Constitution du référentiel**

Ce référentiel a été conçu par la Fédération nationale des CIDFF et la commission Emploi, composée des CIDFF suivants :

- CIDFF des Alpes-de-Haute Provence
- CIDFF de l'Aude
- CIDFF du Bas-Rhin
- CIDFF de la Gironde
- CIDFF du Limousin

- CIDFF de Loire Atlantique
- CIDFF de la Meuse
- CIDFF de Paris
- CIDFF du Pas-de-Calais
- CIDFF Phocéén
- CIDFF des Pyrénées Orientales
- CIDFF de Seine-Saint-Denis

Et grâce à la participation des CIDFF suivants :

- CIDFF de l'Aube
- CIDFF de Charente
- CIDFF de l'Hérault
- CIDFF de Lozère
- CIDFF du Maine-et-Loire
- CIDFF Nord-Territoires
- CIDFF de Seine-Maritime

Ce référentiel a ainsi été conçu en se fondant sur l'expérience, l'expertise et l'analyse des professionnel·les du réseau, réuni·es au cours de différentes commissions et ateliers de travail.

Les réflexions se sont également appuyées sur des échanges avec le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle du Service central des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) et son réseau déconcentré, notamment les déléguées régionales et départementales suivantes :

- DRDFE d'Île-de-France
- DDFE de Lozère
- DDFE de Seine-Saint-Denis

Différent·es partenaires et professionnel·les de l'emploi ont également été invité·es à participer à certains échanges afin d'enrichir les réflexions. Ces différentes instances ont ainsi permis d'aboutir à la création du présent document, qui constitue une actualisation de sa version de 2005, intégrant les évolutions et les nouveaux enjeux propres aux services emploi des CIDFF.



# Introduction

---

## Présentation du réseau

Créés en 1972, les CIDFF informent et accompagnent les femmes partout en France pour favoriser leur accès aux droits et leur insertion socio-économique. Les CIDFF exercent une mission d'intérêt général et bénéficient d'un agrément de l'État qui s'inscrit dans le code de l'action sociale et des familles.

Le réseau des 98 CIDFF (et leurs 2300 permanences) assure des missions d'accueil et d'information, d'aide à l'orientation et d'accompagnement dans les domaines juridique, professionnel, social et familial. Les CIDFF contribuent ainsi à améliorer la vie des femmes et à construire une société plus égalitaire à travers la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils poursuivent plusieurs objectifs :

- Favoriser l'autonomie des femmes ;
- Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines ;
- Permettre l'accueil, l'information juridique et l'accompagnement de toutes les femmes.

## Les missions des CIDFF

Encadrées par la Charte nationale des CIDFF, les missions conduites par les centres sont définies d'une part en fonction des besoins exprimés par les femmes et d'autre part, par les politiques publiques en matière de droits des femmes.

Ces missions servent les différents moyens et stratégies nécessaires au développement de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le respect des différences individuelles.

Les CIDFF reconnaissent que l'accès des femmes à l'information sur leurs droits constitue une composante essentielle de leur pleine citoyenneté.

Cette information s'inscrit dans la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dès lors, pour remplir leur mission, les CIDFF s'efforcent de développer l'accès à l'information sur les droits des femmes, notamment par la mise en place de lieux d'accueil, d'écoute, d'orientation dans tous les domaines relevant de leur compétence et en veillant à la complémentarité de leurs différentes fonctions.

Les informations données par les CIDFF doivent être exactes, globales, pratiques, actualisées et impartiales.

### **Le projet associatif du réseau des CIDFF**

Le projet associatif du réseau des CIDFF rappelle que les interventions des CIDFF reposent sur les principes philosophiques contenus dans :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- La Charte européenne des Droits fondamentaux ;
- La convention CEDAW pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Le projet associatif affirme l'appartenance des CIDFF au mouvement associatif :

- En respectant la règle de non-lucrativité de leurs interventions ;
- En inscrivant leurs actions dans une perspective d'utilité sociale ;
- En remplissant la mission d'intérêt général qui leur est confiée par l'État.

En outre, le projet associatif des CIDFF affiche une éthique professionnelle commune à l'ensemble des CIDFF reposant sur :

- Le professionnalisme des équipes, soucieuses d'offrir au public des prestations de qualités ;
- Le recrutement de professionnel·les adhérant aux valeurs fondamentales de l'association et formé·es à l'accueil d'un public spécifique, notamment des femmes victimes de violences ;
- La constitution d'équipes pluridisciplinaires ;
- Une approche territorialisée et une démarche partenariale ;
- Une approche de proximité ;
- Une approche féministe.

## La Fédération nationale

La Fédération nationale des CIDFF coordonne l'ensemble des CIDFF et des Fédérations régionales qui adhèrent à sa charte. Elle assure la direction stratégique, le soutien technique et le développement des CIDFF et Fédérations régionales.

Elle les accompagne également dans le développement de leurs partenariats territoriaux. En outre, elle porte à la connaissance des pouvoirs publics et de leurs partenaires associatifs les problèmes spécifiques exprimés par les femmes auprès des CIDFF, et formule des propositions. Enfin, elle est centre de ressources, de documentation et de formation pour l'ensemble du réseau.





# I. Les services emploi des CIDFF

L'action des services emploi s'inscrit dans la préoccupation fondamentale des CIDFF : favoriser l'autonomie des femmes et promouvoir l'égalité. Ainsi, les services emploi interviennent plus particulièrement pour favoriser l'autonomie économique des femmes et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## 1. Les valeurs de l'accompagnement à l'emploi au sein du réseau

Pour construire et mener leurs actions, les services emploi se réfèrent à un socle de valeurs, relatives à la culture des CIDFF<sup>2</sup>.

### L'approche par le genre comme clé d'analyse

Les professionnel·les de l'emploi veillent à regarder les situations individuelles sous le prisme du genre et à développer des stratégies d'intervention susceptibles de favoriser l'émergence, chez les femmes accompagnées, d'une compréhension des enjeux de genre dans lesquels elles se situent. **L'approche par le genre vise à permettre aux femmes de se réapproprier leur parcours par la réalisation de choix.** Cette approche distingue les CIDFF des autres acteurs de l'emploi. Elle s'inscrit dans une dimension plus large d'un positionnement féministe porté par le réseau. Ainsi, l'expertise féministe et la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes fait référence au sein du réseau. C'est sous ce prisme que la démarche d'accompagnement des services emploi dépasse la seule question de l'accès à l'emploi et s'intéresse à faciliter

2. L'identification de ces valeurs a fait l'objet d'un travail regroupant plus de soixante professionnel·les du réseau lors de la journée nationale des services emploi du 27 février 2023. Elles se réfèrent également au projet associatif du réseau national des CIDFF

l'émancipation des femmes, en travaillant au développement de leur autonomie dans toutes les sphères de leur vie.

*« Il s'agit d'inviter les femmes à travailler sur les stéréotypes de genre, à s'informer et à interroger leur condition. Les services emploi jouent un rôle de sensibilisation autour de ces questions. »<sup>3</sup>*

## L'approche globale

**Au cœur de la démarche des CIDFF**, l'approche globale vise à accompagner les femmes dans tous les axes de leur vie et à **travailler le projet professionnel au sein du projet de vie** de chacune. Il s'agit, au cours de l'accompagnement de chaque femme, de prendre en compte ses aspirations, sa personnalité et son histoire pour les mettre en relation avec sa situation. L'approche globale pose le principe selon lequel les savoir-faire des personnes s'acquièrent aussi bien dans la sphère professionnelle que personnelle et qu'ils peuvent être valorisés, transférés pour favoriser la reprise d'un emploi ou une évolution professionnelle<sup>4</sup>. Cette approche holistique des femmes accompagnées est donc à différencier de l'approche globale telle qu'elle peut être utilisée par d'autres acteurs de l'insertion professionnelle. Elle consiste ici à mieux prendre en compte et activer les ressources personnelles, familiales et sociales des femmes, comme autant de leviers de l'accompagnement.

*« Les femmes accompagnées peuvent être prises dans des nœuds. Il n'est pas possible d'envisager la recherche d'emploi sans "détricoter" l'ensemble de ces nœuds dans le cadre d'une approche globale. »*

## Un engagement humain dans l'intérêt d'une évolution de la société

Les actions des CIDFF en matière d'emploi soulèvent des enjeux sociaux et sociétaux à l'échelle de chaque territoire. Elles ne se limitent pas à leurs effets pour les bénéficiaires, mais s'inscrivent dans des **préoccupations égalitaires plus larges**.

En effet, les projets et actions d'information, d'accompagnement, de sensibilisation et de formation mis en œuvre par les services emploi

3. Les citations figurant tout au long de ce référentiel sont issues d'interview de professionnelles des CIDFF menées entre 2022 et 2023 dans le cadre du rapport « L'accompagnement des femmes dans leurs parcours à l'emploi : outils et approche des services emploi des CIDFF », rapport de recherche réalisé par Céline BOURAND au sein de la FNCIDFF, 2024

4. F. CHARLES et S. FORTINO, 2013

ont pour effet de faire progresser l'égalité femmes-hommes à leur échelle territoriale, par exemple en luttant contre les violences sexistes et sexuelles au sein du monde professionnel ou en contribuant à améliorer la mixité professionnelle dans certains secteurs.

### **Le professionnalisme des équipes emploi**

Le professionnalisme des équipes emploi des CIDFF participe d'une exigence impliquant le recrutement de professionnel·les adhérant aux valeurs fondamentales de l'association et **titulaires de formations qualifiantes** (de type conseiller·e en insertion professionnelle (CIP) ou psychologue du travail) ou d'expériences professionnelles adaptées à leurs fonctions. Ils et elles maîtrisent des connaissances et compétences dans le domaine de l'accès à l'emploi, à la formation ou à la création d'entreprise.

En outre, les professionnel·les de l'emploi respectent des principes éthiques et des règles déontologiques strictes, visant à garantir la qualité de l'accompagnement et le respect des droits des femmes accompagnées. Ils et elles s'engagent à agir avec **intégrité, impartialité et bienveillance dans l'exercice de leurs fonctions**.

Par ailleurs, le métier des professionnel·les des services emploi exige un travail continu de réflexion et de questionnement, suscité d'une part par les difficultés exprimées par les femmes et d'autre part, par la prise en compte des mutations de l'environnement économique et institutionnel en matière d'emploi. À ce titre, ils et elles s'engagent à travers :

- Des **démarches d'analyse de pratiques** développées au plan local, régional et national favorisant l'évolution et l'adaptation des méthodes d'intervention ;
- La recherche de **méthodes et pédagogies innovantes** ;
- La **formation permanente**, en s'engageant notamment à participer aux formations de la Fédération nationale et du réseau.

Ce développement professionnel continu contribue à répondre au mieux aux besoins des femmes au sein d'un environnement économique et institutionnel en constante évolution.

L'ensemble de ces valeurs-socles oriente les principes et modalités d'intervention des services emploi, ainsi que les objectifs qu'ils poursuivent.

## 2. Les principes, modalités et objectifs de l'accompagnement en service emploi

### 2.1 Les principes d'intervention des services emploi

Les services emploi des CIDFF agissent sur le fondement de principes communs au réseau :

- Une individualisation de leur action, plaçant la **personne** au cœur de l'accompagnement. Les services emploi privilégient la prise en compte globale des différents aspects contenus ou consécutifs à la situation telle qu'elle est exposée, et y répondent par une **approche personnalisée** ;
- L'**adaptation constante** aux besoins de chaque femme reçue, à l'évolution de ses aspirations et projets pouvant être changeants ;
- Une **approche favorisant le développement** personnel et professionnel des femmes accompagnées ;
- Une approche visant à « ouvrir le champ des possibles », en favorisant l'**élargissement des choix professionnels** pour permettre aux femmes de construire des projets allant au-delà des représentations sexuées des métiers et des domaines d'activité ;
- Une approche favorisant l'**articulation des temps de vie**, la répartition du travail domestique et le cas échéant, l'exercice de la parentalité, dans une perspective féministe ;
- Le respect du **libre choix** des femmes accompagnées ;
- Le **principe de guidance**, devant permettre à chaque bénéficiaire de cheminer en autonomie vers la compréhension d'elle-même avec l'appui de l'accompagnant·e ;
- La **gratuité** de l'accompagnement ;
- La **confidentialité** de la relation, qui permet l'expression libre des satisfactions et des difficultés vécues par les femmes dans leur accès à l'autonomie personnelle et matérielle.

Ainsi, il ne s'agit pas seulement de permettre aux femmes de retrouver un emploi, comme tout acteur de la politique de l'emploi, mais de travailler l'ensemble des contraintes pouvant rendre l'insertion socioprofessionnelle difficile, et ce dans le cadre d'une approche féministe.

## 2.2 Les modalités de l'accompagnement

- **La transversalité et la pluridisciplinarité.** Les CIDFF proposent un accompagnement pluridisciplinaire aux femmes et interviennent dans les différentes sphères de leur situation, afin de travailler au développement des multiples facettes de leur projet de vie. Cette approche multidimensionnelle permet de travailler à l'autonomisation de chaque personne dans son intégralité.
- **Un cadre temporel souple.** Cette approche par le temps s'entend selon différents niveaux. D'une part, il s'agit d'un accompagnement **sans limite de durée**, reconnaissant le besoin de temps pour chacune. D'autre part, il s'agit d'un **accompagnement adapté** à la temporalité de chaque femme, en fonction de sa situation et de son cheminement personnel. Ainsi, les souhaits de l'accompagnée rythment la durée de l'accompagnement : les femmes peuvent expérimenter un emploi puis reprendre l'accompagnement au sein du service emploi pour retravailler leur projet, ou encore ne pas être disponibles pendant un temps puis réinvestir un accompagnement. Il s'agit là d'une spécificité et d'une plus-value des services emploi<sup>5</sup>, permettant d'éviter les ruptures dans l'accompagnement<sup>6</sup>.
- **L'articulation entre actions collectives et individuelles** pouvant être mobilisées tout au long de l'accompagnement.
- Un accompagnement **non directif**, adapté à chaque situation, et reposant sur la co-construction d'un plan d'action avec les bénéficiaires.
- **Le travail en réseau**, reposant sur un maillage associatif et partenarial à l'échelle de chaque territoire. Les services emploi s'inscrivent dans une logique de développement local visant à construire des liens et des partenariats avec d'autres structures et institutions concernées par le sujet de l'insertion socioprofessionnelle.
- **La proximité avec le terrain**, reposant sur des démarches d'aller-vers et de représentations directes, et la tenue de nombreuses permanences notamment en Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV), en zone rurale ou *via* des permanences mobiles (vans itinérants, etc.).

5. Cette approche doit néanmoins être articulée avec les exigences de certains dispositifs financiers très cadrés en termes de temps.

6. Les données de l'application statistique nationale 2023 permettent de mettre en lumière que majoritairement, c'est le retour à l'emploi qui justifie la fin d'un accompagnement.

## 2.3 Les objectifs de l'accompagnement

L'action des services emploi porte sur **l'insertion globale** des femmes accompagnées, à la fois sociale et professionnelle, comme finalité de l'accompagnement.

Cet objectif général repose sur :

- **L'autonomisation** des femmes accompagnées pour qu'elles deviennent décisionnaires de leur parcours. La démarche d'accompagnement cherche ainsi à rendre les femmes plus autonomes, indépendantes et libres de leurs choix ;
- **Le renforcement du pouvoir d'agir** des femmes, visant à leur permettre d'être actrices des événements qui les touchent et d'exercer un contrôle sur leur parcours. Cette approche n'est pas sans faire référence au concept d'empowerment défini par C. Deutch<sup>7</sup>, comme un « processus de changement interne [à l'individu] où émerge la croyance en sa capacité à prendre des décisions, à résoudre ses propres problèmes et un changement externe qui trouve son expression dans la capacité d'agir, de mettre en œuvre les connaissances pratiques, les informations, la compétence, les capacités et les autres nouvelles ressources acquises au cours du processus » ;
- L'accompagnement des femmes dans la **résolution des difficultés** qu'elles peuvent rencontrer dans le champ de l'emploi liées :
  - Aux inégalités persistantes sur le marché de l'emploi et de la formation, dont la division sexuée du travail, les stéréotypes liés aux métiers, l'orientation initiale marquée par les représentations sociales et la faible diversification des choix professionnels, la forte représentation des femmes dans les emplois précaires et à temps partiels,
  - À l'organisation des rôles sociaux, dont les difficultés d'ordre familial qu'elles ont le plus souvent à assumer, les situations de monoparentalité, les interruptions professionnelles pouvant être liées à la garde d'enfants, les difficultés à articuler vie familiale et professionnelle, ou encore les freins culturels divers,
- L'accompagnement des **transitions** nécessaires pour l'accès à l'emploi, en levant un ou plusieurs freins préalables à l'insertion professionnelle ;

---

7. C. DEUTSH, 2015

- Le soutien et l'appui à la définition et à la réalisation du **projet personnel et/ou professionnel** des femmes accompagnées;
- Le **suivi** durant toute la démarche, pour assurer le maintien du lien et ce, même après l'insertion professionnelle (l'autonomie étant réversible, contextuelle).

Ces principes, modalités et objectifs de l'accompagnement sont de réels atouts des services emploi, qui constituent ainsi des espaces ouverts permettant que tout projet garde sa dynamique propre, qu'il soit constamment adapté à la situation et que les difficultés qu'il comporte puissent être ainsi abordées.

## 3. Les publics cibles

### 3.1 Les femmes accompagnées

Les services emploi accompagnent **toutes les femmes**, de manière non excluante. Il s'agit d'un accueil inconditionnel quelle que soit leur situation administrative, familiale, etc.

Ils peuvent être amenés à accueillir d'autres types de publics, toujours dans une approche visant à favoriser l'égalité et l'inclusion.

Les femmes accompagnées, aux profils variés, sont nombreuses à rencontrer des freins à l'emploi, principalement relatifs à : l'insuffisance de formation et de qualification, la confiance en soi, les situations de violences, les ressources financières, la mobilité, la santé ou encore, la garde d'enfants. Cela justifie l'approche globale et le temps long de l'accompagnement.

Les services emploi peuvent ainsi être envisagés comme des **dispositifs d'accompagnement insérant, ou réinsérant, pour toutes les femmes**.

*« Il peut s'agir de femmes en emploi ou sans, des femmes qui ne travaillent pas depuis longtemps, ou qui enchaînent les "petits boulots". Des femmes en congé parental ou en arrêt maladie. Des femmes rencontrant des problématiques de santé, de souffrance au travail, des femmes en situation de monoparentalité, des femmes résidant en QPV, etc. ».*

*« La majorité des femmes que l'on accueille sont en situation de précarité, très éloignées de l'emploi, ont des traumatismes ou de nombreux freins à lever. Mais l'on accompagne aussi des femmes cadres et propriétaires de leur logement, qui rencontrent d'autres problématiques ».*

*« Il s'agit d'un public majoritairement féminin, comme des mères seules rencontrant des problématiques de garde d'enfants, des femmes victimes de violences, des femmes en manque d'estime, de confiance en elles-mêmes. Il y a également des femmes qui sont prêtes à l'emploi, qui ont besoin d'un accompagnement par exemple pour travailler le projet professionnel ou l'entrée en formation ».*

*« Toutes ces dames qui ont été isolées, qui sont restées longtemps sans travailler, pour lesquelles le retour à l'emploi est très difficile parce que le marché du travail a changé et parce que les méthodes de recherche d'emploi ne sont plus les mêmes ».*

### **3.2 Les demandes formulées**

Les femmes qui se présentent au sein des services emploi cherchent à être soutenues par des professionnel·les prenant en compte la globalité de leur situation. Elles expriment le besoin d'être écoutées et accompagnées dans le cadre de leurs expériences et de leurs aspirations aussi bien personnelles que professionnelles.

Le plus souvent, leur première demande concerne la recherche d'emploi, notamment l'élaboration du projet professionnel et l'orientation. Néanmoins, à travers la construction du projet professionnel, elles sont fréquemment amenées à évoquer leur situation personnelle et/ou familiale.

## II. Une posture d'accompagnant·e propre au réseau des CIDFF

### La primauté de la posture

Cette seconde partie du référentiel des services emploi s'intéresse à la posture des accompagnant·es, qui tient une place éminente dans la pratique d'accompagnement: « il n'est d'accompagnement que dans une posture déterminée »<sup>8</sup>. Cette posture va au-delà d'un ensemble de compétences liées à des techniques, elle renvoie à une certaine vision de la relation avec la personne accompagnée. En ce sens, la posture des professionnel·les de l'emploi au sein du réseau est constitutive de l'identité de l'accompagnement vers l'emploi des CIDFF.

### L'approche des professionnel·les des CIDFF

L'approche des professionnel·les de l'emploi des CIDFF cherche à donner plus de pouvoir aux femmes, à leur transmettre des ressources, en se souciant de leur capacité à pouvoir les utiliser.

Il est question de soutenir les personnes pour qu'elles exercent du contrôle sur leur parcours en devenant autrices et actrices des événements qui les touchent, plutôt que d'en subir les conséquences. Cela passe par l'acquisition, le renforcement ou le développement d'un certain nombre **d'habilités personnelles**, tout autant que l'amélioration de l'accès aux ressources.

Le concept de « capacité » de l'économiste Amartya Sen<sup>9</sup> illustre bien cette spécificité de l'accompagnement: il s'agit d'accompagner les femmes à disposer des ressources leur permettant de pouvoir faire différents choix. Les professionnel·les de l'emploi cherchent donc à

8. Wiel, Levesques, 2009

9. Sen, 1995

ouvrir leur champ de possibilités, tout en s'assurant qu'elles se sentent capables de choisir.

Ainsi, le développement des **capabilités** des femmes accompagnées doit leur permettre d'accéder à des ressources internes (qu'elles détiennent en elles) et externes (détenues par d'autres personnes ou institutions) favorables à la réalisation effective d'actions pour le renforcement de leur employabilité.

Cette notion peut être rapprochée du concept d'**empowerment** comme définie ci-avant<sup>10</sup>.

### **L'accompagnement comme un « agir commun »**

L'accompagnement peut être défini comme « l'acte commun de l'accompagnant·e et de l'accompagnée »<sup>11</sup>. L'un·e et l'autre s'engagent ainsi dans un agir commun, où l'engagement mutuel des partenaires est dans un ajustement permanent. Les femmes accompagnées sont donc pleinement actrices de leur accompagnement : l'accompagnant·e et l'accompagnée vont rechercher ensemble un chemin dans ce cadre.

### **Les gestes professionnels**

L'accompagnement ne peut s'envisager qu'au seul plan de la parole, il passe également par des actes de présence. En effet, il ne peut y avoir d'accompagnement « sans une réelle volonté de « se faire présent » à l'autre »<sup>12</sup>. La présence renvoie ici à une série d'actes, à l'inverse d'un état passif. L'action d'accompagner repose dès lors sur un ensemble d'actes de paroles et d'actes de présence pouvant être qualifiés de « gestes professionnels ».

Le geste professionnel peut être défini comme un **ensemble d'actions, de mouvements, de postures et d'opérations mentales, articulés et coordonnés, visant à la réalisation d'une tâche de production ou de service**<sup>13</sup>. Il requiert la mobilisation des compétences professionnelles.

10. Définition de C. Deutch

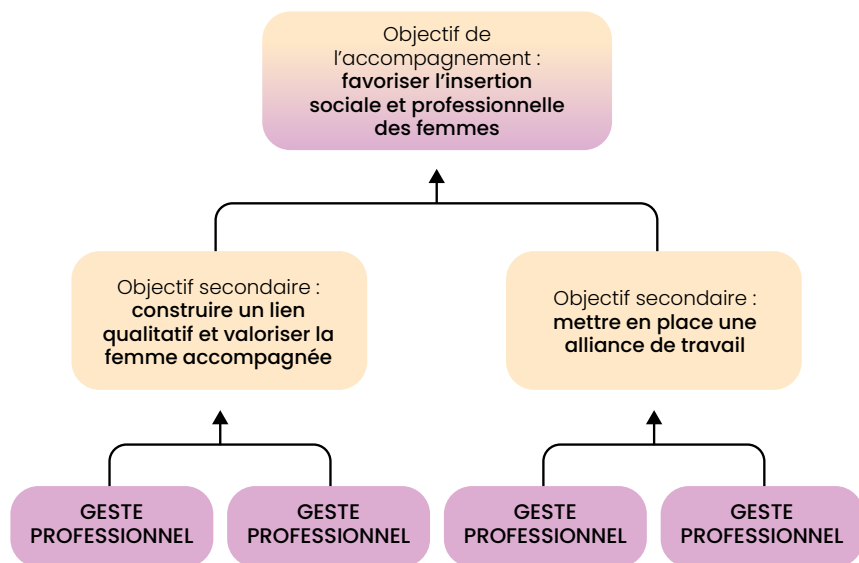
11. Wiel, Levesques, 2009

12. Idem

13. Définition issue des travaux de Claire Trenteseaux, 2021

Dans le cadre de l'accompagnement de chaque femme vers l'insertion, les professionnel·les des CIDFF sont amené·es à pratiquer un ensemble de gestes professionnels visant à deux objectifs :

- **Construire un lien qualitatif et valoriser la femme accompagnée ;**
- **Mettre en place une alliance de travail.**



La démarche présentée ci-après est proposée à titre indicatif. Il ne s'agit pas d'un processus figé, mais d'une proposition de méthode sur laquelle les professionnel·les de l'emploi peuvent s'appuyer pour guider leur pratique, en l'adaptant à leur méthodologie propre et aux femmes reçues.

## 1. Construire un lien qualitatif et valoriser la femme accompagnée

L'accompagnement en CIDFF repose tout d'abord sur la construction d'un lien qualitatif entre les professionnel·les de l'emploi et les femmes accompagnées ainsi que la valorisation des compétences et des expériences de ces dernières.

La construction d'un tel lien passe par un ensemble de techniques d'entretien et de gestes professionnels visant à instaurer un climat de confiance et de prévenance propice à l'accompagnement:



**Écoute active**

**Compréhension  
empathique**

**Authenticité**

**Horizontalité**

**Valorisation des  
compétences et de  
l'expérience**

**Création d'une  
atmosphère**

**Prise en compte de la  
question sociale dans  
sa globalité**

« Au commencement est l'écoute » par laquelle le ou la professionnel·le parvient à entendre et comprendre la demande des femmes qui s'adressent au service emploi :  
« Accueillir la parole », « Donner son attention à l'autre »

Bienveillance, soutien et proximité :  
« S'autoriser en fonction des situations à une certaine complicité, sans familiarité »

Laisser place à l'expression des ressentis par des paroles ou des gestes :  
« Pouvoir exprimer son ressenti d'accompagnant·e »,  
« Pouvoir faire part d'une émotion qui nous traverse »

Geste professionnel pouvant se traduire par une horizontalité physique, lorsque le ou la professionnel·le se place à côté de la personne accompagnée :  
« Cheminer avec la personne accompagnée, être à côté »

Aider l'accompagnée à identifier et à mettre en avant ses expériences personnelles et professionnelles :  
« Identifier des compétences et des qualités, trouver un fil rouge afin de valoriser le parcours »

Établir un climat, une ambiance propre aux échanges :  
« Le lien s'est fait au premier regard »

Permettre à l'accompagnée d'exprimer d'autres difficultés que celles liées à l'emploi. Selon le contexte et les besoins de la personne, s'autoriser à suspendre la recherche d'emploi :  
« Se détacher pour y arriver »,  
« Laisser la femme accompagnée parler de ses préoccupations actuelles quitte à ne pas parler d'emploi »

## 2. Mettre en place une alliance de travail avec la femme accompagnée

L'accompagnement repose par ailleurs sur la mise en place d'une alliance de travail entre les professionnel·les de l'emploi et les femmes accompagnées. L'alliance de travail fait référence à une collaboration entre l'accompagnant·e et l'accompagnée. Elle repose sur l'existence d'une relation de confiance, rendue possible par la construction d'un lien qualitatif tel que défini ci-avant, et sur un engagement mutuel envers des objectifs définis et des démarches à effectuer.

Cette alliance de travail dans le cadre de l'accompagnement permet d'apporter un soutien personnalisé à chaque femme accompagnée, devant lui donner la possibilité d'exploiter son potentiel et d'atteindre ses objectifs.

### 2.1 Accord autour des objectifs communs

D'une part, il s'agit de chercher à mettre en place un accord autour des objectifs communs de l'accompagnement. Plusieurs techniques et gestes professionnels peuvent être adoptés dans ce cadre (voir page ci-contre).

### 2.2 Accord sur les démarches à effectuer et les étapes de l'accompagnement

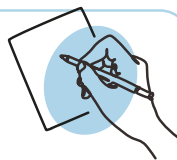
D'autre part, les professionnel·les de l'emploi vont rechercher un accord sur les démarches à effectuer et les étapes pour atteindre les objectifs communs définis avec la femme accompagnée.

Dans ce cadre, ils et elles peuvent avoir recours à différents gestes professionnels (voir page 30).

## ACCORD AUTOUR DES OBJECTIFS COMMUNS

### Cadrer la démarche

- Effectuer un premier **diagnostic** de la situation de la personne.
- **Contextualiser** l'accompagnement, aborder la notion du temps.
- Informer des **modalités**, expliquer comment l'accompagnement va se dérouler : s'assurer que la personne ait bien compris le fonctionnement du service emploi et les différentes possibilités qui lui sont offertes.
- Présenter la **finalité** de l'accompagnement.



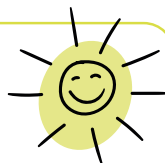
### Coconstruire une proposition personnalisée

- Coconstruire une **proposition personnalisée** en fonction des potentialités de la femme accompagnée, des éventuels freins et difficultés qu'elle rencontre dans sa vie personnelle, sociale ou professionnelle et de l'offre de services individuelle et collective du CIDFF.
- Mettre en place un **contrat d'engagement tacite** sous différentes formes, écrit ou oral, formalisé ou non, selon le choix de l'accompagnant-e ou le dispositif (par exemple, dans le cadre du CEP). Ce contrat marque l'engagement réciproque et constitue un outil de cadrage du travail commun, rendant la femme actrice de son accompagnement « comme si l'on se serrait la main ».



### Tout au long de l'accompagnement

- Encourager la femme accompagnée à être **actrice** de la démarche : il ne s'agit pas d'une relation d'expertise entre le/la professionnel-le et l'accompagnée, mais d'un travail guidé par l'émergence des possibilités propres à la femme accompagnée, afin qu'elle trouve d'elle-même et en elle les solutions.
- Amener la personne accompagnée à **se projeter**.
- S'assurer que l'accompagnée soit dans des **dispositions** lui permettant d'accepter les ressources proposées.
- Faire preuve d'**adaptabilité** tout au long de l'accompagnement.
- Assurer un **suivi** une fois la prise de poste effectuée ou l'entrée en formation : « la relation reste établie pour que la femme accompagnée puisse revenir en fonction de ses besoins » selon le principe d'absence de limite de durée de l'accompagnement.



## ACCORD SUR LES DÉMARCHES À EFFECTUER ET LES ÉTAPES DE L'ACCOMPAGNEMENT

### Co-élaborer un plan d'action adapté

- Définir avec chaque femme accompagnée les étapes à franchir en fonction de ses besoins et des objectifs définis, dans une logique de congruence : il s'agit « **d'ouvrir des chemins** ».
- Inciter chaque femme à trouver **sa méthode** et les moyens à mettre en place.



### Transmettre des outils et un vocabulaire technique

- Informer quant à l'**environnement professionnel** et les dispositifs existants.
- **Mettre en lien** avec les entreprises et les partenaires : rattacher la femme accompagnée au tissu local et/ou aux dispositifs de droit commun.
- Proposer des **outils** adaptés.
- Ajuster le langage, transmettre si besoin un **vocabulaire technique**, par exemple pour favoriser la recherche d'emploi ou préparer une candidature.



### Tout au long de l'accompagnement

- **Suivre les démarches** engagées, effectuer des éventuels ajustements.
- Prendre en compte le **rythme** de la personne accompagnée : « laisser chaque femme aller à son propre rythme pour qu'elle trouve ses leviers d'autonomisation ».
- **Prévenir les ruptures** dans l'accompagnement.



# III. Les actions déclinées au cours de l'accompagnement vers l'emploi

## Accompagner les femmes dans une logique de parcours

En se référant aux valeurs du réseau et à une posture spécifique guidant leur pratique, les professionnel·les des services emploi développent et organisent **différents types d'actions pouvant être articulées tout au long du parcours des femmes accompagnées.**

Cette notion de **parcours** fait référence à un objectif de continuité, visant à appréhender les ruptures dans l'accompagnement. Elle implique donc la continuité d'un cheminement vers un but, mais sans préjuger d'une linéarité, puisque les bénéficiaires sont soumises à des aléas selon leurs contextes de vie. La notion de parcours met en intrigue des choix personnels mais aussi des non-choix ou encore des choix contraints. Le parcours est donc un processus à l'articulation de l'individuel et du collectif, qui laisse une place à la réflexivité des personnes sur elles-mêmes et à leur possible prise sur leur environnement.

*« Les pratiques d'accompagnement favorisent la construction d'un projet de vie prenant en compte les aspirations, la personnalité, l'histoire de la personne pour établir, dans le temps, un parcours cohérent, facteur d'autonomie »<sup>14</sup>.*

14. Guide des pratiques communes d'accompagnement emploi des CIDFF Rhône-Alpes

## Une approche globale et pluridisciplinaire pour coconstruire le projet socioprofessionnel

Au démarrage de l'accompagnement, les professionnel·les de l'emploi s'inscrivent dans une démarche d'état des lieux des différentes sphères qui composent la situation de chaque femme reçue. En effet, leur accompagnement centré sur la personne nécessite d'avoir une « vision à 360° » de sa situation. Il s'agit donc, au-delà de la demande formulée par la personne qui se présente au CIDFF, d'analyser tout ce qui gravite autour et qui risque de freiner l'accès ou le maintien dans l'emploi.

Les conseiller·ères des services emploi vont ensuite construire avec chaque femme un parcours d'accompagnement en fonction de « *là où en est la personne* », réajusté selon le cheminement de cette dernière. Tout au long de l'accompagnement, des outils et actions peuvent être mobilisés en réponse aux besoins exprimés.

Cela nécessite d'être en constante interaction avec les autres services (juridique, psychologique, etc.) du CIDFF et/ou les partenaires locaux. Jouant de la transversalité et s'appuyant sur l'offre de services individuelle et collective, l'accompagnement favorise un travail pluridisciplinaire et intersectoriel, en adéquation avec la volonté d'approche globale de la personne, au centre de la démarche des CIDFF.

Pour accompagner les parcours des femmes, une **grille de suivi du parcours vers l'emploi** a été élaborée par la Fédération nationale et la commission Emploi. Proposée en **annexe** de ce référentiel, cette grille peut constituer un outil de référence pour les CIDFF souhaitant s'en emparer afin d'assurer le suivi des femmes qu'ils accompagnent vers l'emploi.

Elle permet de **mesurer la progression** des femmes accompagnées et doit être complétée avec chaque bénéficiaire plusieurs fois :

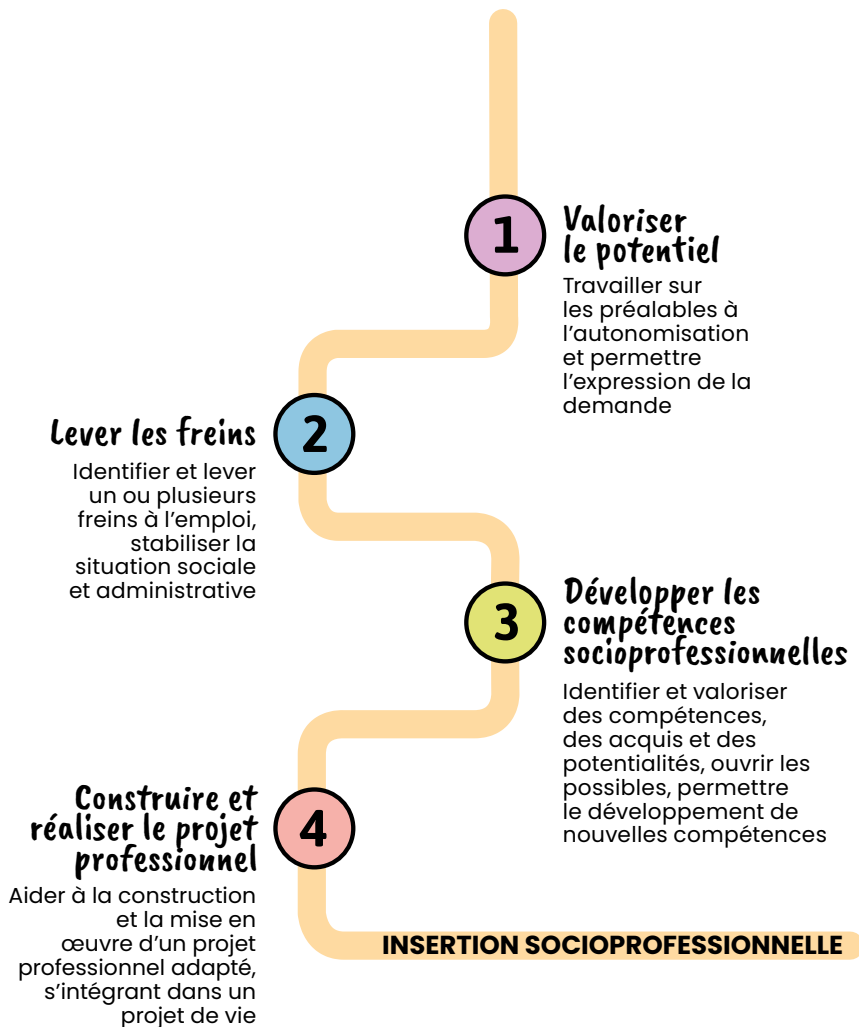
- Au démarrage de l'accompagnement, lors du premier entretien ;
- Éventuellement en cours d'accompagnement, lors d'une étape clé ;
- En fin d'accompagnement.

Chaque femme doit ainsi pouvoir mesurer le chemin parcouru entre le début et la fin de l'accompagnement.

Par ailleurs, cette grille permet également d'avoir une **vision d'ensemble** de toutes les actions déclinées au cours de l'accompagnement, dans une logique d'**évaluation**.

## Les étapes du parcours vers l'emploi

Les objectifs proposés ci-dessous reflètent les différentes « étapes » des parcours individuels vers l'emploi.



# 1. Les actions d'accompagnement individuel : objectifs et moyens

## 1.1 Les objectifs des actions individuelles

Les actions d'accompagnement individuel poursuivent plusieurs objectifs, en lien avec l'approche centrée sur la personne, caractéristique des services emploi :

- Encourager la parole ;
- Évaluer les besoins en fonction de chaque situation ;
- Identifier les étapes de la mise en place du projet et pointer les difficultés pouvant être rencontrées ;
- Accompagner à la recherche d'informations sur l'environnement socio-économique ;
- Soutenir la personne et la dynamique du projet.

## 1.2 Les outils

- **Un cycle d'entretiens individuels**, dans le cadre d'une approche globale et transversale reposant notamment sur la plus-value de la méthodologie ADVP et un certain nombre d'outils propres aux services emploi (comme la ligne de vie<sup>15</sup>)
- **Un accompagnement individuel à la création d'entreprise** à différents niveaux selon les CIDFF : élargissement des choix, orientation vers des partenaires spécialisés, information juridique sur la création d'entreprise, accompagnement spécifique à la création d'entreprise, ateliers collectifs dédiés, clubs de créatrices.
- **Un accompagnement aux démarches extérieures** : accompagner, lorsque nécessaire, les femmes auprès des institutions, des organismes de formation, des entreprises, tout en veillant à leur autonomisation dans ses démarches. Il s'agit d'accompagner un premier élan pour conduire à l'autonomisation (par exemple, pour soutenir la personne dans des démarches d'inscription, d'obtention des documents, ou lui faire découvrir une structure, un équipement public, un moyen de mobilité, etc.).

---

15. Voir encadré ci-après



## BONNE PRATIQUE

### Se former à la méthode ADVP

(proposée au catalogue de formation de la Fédération nationale)

L'ADVP, ou Activation du Développement Vocationnel et Personnel, est une méthode d'orientation personnelle et professionnelle qui place la personne au centre de sa démarche et l'accompagne dans l'identification et la mobilisation de ses propres ressources pour la définition d'un projet qui fait sens. Cette méthode, d'origine canadienne, utilisée par exemple dans le cadre du bilan de compétences, est destinée initialement à la construction de projet professionnel.

La méthode ADVP est basée sur l'expérience de la personne et tient compte de ses caractéristiques (ses potentiels, ses savoir-faire, son niveau scolaire et son aptitude à suivre une formation, ses intérêts, ses motivations, ses valeurs, etc.) et de son environnement socio-économique. Elle doit permettre le développement de la confiance en soi, et une meilleure connaissance de son propre fonctionnement.

Plus qu'une méthode, l'ADVP constitue ainsi une approche éducative de la relation d'accompagnement, en adéquation avec celle portée par les CIDFF.

Plusieurs dispositifs et pratiques spécifiques peuvent être mobilisés dans le cadre de l'accompagnement individuel. Ils ont pour point commun de permettre à la personne d'établir une certaine relation à elle-même (ses activités passées et présentes, ses souhaits, ses projets personnels et professionnels). Il est à noter que certains de ces dispositifs et actions s'effectuent en partie sur des temps collectifs (comme le bilan de parcours).

### Liste des principaux dispositifs dans lesquels s'inscrit l'accompagnement, ou sur lesquels les CIDFF peuvent s'appuyer durant l'accompagnement:

- Bilan de compétences;
- Bilan professionnel / bilan d'orientation / bilan de parcours;
- Accompagnement à la VAE (orientation et formalisation des compétences);
- Conseil en évolution professionnelle (CEP);
- Prescription d'insertion par l'activité économique;
- Prescription de formations de l'offre régionale;
- Immersion professionnelle (PMSMP, immersion facilitée<sup>16</sup>).

16. Plateforme de l'immersion facilitée: Accueil Immersion Facilitée - PMSMP: Immersion Facile (beta.gouv.fr)



## BONNE PRATIQUE

### Le bilan de compétences

Les CIDFF qui disposent d'un agrément Qualiopi spécifique peuvent effectuer des bilans de compétences (ils peuvent, dans le cas contraire, effectuer des bilans professionnels ou bilans d'orientation).

Le bilan de compétences vise à guider la personne accompagnée pour qu'elle puisse élaborer un projet en harmonie avec ses aspirations et le monde du travail. Il s'agit de favoriser son autonomie, de lui fournir des outils, de lui apprendre à s'approprier une démarche réflexive qui va lui permettre de se connaître, d'identifier ses atouts et de connaître son environnement afin de faire des choix raisonnés et de construire un projet adapté.

La méthode comprend trois phases :

1/ **Phase préliminaire**, visant à confirmer l'engagement volontaire de la bénéficiaire dans ses démarches, définir et analyser la nature de ses besoins et de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences

2/ **Phase d'investigation**, permettant à la bénéficiaire d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels, d'identifier ses compétences et aptitudes et de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle

3/ **Phase de conclusion**, devant permettre de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

Une place centrale est donnée à l'intéressée qui découvre et verbalise ses compétences en étant soutenue par un dispositif aux contours réglementés, par des techniques reconnues et un rapport relationnel soutenant.



## BONNE PRATIQUE

### L'utilisation de la ligne de vie

Cet outil propose à la personne accompagnée de construire une chronologie de son parcours de vie, à la fois personnelle et professionnelle. L'objectif est d'identifier les expériences marquantes, heureuses ou non, ayant eu un impact significatif sur sa vie, afin de lui permettre de prendre du recul, d'appréhender l'ensemble des éléments de manière non isolée, et de comprendre leurs effets sur le parcours vers l'emploi.

Cet outil demande à la personne accompagnée de se remémorer des éléments personnels marquants et doit dès lors être utilisé avec précaution, après une phase de préparation.

En outre, il peut être utilisé dans le cadre d'un bilan de compétences ou bilan professionnel.

Un exemple de support est disponible au sein du livret stagiaire « mon portfolio de capacités » dans le cadre du projet Info Proche Aidante (IPA) de la Fédération nationale. Il peut être consulté en annexe de ce référentiel.

## 2. Les actions collectives d'accompagnement : objectifs et moyens

### 2.1 Les objectifs des actions collectives

L'accompagnement en service emploi s'appuie sur une complémentarité entre actions individuelles et collectives.

**Les actions collectives visent en effet à compléter les démarches d'accompagnement individuel en diversifiant les méthodes utilisées.**

Ces actions poursuivent plusieurs objectifs :

- Favoriser la **diversité des cadres d'écoute et des modes d'intervention**, par la mobilisation de différents outils adaptés et la pluridisciplinarité des approches, afin d'assurer une continuité de parcours ;
- Favoriser le **partage d'expérience et la sororité**, vaincre la solitude, permettre de s'offrir un espace et du temps pour soi ;
- Déconstruire les **stéréotypes**, développer de nouvelles **compétences** et renforcer le pouvoir d'agir.

## 2.2 Les outils

Les services emploi développent différents formats d'action collective, comme des ateliers, des sessions d'information et de sensibilisation, des actions dans le cadre d'un dispositif ou de projets nationaux<sup>17</sup>, régionaux ou locaux ou encore des groupes de paroles, favorisant le partage des vécus et des expériences.

Ces actions collectives portent sur des thématiques variées. Certains CIDFF constituent une véritable « offre de services », que les femmes peuvent mobiliser au cours de leur parcours vers l'emploi. En outre, certaines actions collectives peuvent être élaborées en co-construction avec des partenaires.

### **Ateliers liés à l'image de soi :**

- Développement de la confiance en soi/l'estime de soi ;
- Remobilisation par le sport ;
- Art thérapie ;
- Santé.

### **Ateliers visant à travailler à la levée des freins globaux ou spécifiques :**

- Garde d'enfants ;
- Mobilité ;
- Apprentissage de la langue / cours de FLE ;
- Ateliers dédiés aux femmes primo-arrivantes ;
- Insertion des femmes victimes de violences.

### **Ateliers visant à travailler sur les équilibres :**

- Articulation des temps de vie ;
- Ateliers dédiés à la monoparentalité ;
- Développement du pouvoir d'agir.

---

<sup>17</sup> Un grand nombre de projets sont mis en place au niveau national, comme le projet TouteSport visant à favoriser l'insertion socioprofessionnelle par la pratique sportive ou le projet Info Proche Aidante (IPA) visant à accompagner les proches aidant-es dans leurs démarches, valoriser les compétences acquises au cours de la situation d'aide et favoriser leur retour à l'emploi.

### **Ateliers de valorisation et développement des compétences :**

- Prise en compte de ses potentiels liés à son expérience de vie (aidance, etc.);
- Compétences relationnelles / savoir-être en entreprise;
- Ateliers numériques ;
- Accompagnement à la négociation.

### **Ateliers visant à définir le projet professionnel :**

- Elargissement des choix professionnels et déconstruction des stéréotypes;
- Découverte des métiers et des formations (visites d'entreprises, chantiers, plateaux techniques, etc.).

### **Ateliers dédiés aux Techniques de Recherche d'Emploi (TRE)**

### **Ateliers dédiés à la création d'entreprise et clubs de créatrices**



## BONNE PRATIQUE

### L'action Cap Mixité

L'action Cap Mixité de la Fédération régionale des CIDFF d'Occitanie vise à favoriser la mixité des métiers, à déconstruire les stéréotypes et à encourager l'élargissement des choix professionnels.

Cette action s'appuie sur des interview filmées de professionnel·les réalisées par les CIDFF, auprès de femmes exerçant des métiers davantage occupés par des hommes, et inversement.

A partir de ce contenu, des ateliers de sensibilisation sont organisés afin de questionner les représentations sexuées liées aux métiers avec les participant·es et leur permettre une ouverture sur le marché du travail.



## BONNE PRATIQUE

### Le bilan de parcours, une action d'accompagnement alliant individuel et collectif

Le bilan de parcours est une action développée et mise en place par plusieurs CIDFF<sup>18</sup>, destinée aux femmes qui ont vécu ou vivent un burn-out professionnel ou parental, ou aux femmes victimes de violences, souhaitant être accompagnées dans une transition vers un mieux-être professionnel ou une reprise d'activité. Cette action repose sur la complémentarité des accompagnements individuels et collectifs.

L'accompagnement, sur une période de six à douze mois, est individualisé et global. Il repose sur :

- 1/ Des entretiens individuels avec un·e conseiller·e en insertion professionnelle qui suit la bénéficiaire tout au long de son parcours.
- 2/ Des ateliers collectifs et des groupes de parole visant à soutenir les bénéficiaires dans leur processus de reconstruction personnelle.
- 3/ La possibilité de rencontrer un·e juriste pour éclairer sur le droit du travail, le droit de la famille.

18 CIDFF de Gironde, CIDFF de l'Hérault, CIDFF des Pyrénées-Orientales et CIDFF Phocéén

## 3. Le travail en équipe pluridisciplinaire et en réseau

### 3.1 Les objectifs

#### **Constituer un « lieu-ressources » sur la thématique emploi**

Les services emploi des CIDFF constituent des lieux privilégiés pour observer et analyser la situation des femmes sur le marché local de l'emploi. A ce titre, l'action des services emploi permet de :

- Capitaliser l'information concernant les femmes reçues et accompagnées;
- Initier ou participer à la réalisation d'études ou de diagnostics territoriaux;
- Favoriser les échanges de pratiques, en interne et avec les partenaires locaux;
- Permettre la formalisation et le partage des démarches expérimentées.

#### **Informier, sensibiliser, former les acteurs du territoire et les entreprises**

Les services emploi des CIDFF agissent pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de leur territoire. Ils mènent des actions de sensibilisation et de formation en direction des jeunes, des acteurs locaux de l'emploi et de la formation ou encore des organisations et des entreprises. A ce titre, ils poursuivent plusieurs objectifs :

- Concevoir et animer des actions d'information et de sensibilisation sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (de manière générale et sur le territoire en particulier)<sup>19</sup>;
- Sensibiliser les équipes des entreprises et des organisations, notamment à la question des violences sexistes et sexuelles et des violences conjugales au travail;
- Communiquer sur les actions conduites en faveur de l'égalité sur le territoire.

---

19. Certains services emploi sont par exemple amenés à intervenir auprès des entreprises sur la question des violences conjugales dans le cadre du projet "Violences au sein du couple: on en parle au travail".

## Favoriser la cohérence des parcours des bénéficiaires

### En interne au sein du CIDFF

Les différentes équipes du CIDFF travaillent en complémentarité afin de favoriser la continuité des parcours, sans rupture lors du passage d'un-e interlocuteur-ice à un-e autre.<sup>20</sup>

### Avec les partenaires externes

Le développement partenarial, inhérent à l'activité des services emploi, poursuit plusieurs objectifs :

- Favoriser la mise en place d'actions locales communes ou la formation de nouveaux partenariats ;
- S'assurer de la cohérence entre les dispositifs et permettre l'articulation des étapes du parcours des femmes avec les partenaires. Cet objectif repose sur une nécessaire mise en réseau des acteurs du territoire ;
- S'assurer que les projets des femmes reçues soient réalistes et réalisables en fonction des spécificités et opportunités territoriales.

Ainsi, le réseau partenarial complète, par ses compétences, les actions pluridisciplinaires proposées au sein des CIDFF. En outre, s'inscrire dans un tissu partenarial et être visible sur les territoires est un impératif pour les services emploi, notamment pour favoriser les mécanismes d'orientation réciproques.

Les acteurs de l'emploi et de l'insertion restent les orienteurs privilégiés des services emploi. Cela peut se justifier par l'existence de conventions nationales et territoriales qui permettent de faciliter ces liens.

## 3.2 Les outils

### La déclinaison de conventions nationales

Pour soutenir l'action des services emploi dans leurs missions, la Fédération nationale développe de nombreux partenariats institutionnels, associatifs et privés dans les domaines de l'insertion professionnelle et de la création d'entreprise par les femmes. Ces conventions encouragent les CIDFF à se rapprocher localement des partenaires du réseau, afin de s'informer mutuellement de leurs offres de service ou de développer des actions communes. Les services emploi s'appuient

20. Il s'agit par exemple de permettre le passage d'un accompagnement emploi à un suivi avec un-e psychologue ou un-e conseiller-e parentalité.

ainsi sur ces conventions nationales pour favoriser le lien territorial dans l'objectif de mener et de financer des actions localement. En outre, ces conventions font l'objet de déclinaisons régionales ou locales.

### Les principaux acteurs et partenaires concernés

Chaque CIDFF s'inscrit dans un écosystème réunissant des acteurs publics et privés de l'emploi, qu'il analyse afin d'y trouver sa place. Ainsi, différents acteurs peuvent devenir des partenaires opérationnels avec lesquels développer de potentielles offres de services complémentaires, notamment :

- Les acteurs du service public de l'emploi (France Travail, Missions locales, Cap emploi, AFPA) ;
- Les collectivités territoriales ;
- Les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) ;
- Les centres de formation ;
- Les chambres consulaires ;
- Les agences de travail temporaire ;
- Les associations locales et centre sociaux ;
- Les travailleurs-euses sociaux-ales (Caisses d'allocation familiales (CAF), Centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), Sécurité sociale, etc.) ;
- Les Agences régionales de santé et les Maisons départementales des personnes handicapées ;
- Les Maisons France Service ;
- Les réseaux des PLIE, ADIE, Initiative, etc.

#### BONNE PRATIQUE



#### L'action « **Mère et femme, un équilibre possible** », une action reposant sur la pluridisciplinarité des équipes internes du CIDFF

L'action collective « Mère et femme, un équilibre possible » du CIDFF de Gironde, co-animée par un-e psychologue et un-e CIP, est destinée aux mères souhaitant envisager un changement personnel ou professionnel.

L'action permet de travailler avec un groupe de femmes sur leurs projets socioprofessionnels et l'articulation des temps de vie, tout en proposant aux bénéficiaires une solution de garde d'enfants durant les ateliers. La réflexion conduite par le ou la psychologue concernant les modes de garde constitue une étape essentielle, préalable à l'insertion socioprofessionnelle.



## BONNE PRATIQUE

### L'action « **TouteSport!** », une action mobilisant les partenaires locaux tout au long du projet

L'action « TouteSport! » a pour objet d'encourager et de développer l'accès à la pratique physique ou sportive des femmes en tant que vecteur de confiance en soi, d'autonomie, de mobilité et d'insertion sociale et professionnelle.

Cette action suppose d'identifier et de développer de nouveaux partenariats pour le CIDFF. En effet, il s'agit de repérer les partenaires du territoire utiles dans ce cadre, notamment ceux qui mettront en œuvre l'activité physique ou sportive, les élu·es en charge du sport et les autres acteurs·trices gravitant localement autour de l'accès à la pratique sportive.

La mobilisation des partenaires nécessite du temps, notamment en amont de l'action, afin de repérer les différents enjeux de ces partenaires à travers leurs missions et leurs intérêts, et de les solliciter sur des besoins spécifiques liés à leur champ de compétence (soutien financier, mise à disposition de salles ou de personnel, sollicitation des services de communication, etc.).

Les partenaires doivent rester mobilisés tout au long de l'action. Il s'agit donc pour les CIDFF d'organiser des réunions régulières pour présenter l'avancée de l'action, faire remonter les besoins et situations rencontrées ou encore, restituer les résultats pour générer de nouvelles actions et de nouveaux financements.



## BONNE PRATIQUE

### L'action « **Elaboration du projet personnel et professionnel** » du CIDFF de Loire-Atlantique en partenariat avec la CAF

Cette action du CIDFF de Loire-Atlantique, en partenariat avec la CAF, vise à accompagner les personnes à l'émergence et à l'élaboration de leur projet professionnel, de formation ou de création d'activité, en tenant compte de la globalité de leur situation, de leur rythme de réflexion et d'action et de leurs souhaits, pour aboutir à un projet personnalisé.

Cette action cible des personnes volontaires, sollicitées par la CAF, accompagnées ou non par les travailleur·euses sociaux·ales CAF, en congé parental, au foyer ou au RSA majoré, qui souhaitent entreprendre une démarche de réflexion en vue de leur retour à l'emploi, en élaborant un projet professionnel et / ou personnel.

Les ateliers prévus dans le cadre de cette action sont coanimés par un·e conseiller·e emploi du CIDFF et un·e travailleur·euse social·e de la CAF.

## **Les actions des services emploi : exemples de situations-types et de pistes d'intervention**

### **Situation-types**

- « Je ne sais pas ce que je sais faire, je ne sais pas où j'en suis »
- « Je souhaite changer de métier, mes horaires ne correspondent plus à ma situation personnelle »
- « Je ne peux pas me déplacer comme je le souhaiterais »
- « J'ai besoin de ressources pour accéder à un logement »
- « Je dois travailler à nouveau car je me sépare de mon conjoint »
- « J'ai du mal à faire garder mes enfants »
- « Je ne sais rien faire, je n'ai jamais travaillé »
- « J'aimerais exercer ce type de métier mais je ne sais pas comment y parvenir »
- « J'aimerais me mettre à mon compte, j'ai une idée mais je ne sais pas comment la développer »
- « Je me pose une question sur mon contrat de travail »

### **Pistes d'intervention**

- Aide à l'élaboration du CV
- Travail sur la confiance en soi de manière globale
- Réflexion sur l'articulation des temps
- Réalisation d'un bilan
- Aide à la réalisation du projet professionnel
- Accompagnement à trouver un stage dans le cadre d'une immersion facilitée
- Accompagnement à la création d'entreprise
- Atelier d'élargissement des choix professionnels et de découverte des métiers
- Atelier de remobilisation par le sport
- Groupe de paroles et ateliers d'aide à la conciliation des temps de vie
- Orientation vers un-e juriste du CIDFF
- Orientation vers un partenaire spécialisé comme l'ADIE

## 4. Les outils d'évaluation des actions d'accompagnement vers l'emploi

### 4.1 Les objectifs de l'évaluation

L'approche globale, visant à lever l'ensemble des freins que peuvent rencontrer les femmes dans leur accès à l'emploi, conduit les CIDFF à **définir des indicateurs qualitatifs autres que « les sorties positives en emploi ou en formation », des dispositifs de droits communs**. En effet, les outils d'évaluation utilisés par les services emploi visent à mesurer les effets de leurs actions sur les femmes accompagnées dans leur globalité (c'est-à-dire, sur leur capacité, leur pouvoir d'agir ou encore, leur employabilité).

### 4.2 Les outils de suivi et d'évaluation

**L'évaluation du suivi :** la grille de suivi du parcours vers l'emploi (voir encadré ci-avant) est consultable en annexe et peut-être téléchargée en version numérique *via* le centre de ressources.

**L'évaluation des actions collectives :** des exemples de grilles d'évaluation sont consultables en annexe.

**L'évaluation du travail partenarial :** pour évaluer le travail partenarial dans le cadre d'un projet ou d'une action, les professionnel·les de l'emploi peuvent s'appuyer sur les indicateurs proposés ci-dessous. Ces indicateurs doivent être définis de manière proportionnelle au financement perçu pour mener le projet concerné et en adéquation avec les objectifs fixés avec les partenaires.

#### Les indicateurs relatifs au projet :

- Nombre de femmes accompagnées dans le cadre du projet ;
- Nombre d'ateliers / de sessions mises en place durant le projet ;
- Nombre de bénéficiaires orienté·es par le partenaire concerné ;
- Nombre de bénéficiaires orienté·es vers d'autres services du CIDFF ;
- Nombre de bénéficiaires orienté·es vers des partenaires du projet ;
- Nombre de bénéficiaires poursuivant l'accompagnement à l'issue du projet ;

- Nombre et nature des outils de sensibilisation créés;
- Taux de réussite (atteinte des différents objectifs spécifiques visés);
- Nature et nombre des contrats de travail des femmes en emploi à l'issue du projet.

### **Les indicateurs relatifs à la mobilisation des partenaires :**

- Fréquence des réunions partenariales: nombre de réunions d'information collective pour présenter l'action en amont; organisation d'une ou plusieurs réunions de bilan; nombre de réunions de suivi, mise en place éventuelle de comités de pilotage (COPIL)

*Le COPIL est un instrument qui favorise la dynamique partenariale locale autour d'un projet. Il peut par exemple regrouper les élu·es, les représentant·es du conseil départemental, les financeur·euses, le ou la délégué·e départemental·e aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes, etc.*

- Nombre de professionnel·les sensibilisé·es ou formé·es aux enjeux du projet;
- Coconstruction ou non du déroulé du projet;
- Coanimation ou non des ateliers/sessions prévus dans le cadre du projet;
- Évolution du projet: nombre et nature des ajustements réalisés en fonction des remontées de besoin et résultats.



# Bibliographie et ouvrages socles

---

## Travaux du réseau des CIDFF cités dans le référentiel

FNCIDFF, « Guide pour le développement des services emploi », FNCIDFF, 2024

BOURAND Céline, « L'accompagnement des femmes dans leurs parcours à l'emploi: outils et approche des services emploi des CIDFF », rapport de recherche réalisé au sein de la FNCIDFF, 2024

TRENTESEAUX Claire, « Penser l'accompagnement d'un public dans son développement », mémoire professionnel réalisé au sein du CIDFF Nord Territoires, sous la direction de Sylvain OBAJTEK et Clotilde GRYSPEERDT, 2021

CIDFF du Rhône Arc Alpin, « Guide de l'accompagnement du CIDFF », 2003

## Ouvrages

BATTAGLIOLA Françoise, « Histoire du travail des femmes », La Découverte, coll. Repères, n° 284, 2008, 128 p.

BRIÈRE Sophie (sous la dir. de), « Les femmes dans des professions traditionnellement masculines », Hermann, 2020, 245 p.

GUICHARD Jean, HUTEAU Michel, « Orientation et insertion professionnelle. 75 concepts clés », Dunod, 2022, 480 p.

LAPEYRE Nathalie, LAUFER Jacqueline, LEMIÈRE Séverine, POCHIC Sophie, SILVERA Rachel, « Le genre au travail. Recherches féministes et luttes des femmes », Éditions Syllepse, 2021, 344 p.

LAUFER Jacqueline, « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », La Découverte, 2014, 128 p.

MARUANI Margaret, « Travail et emploi des femmes », La Découverte, coll. Repères, n° 287, 2017, 128 p.

MARUANI Margaret (sous la dir. de), « Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs », La Découverte, 2013, 420 p.

MEURS Dominique, « Hommes / femmes : une impossible égalité professionnelle ? », Les Éditions Rue d'Ulm, 2014, 106 p.

SILVERA Rachel, « Un quart en moins : des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires », La Découverte, 2014, 238 p.

TESTART Alain, « L'amazone et la cuisinière. Anthropologie de la division sexuelle du travail », Gallimard, 2014, 192 p.

## Études et rapports

AGENCE NATIONALE DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES, « La dimension territoriale de l'accès à l'emploi des femmes », ANCT, coll. Comprendre, *Fiche d'analyse de l'Observatoire des territoires*, n° 10, 2021, 36 p.

BRIARD Karine, « Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? », DARES, *Document d'études*, n° 234, 2019, 75 p.

CENTRE HUBERTINE AUCLERT, « Télétravail et égalité femmes-hommes », Centre Hubertine Auclert, 2022, 100 p.

ESCADRON Éva, « Femmes et entrepreneuriat », Les Éditions des Journaux officiels, coll. Les études du Conseil économique, social et environnemental, 2020, 95 p.

GRÉSY Brigitte, AMOUZOU Adélaïde, CASER Fabienne, CHAPPERT Florence, MILEWSKI Françoise, « Les femmes seniors dans l'emploi. État des lieux », ANACT, DGEFP, 2019, 160 p.

HAUT CONSEIL A L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, « Pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes », HCEfh, 2023, 68 p.

## Guides et jeux

AFNOR, « AFNOR SPEC X30-020: Égalité entre les femmes et les hommes », AFNOR, 2021, 40 p.

COMMISSARIAT GÉNÉRAL À L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES, « Favoriser l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux. Outils et bonnes pratiques », CGET, 2019, 80 p.

FNCIDFF, « **Guide repère à destination des TPE et PME : Femmes et mono-parentalité, le choix de l'emploi** », FNCIDFF, 2023, 44 p.

FNCIDFF, « **Guide méthodologique à destination des CIDFF : Violences au sein du couple, on en parle au travail** », FNCIDFF, janvier 2023, 69 p.

FNCIDFF, « **Guide repère à destination des professionnel-le-s de l'emploi : L'accompagnement des femmes primo-arrivantes vers l'insertion professionnelle** », FNCIDFF, 2021, 73 p.

LANZMANN Chine, « Guide de l'auto-coaching pour les femmes », Pearson France, 2017, 299 p.

LECOURSONNAIS Patrick, MOUILLET Marie-Claude, « Chercher un emploi, un stage, tout un art ! », Éditions Qui plus est, 2020, 118 p.

MOUILLET Marie-Claude, COLIN Claude, « Chemin faisant 1 & 2 », Éditions Qui plus est, 2022, 270 p.

PRÉFET DE LA RÉGION D'ÎLE-DE-FRANCE, « Favoriser l'insertion professionnelle des femmes dans les quartiers politique de la ville. Guide méthodologique », Préfet de la région d'Île-de-France, 2018, 16 p.

THIERRY Stéphanie, GAUTIER Philippe-Didier, POLLET Maxime, « Intégrer les réseaux sociaux dans l'accompagnement vers l'emploi », Éditions Qui plus est, 2018, 30 p.

VOLLAND Marlen, LEMAIRE Philippe, « Et si – jeux pour décrocher un emploi ou un stage », Éditions Qui plus est, 2023.

## Travaux de recherche cités dans ce référentiel

CHARLES Frédéric, FORTINO Sabine, « Le concept de genre au CIDFF: un outil de travail pour l'insertion », Cahier du genre, n°55(2), 2013

DEUTCH Claude, « L'empowerment en santé mentale », Sciences et Actions Sociales, Dossier n°1, 2015.

ROGERS Carl, « Le développement de la personne », Dunod, 2005

SEN Amartya, « Development as Freedom », Oxford: Oxford University Press, 1999

WIEL Gérard, LEVESQUES Georges, « Penser et pratiquer l'accompagnement: Accompagnement et modernité », 2009

# Annexes

---

Annexe 1 - Grille de suivi du parcours vers l'emploi

Annexes 2A / 2B - Grilles d'évaluation d'actions collectives

Annexe 3 - Outil « Ligne de vie » - Portefolio IPA

## Annexe 1 - Grille de suivi du parcours vers l'emploi

NOM :	Moyens déployés		Indicateurs	
	A remplir lors de l'évaluation intermédiaire et/ou finale		A remplir au premier entretien avec la bénéficiaire - puis en fin d'accompagnement pour suivre l'évolution	
Objectifs	Types d'action mobilisée par l'accompagnant-e du service emploi		Vulnérable	Disponible
	✓		→	
<b>1 / Valorisation du potentiel</b>				
Avoir confiance en soi	Entretien individuel		J'ai un peu plus confiance en moi	J'ai confiance en moi <i>Je me sens capable de faire les choses aussi bien que la majorité des gens</i>
	Action collective			
	Orientation interne		Je n'ai pas confiance en moi	
Commaître ses besoins	Orientation externe			
	Entretien individuel			
	Action collective		J'ai du mal à connaître mes besoins	Je connais bien mes besoins
Etre en capacité de se projeter dans une activité professionnelle	Orientation interne			
	Orientation externe			
	Entretien individuel		J'envisage de me projeter dans une activité professionnelle	Je me projette dans une activité professionnelle
<b>2 / Levée des freins</b>				
Avoir une autorisation de travail pour les femmes étrangères	Entretien individuel			
	Action collective		Je rencontre des difficultés dans les démarches	J'ai une autorisation de travail
	Orientation interne			
Avoir un logement stable	Orientation externe			
	Entretien individuel		Sans domicile fixe	Autonome
	Action collective			
Etre mobile	Orientation interne		Je ne suis pas mobile <i>Je ne sais pas me déplacer seule vers un lieu de travail</i>	Je suis mobile <i>Je sais utiliser les transports en commun et/ou je possède un véhicule</i>
	Orientation externe			
	Entretien individuel		Je suis partiellement mobile <i>Je dépends d'un covoiturage / Je possède un véhicule mais je ne peux pas l'utiliser tous les jours</i>	



Objectifs	Moyens déployés	Indicateurs	
	A remplir lors de l'évaluation intermédiaire et/ou finale	A remplir au premier entretien avec le bénéficiaire – puis en fin d'accompagnement pour suivre l'évolution	Définir une temporalité intermédiaire si besoin
	Types d'action mobilisée par l'accompagnant-e du service emploi	Vulnérable	Disponible
Savoir utiliser les outils numériques	Entretien individuel	Je ne sais pas utiliser les outils numériques	J'apprends à utiliser les outils numériques
	Action collective		
Savoir valoriser ses points forts	Orientation interne	Je rencontre des difficultés à valoriser mes points forts (auprès des entreprises, des financeurs, etc.)	J'apprends à valoriser mes points forts (auprès des entreprises, des financeurs, etc.)
	Orientation externe		
	Entretien individuel		
	Action collective		
	Orientation interne		
	Orientation externe		
<b>4/ Construction et réalisation du projet professionnel</b>			
Identifier ses aspirations professionnelles	Entretien individuel	Je ne sais pas quelles sont mes aspirations professionnelles <i>Je ne sais pas vers quel secteur d'activité m'orienter</i>	J'ai globalement identifié mes aspirations professionnelles
	Action collective		
	Orientation interne		
	Orientation externe		
Élargir ses choix professionnels au-delà des représentations de genre	Entretien individuel	Je ne me projette que dans certains métiers dits "féminins"	Je me renseigne sur d'autres types de métiers
	Action collective		
	Orientation interne		
	Orientation externe		
Connaître l'environnement global et le marché du travail	Entretien individuel	Je ne connais pas l'environnement global et les métiers correspondant à mes aspirations	Je découvre l'environnement global et les métiers associés
	Action collective		
	Orientation interne		
	Orientation externe		
Élaborer et mettre en œuvre un projet professionnel réaliste et réalisable	Entretien individuel	Je n'ai pas de projet professionnel réaliste et réalisable	J'ai validé mon projet professionnel avec le ou la professionnel.le qui m'accompagne
	Action collective		
	Orientation interne		
	Orientation externe		

## Notice d'utilisation

**La colonne Objectifs** suit une chronologie, de haut en bas, visant à refléter le parcours des femmes vers l'emploi, à l'exception de la section 2 (Levée des freins) qui doit être lue selon les freins concernés

**La colonne Moyens déployés** vise à indiquer les types d'actions mobilisées pour chaque objectif : *entretien individuel avec le ou la professionnel-le de l'emploi, action collective, orientation interne vers un service du CIDFF ou orientation externe vers un partenaire.*

Si plusieurs objectifs sont travaillés au sein de la même séance, la ligne correspondante doit être cochée **pour chaque objectif**.

Par exemple, si la confiance en soi et la mobilité sont travaillées au cours d'un même entretien individuel, cocher deux fois "entretien individuel" pour les objectifs "avoir confiance en soi" et "être mobile"

**La colonne Indicateurs** doit être complétée en début et en fin d'accompagnement avec la bénéficiaire, afin de suivre son évolution.

Les indicateurs peuvent être **surlignés en deux couleurs différentes**, l'une pour le premier entretien et l'autre pour l'évaluation finale.

Des **exemples figurent en bleu** pour illustrer le type de situations que les indicateurs peuvent recouvrir

## Annexe 2A – Grille d'évaluation d'actions collectives



### Questionnaire de satisfaction

Initiales :

Date :

Session collective Egalipro

Critères	Pas du tout d'accord ☹	Plutôt pas d'accord	Neutre sans option ☺	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord ☺
Quotation	0%	25%	50%	75%	100%
La durée des ateliers vous a-t-elle paru suffisante ?					
L'organisation des ateliers vous a-t-elle paru satisfaisante (horaires, locaux, etc.) ?					
L'approche pédagogique utilisée (théorie/ pratique, exemples concrets, etc.) vous a-t-elle semblé adapté ?					
Ces ateliers vous ont-ils permis d'envisager de nouvelles orientations professionnelles ?					

Commentaires :



Projet financé avec le concours de l'Union européenne avec le Fonds Social Européen

## Annexe 2B – Grille d'évaluation d'actions collectives

Nom Formation

Date :

### AVANT MON ENTRÉE EN FORMATION

#### 1- Quelle était ma situation familiale ?

- Mariée       En couple       Seule       Avec enfants       Sans enfants  
Combien.....
- Autre : .....

#### 2- Quelles étaient mes sources de revenus ?

- Salaire       Pension alimentaire       RSA       ARE       ASS       APE
- Autre : .....

#### 3- Quel est mon niveau d'étude ?

- Sans qualification       CAP, BEP       Niveau Baccalauréat       Niveau Bac+2       Niveau Bac+3/5

#### 4- Comment ai-je eu connaissance de la formation ?

- Par la presse/affiche       Par une relation personnelle       Par le Pôle Emploi
- Par mon conseiller ou mon assistante sociale       Autre : .....

#### 5- Qu'est ce qui m'a motivé à entrer en formation ? *Je classe les critères suivants par ordre d'importance (de 1 à 10 et en barrant ce qui ne me concerne pas. Sachant que 1 est la plus importante pour moi)*

- Faire le point sur mes envies, mes besoins et mes compétences
- Connaître des métiers porteurs d'emploi       Trouver ma voie
- Avoir des ressources financières       M'affirmer et gagner confiance en moi
- Faire une formation       Découvrir des secteurs professionnels « masculins »
- Rencontrer d'autres personnes et élargir mon cercle de relations
- Pour que l'on m'accompagne dans mes démarches et que je sois encadrée
- Autre.....

#### 6- Quelles étaient mes plus grandes difficultés avant l'entrée en formation ? *Je classe les critères suivants par ordre d'importance (de 1 à 7 et en barrant ce qui ne me concerne pas)*

- Des contraintes liées à ma vie personnelle       Des difficultés liées à mon logement
- L'absence d'emploi ou de stabilité professionnelle       Des difficultés liées à l'argent
- Un isolement important       Un sentiment de malaise et un manque d'assurance
- Autre : .....

**7- Dans mon parcours professionnel, quelles limites ai-je rencontrées ?** *Je classe les critères suivants par ordre d'importance (de 1 à 6 et en barrant ce qui ne me concerne pas)*

- Mon manque d'expérience
- Mon manque de qualification
- Mon manque de confiance en moi
- Mon manque d'intérêt pour le métier
- Ma situation familiale
- Autre : .....

**8- Sur cette échelle de 1 à 10, où situerais-je l'importance de mes difficultés avant l'entrée en formation ?** *(J'entoure le bon numéro)*



### **MON AVIS SUR LE CONTENU DE LA FORMATION**

**9- Cette formation m'a-t-elle satisfaite ?**

- Tout à fait
- Beaucoup
- Moyennement
- Un peu
- Pas du tout

**10- Ai-je encore des attentes auxquelles la formation n'a pas pu répondre ?**

- Oui
- Non

Si oui, lesquelles ? .....

**11- Qu'est ce qui a été difficile pour moi durant cette formation ?** *Je classe les critères suivants par ordre d'importance (de 1 à 9) et je barre ce qui ne me concerne pas*

- Me remettre en question
- Être présente, ponctuelle
- Le stage
- Mon rapport aux formateurs
- Travailler dans un secteur « masculin »
- Elaborer mon projet professionnel
- Faire les démarches en lien avec mon projet
- Trouver ma position dans le groupe
- Autre : .....

**12- Qu'est-ce que j'ai apprécié durant cette formation ?** *Je coche ce qui m'a intéressée et je barre ce qui ne me concerne pas*

- Echanger, vivre des moments avec le groupe
- Etre sensibilisée à la mécanique
- Être en stage
- Rencontrer des professionnels
- Découvrir de nouveaux métiers
- Prendre un rythme
- Préparer le code de la route
- Autres : .....

**13- Y a-t-il une chose en particulier qui m'a fait évoluer ou qui m'a beaucoup apporté ?**

- Oui
- Non

Si oui, laquelle ? .....

**14- Est-ce que j'ai rencontré des difficultés annexes qui m'ont freiné dans mes démarches ?**

Oui  Non

Si oui, lesquelles ?.....

**MON AVIS SUR LA FORMATION**

**15- Qu'est-ce que j'ai pensé de l'accueil ?**

Très satisfaisant  Moyennement satisfaisant  Peu satisfaisant  Insatisfaisant

Vos remarques et suggestions.....  
.....

**16- Qu'est ce que j'ai pensé du rythme de la formation ?**

Très satisfaisant  Moyennement satisfaisant  Peu satisfaisant  Insatisfaisant

Vos remarques et suggestions.....  
.....

**17- Qu'est ce que j'ai pensé de la durée globale de la formation ?**

Très satisfaisant  Moyennement satisfaisant  Peu satisfaisant  Insatisfaisant

Vos remarques et suggestions.....  
.....

**18- Qu'est ce que j'ai pensé des conditions matérielles (locaux, ordinateurs, ...)**

Très satisfaisant  Moyennement satisfaisant  Peu satisfaisant  Insatisfaisant

Vos remarques et suggestions.....  
.....

**19- Qu'est ce que j'ai pensé des animations ?**

Très satisfaisant  Moyennement satisfaisant  Peu satisfaisant  Insatisfaisant

Vos remarques et suggestions.....  
.....

**MA SITUATION ACTUELLE**

**25- Ma situation a-t-elle changé depuis le début de la formation ?**

Oui  Non

Si oui, précisez ?  
.....  
.....

**26- Sur le plan professionnel, je suis actuellement :**

- En recherche d'emploi                       En attente de formation
- En cours de réalisation de mon projet professionnel
- Autre : .....

**27- La formation m'a permis de :**

- Gagner en confiance             Sortir de mon isolement     Valider un projet
- Régler des difficultés d'ordre matériel ou/et financière
- Me remettre à niveau             Passer mon code de la route
- Autre : .....

**28- A la fin de la formation, je peux dire que j'ai amélioré ma capacité à :**

- Organiser mon temps             Mettre en place des solutions de garde pour mes enfants
- Me déplacer                       M'adapter à des situations nouvelles
- Envisager des possibilités professionnelles sur des métiers atypiques
- Réfléchir autrement les rapports femmes/hommes
- Autre : .....

**29- Sur cette échelle de 1 à 10, où situerais-je le degré de mon progrès et de mon évolution réalisés ces derniers mois ? (j'entoure le bon numéro)**



**30- Comment est-ce que je vois l'avenir ?**

- J'ai confiance                       J'appréhende mais je sais que je vais y arriver     J'ai peur
- Je ne sais pas vers quoi je vais     Autre : .....

**31- Quelle est ma priorité aujourd'hui ?**

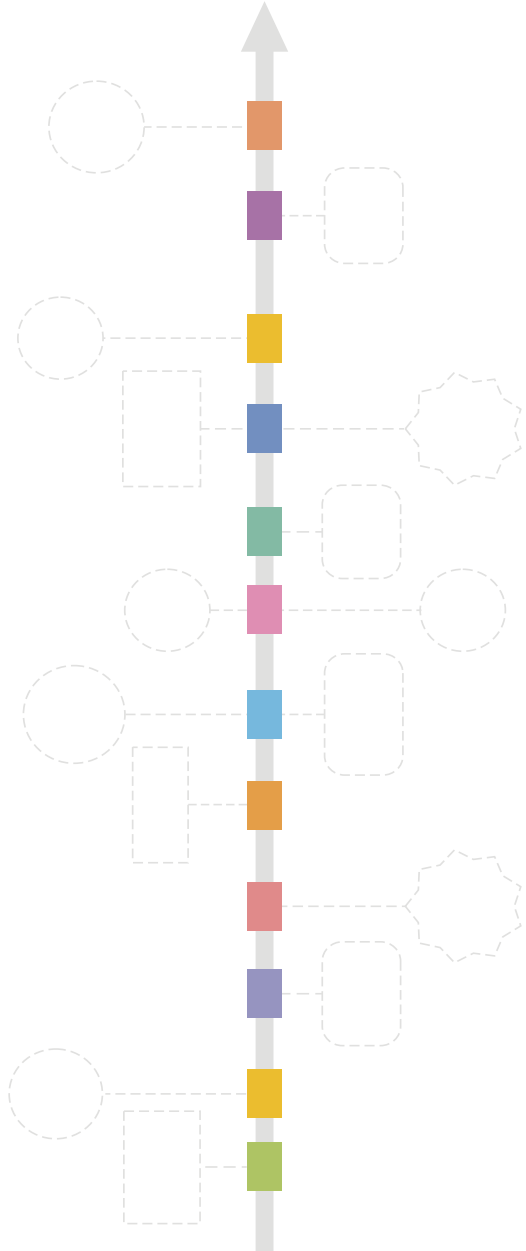
**MES REMARQUES ET MES SUGGESTIONS**

## Annexe 3 – Outil « Ligne de vie » – Portfolio IPA



Toutes les expériences marquantes ont un impact sur nous et sans le savoir nous nous adaptons et développons des capacités en lien avec ces expériences. Repensez aux moments de votre vie qui ont eu un réel effet sur vous. Ces moments peuvent être heureux ou non, ils doivent avoir eu un impact durable et significatif sur vous (votre personnalité) et votre vie. Toute expérience marquante est créatrice de talents...

→ **Au-dessus de la ligne, notez tous les événements en lien avec votre parcours scolaire et professionnel, et au-dessous de la ligne tous les événements relatifs à votre vie privée.**



Toute reproduction partielle de cet ouvrage est soumise à autorisation de la FNCIDFF, que ce soit sous forme numérique ou physique.

Rédaction : Clara Ducoux  
Maquette et mise en page : Barbara Moreau

Imprimé par Schraag  
Dépôt légal juillet 2024