

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020

---



**ciDFF**

Centre d'information  
sur les droits des femmes  
et des familles

**Loire**

## LE RAPPORT MORAL de la Présidente

*Tout d'abord pour ceux qui ne me connaissent pas, je suis Brigitte Marty et j'ai repris la présidence du CIDFF 42 le 25 janvier dernier. Au nom de toute l'équipe, j'ai donc le plaisir de vous accueillir ce soir pour cette Assemblée Générale et vous remercie chaleureusement pour votre présence, que ce soit en tant que personnes, associations ou financeurs. Avant de démarrer par le rapport moral, je vais vous faire part des personnes excusées, dont certain(e)s élu(e)s « en devoir de réserve » compte tenu des élections régionales et départementales). Pour moi, l'exercice du rapport moral aujourd'hui n'est pas des plus simples, ayant pris la Présidence de l'association mi - janvier dernier, suite au décès d'Andrée Chaize, dans un contexte difficile dû à la crise sanitaire, (que toutes les associations ont connu), mais pour le CIDFF 42 s'y ajoute une situation financière très fragile. Difficile aussi, d'assurer la succession de Mme Chaize, vous connaissiez tous son charisme, ses fortes convictions et toute l'énergie qu'elle mettait pour l'accès des femmes à l'information sur leurs droits, qui constitue une composante essentielle de leur pleine citoyenneté, et dans la mise en œuvre de l'égalité femmes/hommes. Je connaissais Andrée de longue date à travers l'association des Femmes Elues de la Loire et nous avons convenu que j'intégrerai le CA du Cidff lors de l'AG de septembre 2020. J'ai donc très peu connu et participé à l'activité de l'année 2020, dont nous faisons le bilan aujourd'hui. Assez néanmoins, pour vite comprendre que l'association avait été fragilisée depuis 2017 par de lourds soucis de trésorerie (désengagement de certains financeurs), de gestion administrative et de management (trois directrices se sont succédé au cours de l'année 2020). Ceci pour vous dire que Mme Duron-Razia, expert-comptable, va vous présenter un bilan financier laissant apparaître un déficit conséquent. Je lui laisserai le soin de vous le commenter avec notre directrice Mellila Bakha. Nous vous présentons ce bilan en toute transparence, afin d'aborder sereinement les projets de réorganisation et de redéploiement de nos activités pour 2021, bien entamé d'ailleurs le premier semestre se terminant.*

## 02

*Face à ces difficultés nous devons prendre en compte l'accroissement des sollicitations des publics, mais aussi des partenaires associatifs et institutionnels, qui continuent de manifester des attentes fortes à l'égard de notre association. En effet, Le déplacement des seuils de tolérance aux inégalités et aux violences subies par les femmes se traduit quotidiennement et concrètement pour le CIDFF. Nous avons la responsabilité de répondre au mieux, l'action des CIDFF étant fondée sur le principe d'égalité entre les hommes et les femmes, élément essentiel de toute société démocratique basée sur des valeurs de liberté, d'égalité et de fraternité. Pour rappel depuis 40 ans, les CIDFF exercent une mission d'intérêt général confiée par l'Etat. A ce titre, notre réseau national est un observatoire privilégié et une expertise auprès des pouvoirs publics. Je suis confiante en l'avenir, j'ai trouvé une équipe en grande partie renouvelée, très dynamique et impliquée dans ses missions, managée avec beaucoup d'efficacité par notre nouvelle directrice (depuis septembre 20) Mellila Bakha. Mellila a entamé une réorientation pour éviter une dispersion des interventions, avec des outils performants pour les personnels tout en renforçant la cohésion d'équipe ainsi qu'un travail de remise à plat de nos stratégies d'intervention dans le souci d'optimiser les ressources dont nous disposons et de les redéployer au service de projets plus efficaces. Elle pourra répondre à vos questions. En conclusion, je voudrais remercier tout d'abord les instances qui nous accordent leur confiance par un apport financier, soutien essentiel à la survie de l'association, l'équipe pour leur engagement et leur implication, la fédération régionale qui nous apporte son expertise. Je vous remercie de votre attention.*

La Présidente, Brigitte MARTY

## 03

**SOMMAIRE**

L'ÉGALITÉ EN 2020. OÙ EN EST-ON ?	P. 04
A PROPOS DU CIDFF DE LA LOIRE	P. 05
LES CHIFFRES-CLÉS DE 2020	P. 07
ACCÈS AU DROIT	P. 08
ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI	P. 13
EDUCATION/PRÉVENTION	P. 17
ZOOM SUR LE MAILLAGE TERRITORIAL	P. 18
LISTE DES MEMBRES DU CA ET DU PERSONNEL	P. 19
PARTENAIRES FINANCIERS	P. 20

# L'ÉGALITÉ EN 2020

## OÙ EN EST-ON ?

“

Les femmes sont les grandes perdantes du confinement, tant sur le marché du travail que dans la sphère domestique, après cinquante ans d'avancées

Anne Lambert, responsable de l'unité de recherche Logement, inégalités spatiales et trajectoires, à l'Institut National d'Etudes Démographiques.

”

L'année 2020 a mis en lumière le caractère essentiel de métiers fortement féminisés \_faiblement rémunérés, peu valorisés socialement, parfois précaires\_ en première ligne de la lutte contre la Covid : santé, éducation, propreté, alimentation, distribution. La crise sanitaire a tout autant agi comme un révélateur, parfois en les exacerbant, de situations inégalitaires, en particulier au sein du foyer.

Pendant la période du confinement, les femmes ont consacré **18.4% de temps journalier supplémentaire aux tâches ménagères** par rapport aux hommes.

Parmi les femmes qui n'ont pas eu de congé pour garde d'enfants, **45% contre seulement 29% des pères ont assuré une "double journée"** (Insee, note du 19 juin).

Parmi les personnes en emploi, les femmes ont été **deux fois plus nombreuses que les hommes à renoncer à travailler** pour garder leurs enfants (21% contre 12%).

Le télétravail a lui aussi montré que femmes et hommes ne sont pas logés à la même enseigne quand il s'agit de partager le temps, l'espace et les tâches domestiques. Les conditions d'exercice en ont été très différentes : **25% des femmes concernées disposaient d'une pièce** où elles pouvaient s'isoler, contre **41% des hommes**.

Entre le 17 mars et le 12 mai, les **interventions des forces de l'ordre à domicile** dans la sphère familiale ont augmenté de **+42%** par rapport à la même période de l'année précédente, passant de 52304 en 2019 à 74324. Les **appels reçus au 3919 ont quant à eux triplé**, passant de 23140 à 79228.

## A PROPOS DU CIDFF DE LA LOIRE

Le CIDFF de la Loire est une association Loi 1901 qui exerce une **mission d'intérêt général** confiée par l'Etat.

L'objectif est de **promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes**, et de **favoriser l'autonomie sociale, professionnelle, personnelle des femmes** appréhendées dans leur diversité afin qu'elles puissent accéder à la pleine citoyenneté.

Bien que ce principe d'égalité soit aujourd'hui juridiquement acquis, certaines avancées formelles demeurent fragiles, et un certain nombre d'inégalités effectives perdurent.

Le CIDFF de la Loire adhère à la charte de la Fédération nationale des CIDFF, dont il constitue l'une des 103 unités locales.

Il dispose d'une habilitation de l'Etat (Service des Droits des Femmes) délivrée dans le cadre d'une Convention triennale (2019-2021)

Décret n°2015-1745 du 23 décembre 2015 du code de l'action sociale et des familles).

## UNE DOUBLE STRATÉGIE D'ACTION

**Compenser les désavantages**, en apportant des solutions aux difficultés vécues par les personnes qui subissent les effets directs des inégalités

L'équipe pluridisciplinaire accueille, informe, accompagne tous les publics, en particulier les femmes, qui souhaitent connaître et utiliser leurs droits dans tous les domaines : emploi, formation, famille, santé...

- information juridique, accès au droit
- accompagnement personnalisé vers l'emploi

... et **éviter leur survenue** en agissant sur les mécanismes de la domination

- limiter l'impact différencié du "droit commun" sur la situation des femmes et des hommes en venant en appui aux acteurs (formation, conseil)
- transformer l'imaginaire collectif en sensibilisant le grand public, et en particulier les jeunes générations

Ce deuxième axe d'intervention vise des transformations plus profondes dont les effets sont susceptibles de se manifester sur le long terme.

## NOS ENGAGEMENTS AUPRÈS DES USAGERS

- Une prise en compte globale des situations
- Une information confidentielle et gratuite
- Un accueil personnalisé
- Une neutralité politique et confessionnelle

## NOTRE APPROCHE

- Le genre comme outil d'analyse et d'intervention
- Une approche systémique des situations

## LA FÉDÉRATION NATIONALE DES CIDFF

Créée en 1972, la FNCIDFF est association nationale signataire d'une convention d'objectifs et de moyens avec l'État. Elle est aujourd'hui un acteur central de la politique publique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, de lutte contre toutes formes de violences sexistes, et de lutte contre les discriminations.

Tête d'un réseau national, elle est un relais incontournable de l'action publique. Elle apporte un appui technique aux CIDFF dont elle est un acteur de professionnalisation : veille juridique, centre de ressources et de mutualisation des pratiques, service de formation, production d'outils de communication...

Réciproquement, ce maillage territorial en fait un observatoire privilégié des dynamiques sociales. En agrégeant et en analysant les données statistiques recueillies localement, elle assure une fonction de veille et d'alerte.

La FNCIDFF transmet son expertise aux pouvoirs publics par l'analyse des informations de terrain communiquées par les CIDFF ou par la mise en œuvre d'actions spécifiques relatives aux droits des femmes et des familles.

Elle est régulièrement auditionnée, notamment par les assemblées parlementaires, dans le cadre d'adoption de loi.

**103** CIDFF

**1 054** professionnel·e·s

**1706** lieux de permanences

**557633** personnes reçues

(source : statistiques 2019)

07

## LE CIDFF DE LA LOIRE EN QUELQUES CHIFFRES

**UN SERVICE CONTINU  
EN 2020**

ASSURÉ TOUT AU LONG DE L'ANNÉE

En dépit des incertitudes et fluctuations des règles d'occupation des locaux sur nos 16 points d'accueil de proximité, nous avons maintenu un accueil continu tout au long de l'année, au prix parfois d'adaptations conséquentes de nos modalités d'intervention.

Certains lieux, fermés dès le 17 mars, n'avaient toujours pas réouvert au public au 31/12/2020

**16  
POINTS D'ACCUEIL DE  
PROXIMITÉ**

répartis sur tout le département de la Loire, dont **9** situés en Quartiers Politique de la Ville, et **3** en Zone de Revitalisation Rurale

**9  
PROFESSIONNELLES**

Soit 7.2 ETP

1 chargée d'accueil

3 juristes

2 conseillères à l'emploi

1 chargée de mission emploi/formation

1 assistante de gestion

1 directrice

**2156  
PERSONNES ACCOMPAGNÉES,  
INFORMÉES OU SENSIBILISÉES**

dont

1475 RDV juridiques individuels

134 accompagnements renforcés  
vers l'emploi

468 jeunes sensibilisés

# ACCÈS AU DROIT

*Dans le cadre de sa mission d'intérêt général, le CIDFF de la Loire assure un service départemental d'accès au droit, confidentiel et gratuit, assuré par des juristes diplômé·e·s et expérimenté·e·s.*

Rendre l'information juridique **accessible**, **compréhensible**, **appropriable** par chacun est l'un des piliers du CIDFF de la Loire. Enjeu d'autant plus important que l'on assiste à une juridicisation de la vie sociale.

Les juristes apportent une écoute globale et personnalisée afin d'aider les personnes à obtenir des informations concernant leur problématique.

Nos champs d'intervention :

- **droit de la famille** : mariage/PACS, rupture conjugale, pension alimentaire, garde d'enfants, autorité parentale... Les juristes peuvent faire connaître les différentes procédures en simplifiant les termes juridiques, ou aider à clarifier des décisions déjà rendues.
- **lutte contre les violences faites aux femmes** : violences au sein du couple, agressions sexuelles, harcèlement sexuel au travail, mutilations, prostitution... Que la violence soit physique, sexuelle, psychologique ou économique, elle reste une infraction à la loi. Les juristes peuvent aider les personnes à qualifier les faits dont elles ont été victimes et les informer sur leurs droits. Les victimes peuvent bénéficier d'information à tous les stades de la procédure pénale.
- **égalité professionnelle, discriminations au travail** : difficultés dans la compréhension et/ou l'application du contrat de travail, relations avec l'employeur, violences au travail (harcèlement sexuel ou moral, agissement sexistes), discriminations à l'embauche ou dans le travail, congés liés à la parentalité, etc

Les juristes s'inscrivent dans un travail de qualification et d'analyse juridique. Lors de l'entretien, la personne expose les faits dans leur globalité et ce faisant révèle parfois des problèmes plus généraux non formulés en première intention. Après l'avoir informée sur le plan juridique, la juriste peut orienter la personne en interne (emploi), ou en externe en s'appuyant sur des ressources de proximité (aide aux victimes, action sociale, etc.).

L'information juridique est délivrée sous la forme :

- **individuelle** : entretien face-à-face, téléphonique, visio-conférence, mail. Entretiens sur RDV, du lundi au vendredi de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h. Durée : de 30min à 1h.
- **collective** : à destination du public ou des partenaires (à la demande)

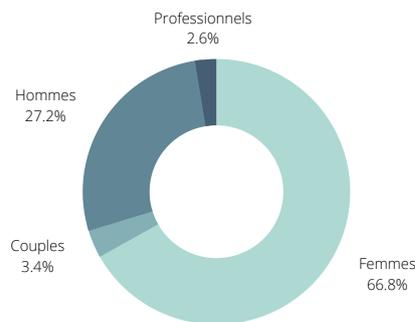
# ACCÈS AU DROIT

## Les publics

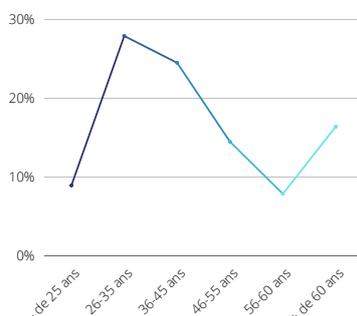
1210 personnes ont reçu une information juridique individuelle en 2020, et 1475 entretiens ont été réalisés (certaines personnes ayant consulté plusieurs fois).

Les femmes sont les plus nombreuses à avoir bénéficié du service d'information juridique, représentant 66.8% du total des entretiens réalisés (contre 63.7% en 2019), ce qui confirme une tendance observée les années précédentes.

De manière générale, on note une augmentation de la part des demandes des femmes et surtout des hommes (27.2% contre 23.2% en 2019), imputable principalement à une nette diminution du nombre des demandes de couples (passant de 145 à 50) et de professionnels (passant de 91 à 38).



Le cœur de cible demeure les 25-45 ans, qui représentent au total 52.4% des publics. Les jeunes de moins de 25 ans restent, comme les années précédentes, sous-représentés. On note toutefois une nette progression dans cette tranche d'âge (8.9% des publics contre 3.5% en 2019).

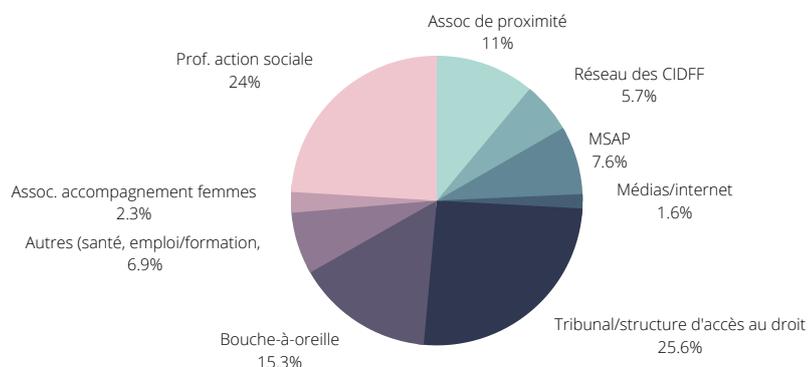


Ce "rajeunissement" des publics se vérifie aussi avec l'accroissement du taux des 26-35 (de 19.2% à 27.9%). On note parallèlement à ce déplacement du cœur de cible vers des publics plus jeunes, une progression du taux des personnes de plus de 60 ans, tendance déjà constatée par le passé (16.38% des publics en 2020 contre 13.6% en 2019).

# ACCÈS AU DROIT

## Modes de connaissance du CIDFF

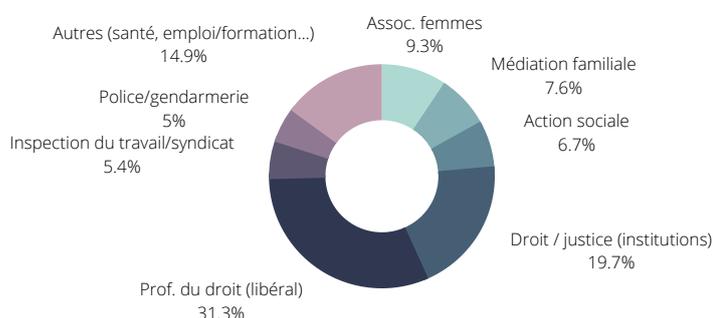
Pour 77.6% des personnes reçues en entretien, il s'agissait d'un premier contact avec le CIDFF (contre 70% en 2019).



La plupart des publics nous sont orientés par les professionnels de l'action sociale (24%), et par les tribunaux et structures d'accès au droit (25.6%). Le bouche-à-oreille est également un mode privilégié de connaissance du service juridique. Enfin, les associations de proximité et les Maisons de Services Au Public (MSAP) jouent également un rôle majeur (respectivement 11% et 7.6%). Notons le faible taux d'orientation par les associations spécialisées dans l'accompagnement des femmes (2.3%). La connaissance via les médias ou internet demeure très faible en 2020 (1.6%), confirmant le rôle clé des professionnels de première ligne dans l'orientation vers le service juridique.

## Orientations

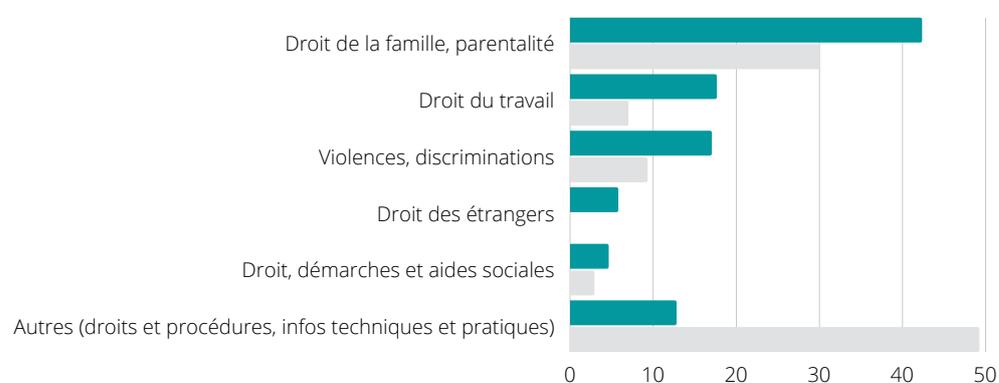
Dans 46.5% des situations, les entretiens ont donné lieu à une orientation externe auprès de partenaires. Les orientations sont réparties de la façon suivante :



# ACCÈS AU DROIT

## Les problématiques traitées

Le graphique indique le ratio des demandes selon les domaines du droit (en bleu, les données de 2020, en gris, celles de 2019).



La plupart des demandes relève du droit de la famille (**42.3%** du total des demandes) : elles concernent principalement des situations de rupture de couple (15.7% du total des demandes) ou d'autorité parentale (20.4% du total des demandes). Cette prédominance du droit de la famille, déjà observée par le passé, tend à s'accroître (30% en 2019).

**17.6%** des demandes relèvent du droit du travail.

**17%** concernent des situations de violences sexistes ou sexuelles ou de discrimination.

**5.7%** relèvent du droit des étrangers.

**4.6%** concernent les démarches et aides sociales.

Il est difficile de mesurer rigoureusement la progression entre 2019 et 2020 en raison du mode de catégorisation des demandes traitées qui diffère pour certaines thématiques. En revanche, on note une **très nette progression du taux des demandes** relevant du **droit de la famille**, des problématiques de **violences sexistes et sexuelles et de discriminations** (passant de 9.3% à 17%) et surtout des demandes en **droit du travail** (de 7% à 17.6%), qui deviennent, pour la première fois, plus nombreuses que celles relatives aux violences.

Ces tendances générales ne rendent toutefois pas compte des fluctuations suivant les lieux de permanence.

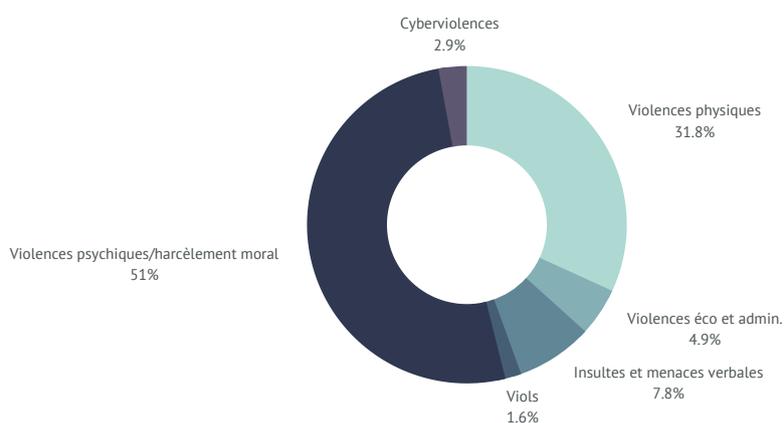
# ACCÈS AU DROIT

## Focus sur les violences

Nous avons globalement constaté une diminution des demandes relatives à des situations de violences à caractère sexiste et sexuel en 2020 (789 en 2019 contre 580 en 2020).

Toutefois, parmi ces demandes, le nombre de celles relatives à des **violences au sein du couple** (ou ex partenaire) **a plus que doublé** : il est passé de 156 en 2019 à 326 en 2020.

Ces demandes représentent 73.9% du total des demandes liées à des violences (10.8% concernent d'autres violences intrafamiliales, 12% des violences au travail, 3.3% des violences dans l'espace public). Dans la très grande majorité des cas, ce sont les femmes qui en sont les victimes. Les hommes représentent néanmoins 4.8% des demandes concernant des violences psychologiques ou du harcèlement moral.



Les femmes victimes de violences conjugales peuvent être amenées à consulter à différentes étapes de leur trajectoire : au moment de la conscientisation, pour préparer un dépôt de plainte, un départ du logement, une mise à l'abri, procédure de séparation etc.

Les juristes peuvent mettre en lien, selon les besoins exprimés, avec des structures pouvant leur venir en aide : hébergement d'urgence (115), soutien psychologique et accompagnement physique lors du dépôt de plainte, démarches quotidiennes et aides matérielles (SOS violences conjugales, services sociaux...).

# ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

*Dans le cadre de sa mission d'intérêt général, le CIDFF assure une mission d'accompagnement des femmes dans leurs démarches d'insertion professionnelle. Il est détenteur du label BAIE (Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi), délivré par la FNCIDFF.*

Accéder à un emploi ou à une formation est un droit fondamental inaliénable, mais c'est aussi une condition *sine qua non* d'autonomie (financière, psychique, etc.)

La Fédération régionale des CIDFF est signataire depuis 2017 d'une convention d'objectifs, dite ARIANE, renouvelée en 2020, qui permet d'accompagner 50 femmes "les plus éloignées de l'emploi" sur le département. Le CIDFF a obtenu un co-financement complémentaire à ceux de l'Etat et de la région via le Fonds social européen (programme annuel pour l'emploi des femmes, dans le cadre de la stratégie européenne professionnelle). Enfin, le CIDFF s'inscrit dans le cadre du dispositif L.O.I.R.E (partenariat Département/PLIE), qui offre un accompagnement renforcé vers l'emploi de demandeurs d'emploi (BRSA ou non) de St-Etienne et sa couronne qui rencontrent des difficultés dans leur insertion sociale et professionnelle.

## **Pourquoi un accompagnement spécifique des femmes ?**

Certaines catégories de femmes, parce qu'elles sont éloignées de la norme sociale sur laquelle s'est fondée la notion d'emploi (femmes « chefs de famille »), sont particulièrement menacées face à l'emploi. Il s'agit de [compenser les effets de sélection](#) qui s'exercent à leur encontre

Les femmes peuvent rencontrer des [difficultés spécifiques](#) dans leur recherche d'emploi, qui appellent des [réponses adaptées](#) et un savoir-faire particulier : violences physiques et psychiques au sein du couple, garde d'enfants et tâches domestiques, problèmes de santé d'un proche, mobilité, manque de confiance en soi...

# ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

## Les principes de l'intervention

- Un accueil **inconditionnel** et **gratuit** de toute femme, quel que soit son statut (demandeuse d'emploi, salariée, au foyer, en congé parental). La définition de critères d'éligibilité pourrait produire des effets de sélection des publics qui accentueraient des inégalités préexistantes
- Une **approche globale**. Une analyse systémique des situations est réalisée avant même d'envisager la question de l'emploi. La pluridisciplinarité de l'équipe permet à la conseillère d'orienter vers une juriste pour aborder des problèmes que la personne doit traiter en parallèle (choix d'un régime matrimonial adapté pour une création d'entreprise, droits à la formation, etc.).
- Le **genre** comme outil d'analyse des freins
  - une division sexuée du travail domestique/salarié
  - des logiques sexuées discriminantes dans les processus de recrutement et de promotion
  - une intériorisation par les femmes des stéréotypes et des rapports de domination (autolimitations, estime de soi)
- Un **accompagnement sur-mesure** : une individualisation des rythmes, des modalités de contact, et des indicateurs de résultat, permet de s'adapter aux situations concrètes dans lesquelles s'inscrivent les femmes. La standardisation des pratiques peut être vectrice de discrimination
- Postulat que les **savoir-faire s'acquièrent dans les activités salariées ou bénévoles**, dans la sphère domestique ou professionnelle
- Postulat de la **rationalité des choix**: la responsabilité du cidff est de s'assurer que les bénéficiaires disposent d'assez d'informations pour effectuer des choix éclairés (y compris celui de renoncer à retourner vers l'emploi lorsque le rapport coût/bénéfice leur paraît défavorable).

# ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

## Description de l'accompagnement

### Modalités

L'accompagnement se déroule de manière individuelle (entretiens approfondis). Il est rythmé par des temps collectifs dont l'objectif est de dynamiser les parcours.

### Trois étapes

- une analyse personnalisée de la situation et des freins à la reprise d'emploi
- une information sur le marché de l'emploi, sur les métiers et les formations
- un accompagnement pour l'élaboration d'un projet professionnel, d'une recherche d'emploi ou de formation

### Contenus

1. Reprendre confiance en soi et en ses capacités
2. Elargir ses horizons professionnels
3. Anticiper les effets d'une reprise d'activité sur la dynamique familiale, sur le rapport à son environnement
4. Concilier vie professionnelle et vie familiale
5. Connaître les secteurs qui recrutent et les conditions d'emploi offertes
6. Elaborer son projet professionnel
7. Se former, accroître ses capacités, formaliser ses compétences acquises
8. Se préparer à la recherche d'emploi (élaboration de CV, entretien d'embauche)
9. Connaître et faire valoir ses droits (travail, famille, parentalité, droit de séjour, droits à la formation, aides financières, dispositifs de garde, etc.)

Un contractualisation est passé entre la bénéficiaire et la conseillère, qui précise le cadre de l'accompagnement, définit les attentes et besoins, et précise les objectifs.

L'accompagnement prend fin quand les objectifs fixés sont atteints

134

accompagnement  
individuels7 ateliers thématiques  
(durée de 3 à 10j)

## ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

Les données collectées sur l'activité 2020 sont partielles, reflétant à la fois des difficultés endogènes (mouvement des professionnelles positionnées sur ces activités et fragilité de la fonction de pilotage) et liées à la crise sanitaire.

Ces activités sont également **porteuses de tensions intrinsèques, auxquelles se heurte l'équipe** en charge de les mettre en œuvre :

· Nous faisons le constat de la constitution d'un « **marché** » de la formation, dont l'offre nous paraît inadaptée aux besoins de nos bénéficiaires. Une association en amont, à l'identification des besoins pourrait rendre plus efficaces les mesures d'accompagnement des publics dits « les plus éloignés de l'emploi ».

· Le faible cadrage des critères d'éligibilité des publics peut nous exposer à accueillir des personnes ayant mis en échec successivement plusieurs dispositifs. La complexité de ces accompagnements, s'ils réalisent pleinement le projet des CIDFF est parfois incompatible avec les objectifs fixés dans le cadre de certains financements dont les indicateurs d'évaluation ne tiennent pas compte de la nature des activités menées.

· Nous constatons une **persistance de résistances**, de la part de certains partenaires et financeurs du secteur de l'emploi et de l'insertion, aux mesures politiques dites « positives » visant à compenser des désavantages spécifiquement subis par certaines catégories de la population afin de lutter contre l'exclusion.

· Si l'accès à l'emploi constitue un pilier du CIDFF, la question de l'égalité dans l'emploi est elle aussi centrale dans son objet.

Or selon l'observatoire des inégalités, aujourd'hui, ce sont davantage les conditions d'emploi des femmes que l'accès à l'emploi qui sont problématiques : le taux d'inactivité des femmes est équivalent, en 2020, à celui des hommes, alors que les taux de sous-emploi, les écarts de rémunération, y compris à niveaux de qualification et de responsabilité équivalents, la part des contrats précaires sont quant à eux fortement différenciés.

**Dans quelle mesure les activités d'accompagnement individuel des femmes vers l'emploi participent-elles à ce déplacement des manifestations des inégalités ?**

## EDUCATION/PRÉVENTION

26

séances de sensibilisation

468

jeunes sensibilisés

Depuis plusieurs années, le CIDFF intervient auprès des jeunes, notamment en milieu scolaire, sur diverses thématiques afin de faire progresser les représentations sociales :

- égalité et mixité professionnelle
- prévention des violences sexistes et sexuelles au sein des relations amoureuses
- promotion de l'égalité et lutte contre les discriminations

La Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif (BO n°6 du 7 février 2013) sert de feuille de route.

De toutes les activités du CIDFF, ce sont celles qui ont été le plus impactées par la crise sanitaire, probablement du fait de leur format nécessairement collectif, mais aussi parce que leur caractère préventif peut amener à les reléguer au rang d'activités "non essentielles".

L'année 2020 a été marquée par des reports permanents d'actions, dont certaines ont finalement pu se réaliser en novembre 2020.

Le CIDFF s'était notamment mobilisé pour participer activement aux "Semaines de l'égalité", organisées depuis plusieurs années par Saint-Etienne Métropole et un collectif d'associations de lutte contre les discriminations. Cet événement, n'a pas pu se réaliser en raison du confinement survenu brusquement en mars.

# ZOOM SUR LE MAILLAGE TERRITORIAL

## LOIRE FOREZ AGGLO

Tribunal d'Instance, Montbrison  
Maison France Services, Boën-s/-Lignon  
Maison France Services, Noirétable  
Maison France Services, St-Bonnet-le-Château

## ROANNE AGGLO

Point Accueil Femmes Familles Jeunes  
Maison des Services Publics du Mayollet  
Maison des Services Publics Parc des sports  
Centre de détention  
Tribunal Judiciaire



## FOREZ EST

Point Rencontre Emploi, Feurs

## SEM

Maison de l'emploi, St-Etienne  
Centre Social du Babet, St-Etienne  
Tribunal de Grande Instance, St-Etienne  
Centre socio-culturel Le Nelumbo, Andrézieux-Bouthéon  
Pôle de Services, Le Chambon-Feugerolles  
Centre social de Lavieu, St-Chamond

## PILAT RHÔDANIEN

Maison France Services, Pélussin

Les coordonnées complètes et nos jours de permanences  
sont détaillés sur notre site web

## LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**MARTY Brigitte**, présidente

**MEA Liliane**, trésorière

**JULLIOT Sophie**, secrétaire

**GARDET Benoît**, membre du bureau

**SAHARI Emelyne**, membre du bureau

**BOYER Mireille**, représentante de l'École des Parents et des Educateurs

**LAURENCEAU Hélène**, représentante du Conseil National des Associations Familiales Laïques

**MONNET Marie-Claude**, représentante de la Fédération des veufs et des veuves de la Loire

**NAVARRO Kathy**, représentante du Planning Familial

**BOUSQUET Danielle**, représentante de la FNCIDFF

**ARNAUD-LANDAU Arlette**, représentante de la FRCIDFF

## LISTE DU PERSONNEL

en poste au 31/12/2020 (par ordre d'entrée au CIDFF)

**BENYAHIA Zibouda**, conseillère à l'emploi, 1ETP

**PRUVOST Marianne**, juriste, 1 ETP

**POITOU Marion**, chargée de mission emploi/formation, 0.8 ETP

**RODRIGUES Nathalie**, conseillère à l'emploi, 1 ETP

**CROUZET Agnès**, assistante de gestion, 0.68 ETP

**BAKHA Mellila**, directrice, 1ETP

**FEL Noémie**, juriste, 1 ETP, poste basé à Roanne

**ARBAOUI Leïla**, chargée d'accueil, 0.68 ETP

## NOS PARTENAIRES FINANCIERS

ETAT Délégation Régionale aux Droits des Femmes  
ETAT CGET  
ETAT DIRECCTE (FSE)  
REGION AURA  
DEPARTEMENT DE LA LOIRE  
SAINT-ETIENNE METROPOLE (politique de la ville)  
ROANNE AGGLO (Politique de la ville)  
Ville de St-Etienne  
Ville de Roanne  
Ville de St-Chamond  
Ville d'Andrézieux-Bouthéon  
CAF de la Loire



**18, Avenue Augustin Dupré - 42000 St-Etienne**

**04.77.01.33.55 / [cidff42@cidff42.fr](mailto:cidff42@cidff42.fr)**

**<https://loire.cidff.info/>**

Association régie par la loi 1901- Membre de la FNCIDFF

Association agréée par l'Etat

Agréé organisme de formation - n° déclaration : 84420350742

SIRET 508 518 040 00037 - APE 9499Z