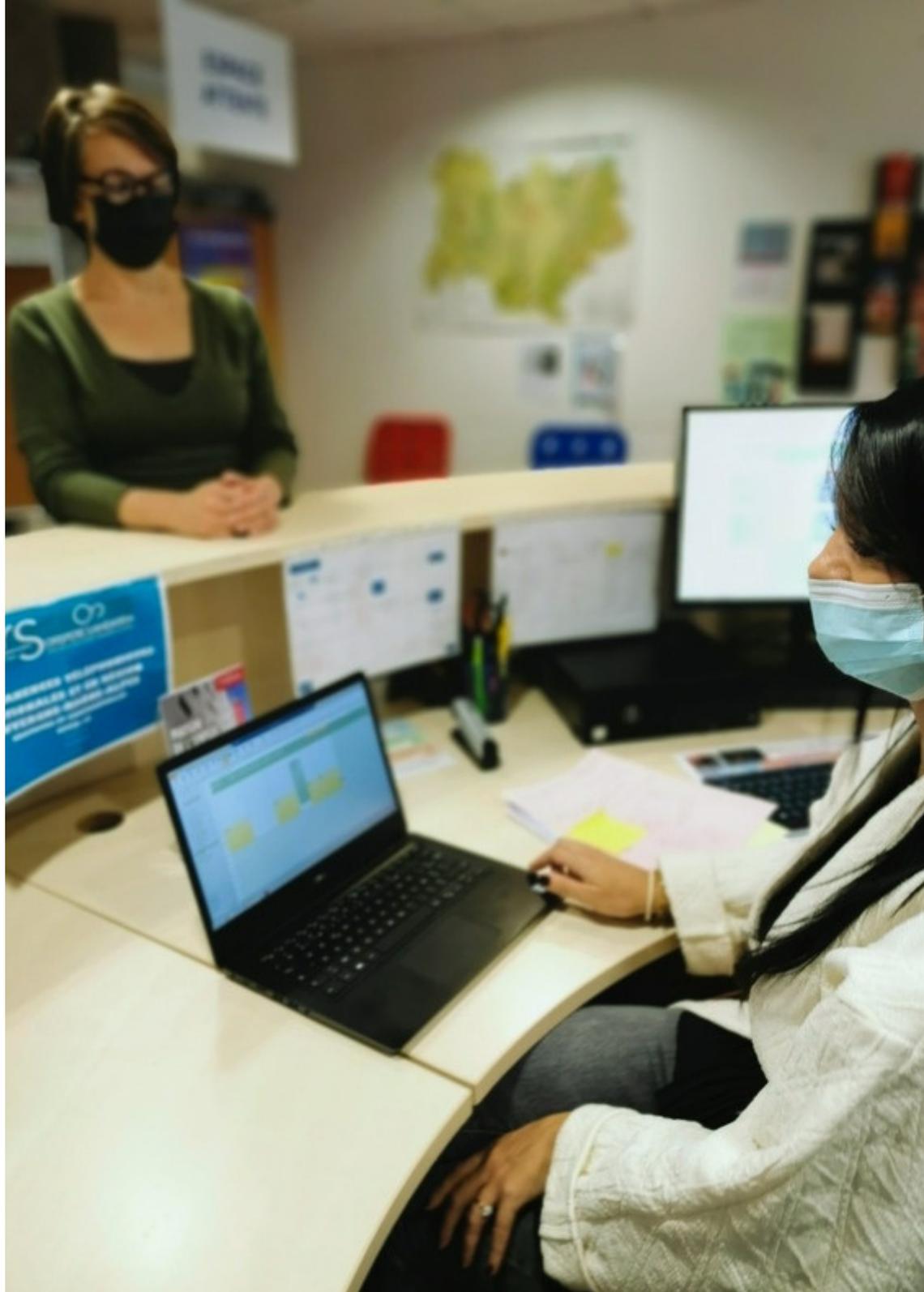


ciDFF

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

Loire

PRÉSENTÉ LORS DE L'ASSEMBLÉE
GÉNÉRALE DU 11 AVRIL 2022



**EXERCICE
2021**

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021

CENTRE D'INFORMATION SUR LES
DROITS DES FEMMES ET DES
FAMILLES DE LA LOIRE

LE RAPPORT MORAL DE LA PRÉSIDENTE

PRÉSENTÉ LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Bonsoir à toutes et tous

L'équipe salariée, les administrateurs et moi-même sont heureux de vous accueillir ce soir pour notre Assemblée Générale Ordinaire. En effet, ce rendez-vous annuel est important pour tisser ou retisser des liens, vous faire part de la vie de notre association, de ses réussites comme de ses déconvenues.

L'an passé, toute nouvelle présidente, j'avais eu le désagrément de vous présenter une association en péril financier. L'année 2021 devait être une année test pour pérenniser le CIDFF 42.

Un immense travail de remise à plat de notre organisation, de nos stratégies d'intervention a été fait grâce à l'implication de toute l'équipe des salariés sous la houlette de notre directrice Mellila Bakha, Je les en remercie ici tous vivement.

Avec Mellila Bakha donc, nous avons rencontré la grande majorité de nos financeurs, nous avons ainsi eu l'occasion de repositionner notre association dans le paysage ligérien et faire valoir la plus - value du CIDFF42 pour donner aux femmes l'accès à l'information sur leurs droits, pour les aider à se réinsérer par l'emploi, mais également participer et initier de nombreuses actions de sensibilisation, dispenser des formations auprès de divers publics (professionnels, scolaires, grand public...).



Ceci s'est conclu par un comité des financeurs réunis le 02 décembre 2021 et nous a ouvert la voie à des contractualisations qui donneraient plus de lisibilité et sérénité à nos financements.

J'ai donc le plaisir de vous annoncer un solde positif de 21 925 € pour 2021. Je remercie ici chaleureusement tous nos financeurs pour leur soutien et leur confiance.

Néanmoins, je sais que cela est fragile et que nous ne devons pas relâcher nos efforts, mais je sais aussi pouvoir compter sur vous tous. Je vous remercie de votre attention

BRIGITTE MARTY

Présidente

SOMMAIRE

LA LOI PROGRESSE EN 2021	P. 02
A PROPOS DE L'ASSOCIATION	P. 03
ACCÈS AU DROIT	P. 05
ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI	P. 10
EDUCATION, FORMATION, SENSIBILISATION	P. 17
IMPLANTATION TERRITORIALE	P. 21
COMPOSITION DE L'ASSOCIATION	P. 22
REMERCIEMENTS	P. 23

MARS

LES ENTREPRISES, SYNDICATS ET ASSOCIATIONS DE + DE 50 SALARIÉ.E.S ONT DÉSORMAIS L'OBLIGATION DE PUBLIER ANNUELLEMENT L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'objectif est d'inciter les employeurs à réduire les inégalités salariales et professionnelles entre les femmes et les hommes. L'index prend en compte 5 critères : écart de rémunérations, écart de répartition des augmentations individuelles, écart de répartition des promotions, part des salariées augmentées au retour de congé maternité, parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

AVRIL

LA PROTECTION DES MINEURS DES CRIMES ET DÉLITS SEXUELS ET DE L'INCESTE SE RENFORCE (LOI DU 21 AVRIL 2021)

Les personnes mineurs de moins de 15 ans ayant eu des rapports sexuels avec des personnes majeures sont réputées ne pas avoir consenti.

MAI

APRÈS 22 MOIS DE LUTTES, LES FEMMES DE CHAMBRE DE L'HÔTEL IBIS DES BATIGNOLLES À PARIS GAGNENT LEUR COMBAT

Signature d'un accord interne répondant à toutes leurs demandes : baisse de la cadence, panier-repas, augmentation salariale

JUILLET

LA PÉRIODE DE CONGÉ PATERNITÉ EST ALLONGÉE DE 14 À 28 JOURS

Dès la naissance, le père devra prendre trois jours de congé de naissance et quatre jours de congé paternité, autrement dit sept jours obligatoires. Dans les 4 mois qui suivent la naissance : il pourra prendre, en continu ou de manière fractionnée, les 21 jours restants au titre de son congé paternité.

AOÛT

RENFORCEMENT DE L'ARSENAL JURIDIQUE AUTOUR DU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL (LOI N°2021-1018 DU 2 AOÛT 2022)

cette loi, qui est entrée en vigueur en mars 2022, a apporté plusieurs modifications à l'article L1153-1 du Code du travail, relatif au harcèlement sexuel, dans la perspective de s'aligner sur les dispositions de l'article 222-33 du Code pénal, plus protecteur pour les victimes.

DÉCEMBRE

PÉNALISATION DES "THÉRAPIES DE CONVERSION", ET RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DES PERSONNES LGBT+.

Les pratiques visant à modifier l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne (dites "thérapies de conversion") deviennent une infraction spécifique et autonome dans le Code pénal. Elles deviennent également une circonstance aggravante des infractions de droit commun. Ces pratiques peuvent en outre être sanctionnées pour "exercice illégal de la médecine".

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 est rattaché également à la Fédération Régionale AURA.

Il dispose d'une habilitation de l'Etat (Service des Droits des Femmes) délivrée dans le cadre d'une Convention quinquennale (2022-2026)

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

LE PREMIER RÉSEAU NATIONAL DE PROXIMITÉ EN MATIÈRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES

Depuis 50 ans, les Centres d'information sur les droits des femmes et des familles informent les femmes sur leurs droits. Sa forte implantation territoriale et son ancrage historique en font le premier réseau de proximité en matière d'information sur les droits et un acteur central de la politique publique d'égalité entre les femmes et les hommes, de lutte contre les violences sexistes et les discriminations.

Réciproquement, cet ancrage en fait un observatoire privilégié des dynamiques sociales et l'amène à jouer un rôle de vigie.

La Fédération Nationale des CIDFF 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.

En 2022, le réseau national fête ses 50 ans.

103 CIDFF
1054 professionnel·e·s
1706 lieux de permanences
557633 personnes
informées en 2019
(source : statistiques FNCIDFF 2019)



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...

... 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.

7 PROFESSIONNELLES

Soit 6.2 ETP

1 chargée d'accueil

2 juristes

2 conseillères à l'emploi

1 assistante de gestion

1 directrice/formatrice

TROIS SERVICES COMPLÉMENTAIRES



accès au droit

Information gratuite et confidentielle de toute personne qui souhaite connaître ses droits et obligations en lien avec des problèmes concrets de la vie quotidienne : famille/parentalité, travail, violences et discrimination...



accompagnement vers l'emploi

Accompagnement personnalisé et renforcé (en individuel et en groupes) de femmes très éloignées de l'emploi, en les outillant dans leur reprise d'activité : garde d'enfants, articulation des temps de vie, connaissance de ses droits, élargissement des choix professionnels...



éducation, sensibilisation, formation

Education/sensibilisation des jeunes (égalité, discriminations, violences sexistes et sexuées, histoire des droits des femmes...)
Sensibilisation, formation des professionnels

L'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 de l'association. 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.

16 lieux de permanences distribués sur l'ensemble du département : Maisons France Services, Maisons des Services Au Public, Centres sociaux, Tribunaux.

Entretiens physiques
Exclusivement sur RDV
Prise de RDV auprès du standard au 0477013355
Durée : 30 min à 1h

Des permanences téléphoniques (à la demande des usagers et pour des problèmes "simples") ont été mises en place en 2021 afin de réduire les délais de RDV sur certains territoires (St-Etienne) et de redistribuer nos temps de disponibilité de manière plus adaptée aux besoins. Ce mode opératoire a permis de ne pas dépasser le délai de deux semaines entre le moment de la formulation de la demande et son traitement.

16

lieux de
permanence

1705

RDV d'information
juridique

famille et vie conjugale

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, agissements 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, justice, etc.).

PUBLICS

Un public qui demeure majoritairement féminin à 66%.

25% sont des hommes, 6% des couples, 3% des professionnels.

96% des personnes accompagnées dans le cadre de l'accès au droit en 2021 n'avaient jamais été en contact avec le CIDFF auparavant (contre 70% environ les années précédentes). Ce taux indique un renouvellement important des publics et/ou l'élargissement des publics touchés.

Quels impacts de la crise sanitaire sur la fréquentation ?

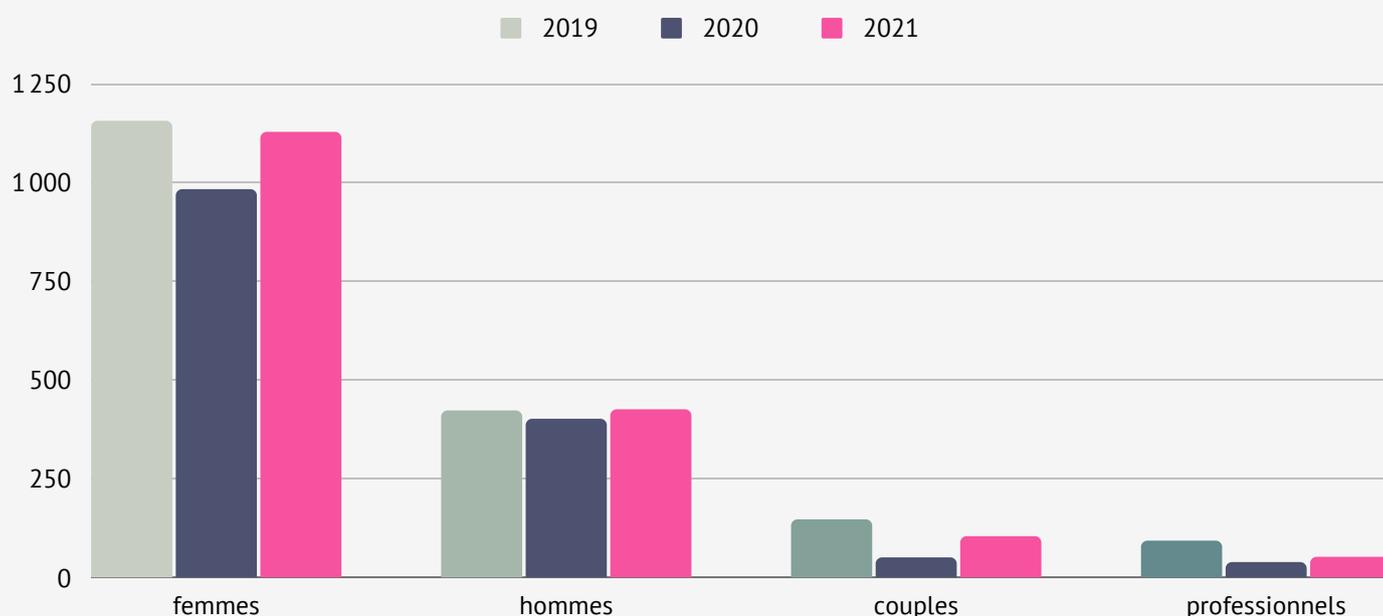
La fréquentation, qui avait diminué en 2020 en lien avec la période de crise sanitaire, tend à revenir au niveau des années précédentes (1766 RDV en 2018, 1812 en 2019, 1470 en 2020 et 1705 en 2021).

Toutefois, le niveau de reprise de la fréquentation est hétérogène selon les types de publics :

- le nombre de femmes et le nombre d'hommes reçus en 2020 est similaire à celui des années précédant la crise sanitaire (1127 femmes en 2021 / 1155 en 2019; 424 hommes en 2021 / 421 en 2019). Ce sont aussi les catégories de publics qui ont le moins déserté les services d'accès au droit en 2020.
- le nombre de couples, qui avait chuté de manière importante en 2020 par rapport à 2019 (-65%), n'a pas retrouvé son niveau initial en 2021 (-29% par rapport à 2019).
- cette tendance est encore plus marquée pour les professionnels : on a enregistré -58% d'entretiens auprès de professionnels en 2020 par rapport à 2019, et -44% en 2021 par rapport à 2019. Le niveau de reprise reste très limité.

Ces tendances indiquent-elles une difficulté à retrouver un fonctionnement ordinaire ou des transformations sociales plus profondes ? Cela indique-t-il une tendance à une individualisation des démarches (on consulte seul plutôt qu'en couple) ? à un renvoi des professionnels vers les usagers de la responsabilité de chercher des solutions aux problématiques rencontrées ? à s'appuyer sur la complémentarité des compétences plutôt qu'à apporter une réponse directe (notons que 64% des publics ont été orientés par des professionnels...) ?

EVOLUTION DE LA TYPOLOGIE DES PUBLICS



PUBLICS

La moitié des publics ont entre 26 et 45 ans. Cette tranche d'âge, historiquement la plus représentée dans les services d'accès au droit du CIDFF reste notre coeur de cible. On enregistre en revanche une légère diminution depuis 2018 (de 55% à 49.5%). A l'intérieur de cette tranche d'âge, la part des 26-35 augmente au détriment des 36-45 ans.

La tendance à "l'écrasement" de la courbe des âges, constatée entre 2019 et 2020 se confirme en 2021.

Les plus de 60 ans représentent 17.3% du total des publics, alors qu'ils ne représentaient que 13.6% en 2019 (et 16.4% en 2020).

Fait notoire : ce public continue de se féminiser. Les femmes sont de plus en plus nombreuses, et on note un léger recul du nombre d'hommes. En 2019 (et semble-t-il depuis 2015), alors que les femmes représentaient globalement les deux tiers des publics de l'accès au droit, et près des trois quarts sur certaines classes d'âge (25-35 ans et 36-45 ans), les plus de 60 ans présentaient une répartition équilibrée en terme de mixité. Cette spécificité tend aujourd'hui à s'effacer. En 2021, 63% des personnes de plus de 60 ans sont des femmes.

Peut-on y voir l'indice de difficultés accrues des femmes âgées de plus de 60 ans ou au contraire un recours accru aux droits et aux services ?

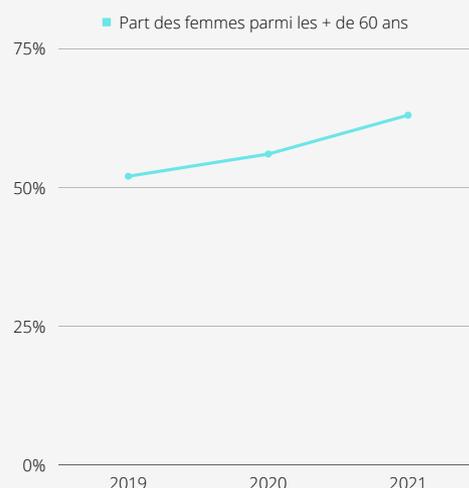
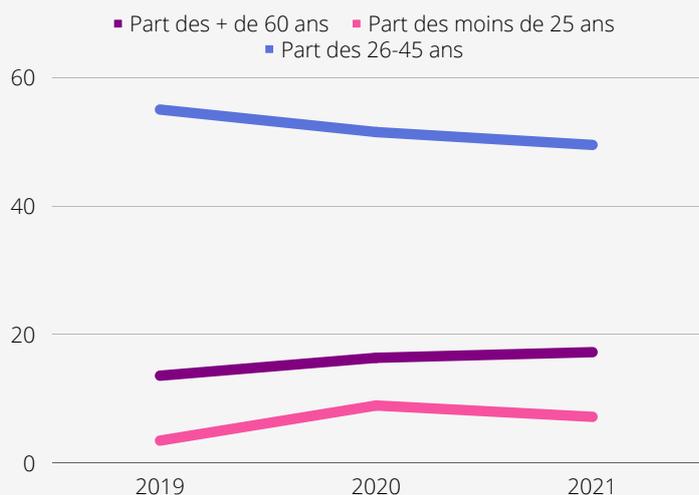
Ce processus de "vieillesse" des publics se double d'un mouvement inverse de rajeunissement, plus nuancé : en 2021, le ratio des 26-35 ans est de 26% (passé de 19% en 2019 à 27% en 2020), et celui des moins de 25 ans est de 7.2% (passé de 3.5% en 2019 à 8.9%)

Ces constats, réalisés à partir de données de trois exercices doivent toutefois être interprétés avec précaution et mériteraient d'être appréhendés sur un temps plus long.

Nous ébauchons néanmoins quelques hypothèses : Le recours des jeunes indique-t-il une complexification des situations vécues (séparation parentale, maltraitances, difficultés rencontrées dans le milieu scolaire ou pour accéder à l'autonomie...) ? l'exposition plus précoce à des situations problématiques (violences au sein du couple, au travail...) ? une meilleure connaissance des solutions existantes et une sortie du fatalisme, une débanalisation des situations vécues ? Une moindre méfiance à l'égard du droit davantage vécu comme un élément protecteur que par le passé ?

Nos données statistiques ne permettent malheureusement pas de réaliser une analyse plus fine de la nature des problématiques traitées auprès de cette classe d'âge.

EVOLUTION DE LA PART DES PUBLICS PAR TRANCHES D'ÂGE



PROBLÉMATIQUES TRAITÉES

Le droit de la famille

reste le domaine prédominant : **42.8%** du total des demandes s'y rapportent ((+0.5pts par rapport à 2020), dont 18.1% concernent des ruptures au sein du couple et 18.8% des problématiques d'autorité parentale.

Les femmes sont 3.7 fois plus représentées que les hommes sur ces demandes.

La part des hommes n'est toutefois pas négligeable et c'est le domaine du droit pour lequel ils sollicitent le plus les services d'accès au droit. Y voir l'indice d'une répartition des rôles plus équilibrée que par le passé serait réducteur : près de 60% des problématiques traitées en 2021 avaient trait à l'autorité parentale, et plus particulièrement aux pensions et prestations (recouvrement, révision du montant).

Le droit du travail

est le second domaine traité, représentant **21%** du total des demandes (+3.4 pts par rapport à 2020).

L'explosion des demandes amorcée en 2020 s'est accentuée, témoignant probablement d'un accroissement des tensions dans le salariat en période post-pandémique, mais aussi d'une difficulté exprimée par les publics à accéder à de l'information générale.

Les hommes y représentent 37% des publics, et sont plus nombreux que les femmes sur certains sous-domaines, notamment pour les questions relatives aux sanctions disciplinaires ou au licenciement. A l'inverse, les hommes sont totalement absents des demandes relatives aux congés parentaux et paternité/maternité. A l'intérieur du droit du travail, on retrouve une répartition fortement genrée.

Les violences à caractère sexiste ou sexuel et les discriminations

concernent 14.1% du total des demandes (-2.9 pts par rapport à 2020).

Ces demandes sont dans leur très grande majorité formulées par des femmes (5% sont des hommes).

Les tendances constatées en 2020 par rapport à 2019 se confirment, à savoir : une diminution des situations de violences à caractère sexiste et sexuel en général (789 en 2019 contre 580 en 2020, 488 en 2021), mais une augmentation préoccupante du nombre de demandes relatives à des violences au sein du couple (ou ex partenaire) : il a presque triplé en trois ans (passant de 156 en 2019 à 326 en 2020 puis 354 en 2021). Ces demandes représentent 72.5% du total des demandes liées à des violences à caractère sexiste et sexuel.

Autre fait préoccupant, la nature de ces violences : les violences physiques sont les plus nombreuses, suivies des violences psychologiques.

Les violences dans l'espace public sont passées de 3.3% (26) à 8% (43).

Le taux et le nombre des violences intrafamiliales a quant à lui diminué passant 10.8% en 2020 à 5.1% en 2021.

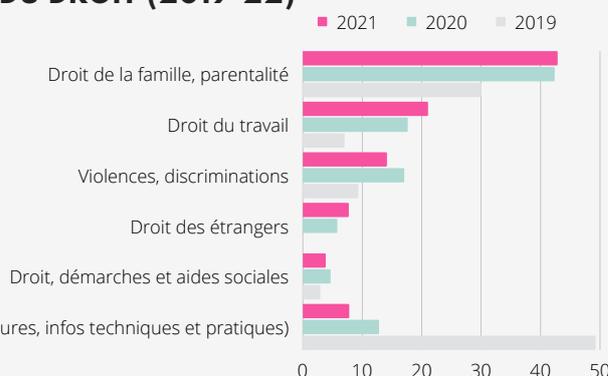
Le nombre de demandes relatives aux violences au travail reste stable. Pour la première fois, on est sollicités pour traiter des faits de harcèlement sexuel au travail, et d'agissements sexistes. Phénomène qui s'étend ou indice d'une diffusion, certes encore timide, des campagnes de sensibilisation autour de la qualification des VSST et d'une meilleure connaissance des solutions existantes ?

Le droit des étrangers et les démarches et aides sociales

représentent respectivement 7.6% (+1.9 pts) et 3.8% (-1.2 pts) des demandes.

Ces tendances générales ne rendent toutefois pas compte des fluctuations suivant les lieux de permanence, ni des potentielles variations temporelles, or l'année civile n'est pas linéaire. Une analyse mois par mois pourrait aussi permettre de mesurer les effets des périodes successives de confinement-déconfinement sur les problèmes traités et notamment sur les consultations pour des faits de violences conjugales.

EVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES DEMANDES TRAITÉES PAR DOMAINES DU DROIT (2019-22)

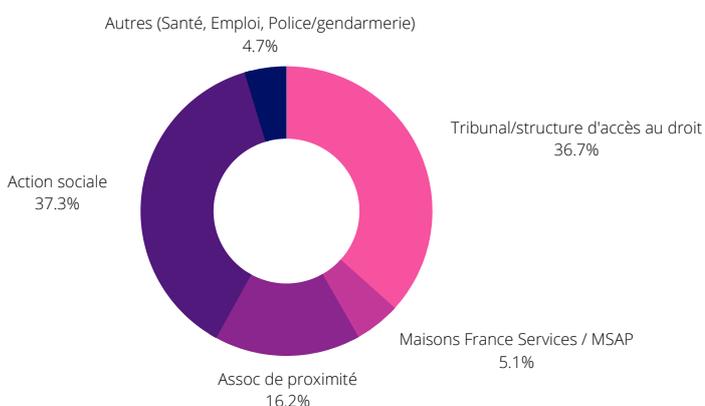
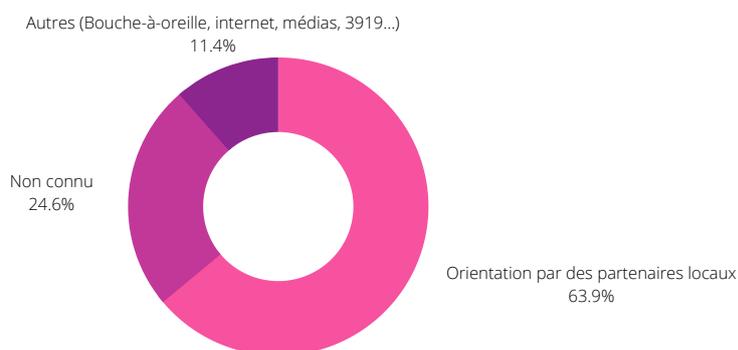


PARTENARIAT

Près de 64% des publics de l'accès au droit y ont été orientés par des partenaires locaux, ce qui confirme le rôle clé des professionnels de première ligne dans l'orientation vers le service juridique.

Ce taux est probablement minimisé, car les modes de connaissance du CIDFF sont inconnus pour un quart de nos publics.

La connaissance via les médias ou internet a considérablement augmenté par rapport à 2020 (le taux des publics ayant eu connaissance du CIDFF par ce biais est passé de 1.6% à 4.8%). Ce sont probablement les effets des campagnes d'information nationales, et du travail d'amélioration du référencement du site web de l'association.



Les professionnels de l'action sociale (37.3%) et les tribunaux et structures d'accès au droit (36.7%) sont les plus nombreux à orienter des publics. Viennent ensuite les associations de proximité (16.2%) puis les Maisons de Services Au Public (MSAP)/Maisons France Services (MFS) (5.1%).

Le rôle important joué par ces partenaires confirme les tendances observées lors des années précédentes, dans des proportions exacerbées pour les trois premiers.

Même si elles restent faibles (28), le nombre d'orientations de professionnels de santé (médecins, CARSAT, hôpital, CMP, psychologues) a augmenté. Notons également quelques orientations de la part des services de police et gendarmerie (12).

Dans **52%** des situations, **les entretiens ont donné lieu à une orientation externe**, et principalement (par ordre d'importance) : des professionnels du droit, des tribunaux et structures d'accès au droit, Inspection du travail/syndicats, action sociale, médiation familiale, police/gendarmerie, associations spécialisées dans l'accompagnement des femmes, soin/santé mentale, médiateur/conciliateur de justice.

Les entretiens peuvent permettre de faire connaître aux usagers des dispositifs encore peu connus, tels que la médiation familiale, pour laquelle le CIDFF constitue une porte d'entrée (plus de 10% des orientations), ou encore le défenseur des droits. Ils permettent parfois de désamorcer certaines appréhensions susceptibles de freiner des démarches (dépôt de plainte...).

ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

La proportion des femmes actives et en emploi a considérablement augmenté depuis 30 ans en France, mais leurs difficultés d'accès à l'emploi persistent et se renouvellent.

Ces difficultés, désormais bien identifiées, sont multiples et fonctionnent en système (barrières psychologiques, garde d'enfants, mobilité, ...).

Le service emploi du CIDFF accompagne des femmes dites "très éloignées de l'emploi" dans leurs démarches d'insertion professionnelle. Il s'adresse à des demandeuses d'emploi rencontrant des difficultés spécifiques d'accès à l'emploi, ou dont les perspectives classiques d'emploi impliquent une position infériorisée sur le marché du travail.

Le CIDFF de la Loire est détenteur du label BAIE (Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi), délivré par la Fédération Nationale des CIDFF.

La Fédération Régionale des CIDFF est signataire depuis 2017 d'une convention d'objectifs, dite ARIANE, renouvelée en 2021, qui permet d'accompagner 50 femmes "les plus éloignées de l'emploi" sur le département de la Loire.

Le CIDFF de la Loire s'inscrit par ailleurs 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 (bénéficiaires du RSA ou non) de St-Etienne et sa couronne qui rencontrent des difficultés dans leur insertion sociale et professionnelle.

Enfin, les conseillères emploi mettent en oeuvre, dans le cadre des contrats de ville de Saint-Etienne Métropole, des ateliers collectifs de remobilisation vers l'emploi, à destination de groupes de femmes : "Tremplins vers l'emploi".



Un dispositif d'accompagnement vers l'emploi de plus ?

un accompagnement spécialisé dans la levée de freins genrés à l'emploi

De manière complémentaire aux accompagnements de droit commun, les équipes vont intervenir de manière spécifique pour lever les freins genrés : prise en charge de la garde d'enfants, violences masculines, représentations genrées qui conditionnent les choix de métiers.

une individualisation des rythmes / pas de limite de durée

Le secteur de l'emploi/insertion est traversé d'une série de contraintes propres qui peuvent désavantager certains publics. Les impératifs de retour rapide des chômeurs sur le marché du travail peuvent s'avérer inadaptés aux temporalités des personnes éloignées de l'emploi parmi lesquelles les femmes sont sur-représentées. Les objectifs de placement rapide peuvent par ailleurs amener à reproduire la structure genrée du marché du travail (fortement segmenté). L'accompagnement du CIDFF tient compte du temps nécessairement long de l'accompagnement et une attention particulière est portée aux différentes étapes du parcours.

des **ateliers collectifs** en complément de l'accompagnement individuel
élargissement des choix professionnels, articulation des temps de vie
personnelle/professionnelle, connaissance de ses droits (travail, parentalité/famille),
valorisation de ses aptitudes et savoir-faire acquis en dehors du monde du travail..

PROGRAMME ARIANE

Les publics

En 2021, 66 femmes ont bénéficié d'un accompagnement.

Il s'agit d'un public

- d'âge moyen : 62% ont entre 30 et 50 ans, 21% ont moins de 30 ans, et 17% plus de 50 ans.
- peu qualifié : 42% sont sorties du système scolaire sans aucun diplôme, et 21% possèdent un niveau de qualification infra bac. 34% seulement disposent d'un diplôme de niveau bac a minima.
- correspondant aux catégories de personnes en recherche d'emploi les plus fragiles : 44% sont en situation de monoparentalité, 23% sont primo-arrivantes et 36% bénéficiaires des minimas sociaux.
- peu expérimenté : 30% d'entre elles n'ont pas ou très peu d'expérience professionnelle (0 à 1 an) et 55% ont moins de 3 ans d'expérience, en France ou à l'étranger.

Les **femmes seules**, avec ou sans enfants, sont sur-représentées (64%)



42% ont subi des **violences au sein du couple**, ce qui est largement supérieur aux ratios constatés en population générale. Ce taux est-il le reflet d'une sur-représentation des victimes de violences conjugales parmi les femmes très éloignées de l'emploi ou le résultat des orientations spécifiques vers les services du CIDFF par les partenaires de l'insertion et de l'emploi ? Si oui, dans quelle mesure est-il l'indice d'un malaise et d'une difficulté à appréhender ces problématiques ?



26% n'étaient **pas inscrites à Pôle Emploi** à l'entrée dans le dispositif, soit parce qu'elles n'étaient pas éligibles, soit par méconnaissance de ce droit, soit enfin par choix délibéré.



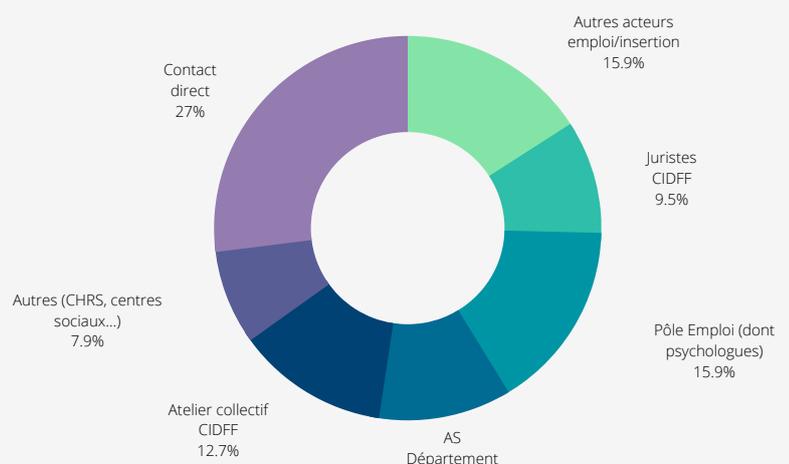
MODALITÉS DE CONTACT

Plus qu'un quart des bénéficiaires a pris **contact spontanément**. Le bouche-à-oreille est un mode d'entrée privilégié.

Les **services publics de l'emploi** (15.9%) et les **autres partenaires de l'emploi/insertion** sont les principaux prescripteurs de ce programme. Ils représentent, cumulés près d'un tiers des orientations.

Les assistantes sociales du Département (11.1%) constituent aussi une part non négligeable des orientations.

La connaissance du dispositif peut aussi se faire via d'autres services du CIDFF : l'accès au droit et les ateliers collectifs de remobilisation vers l'emploi.



Les résultats

Parmi les 66 personnes accompagnées en 2021, 31 sont sorties du programme au cours de l'année, soit 47%. Les motifs de ces sorties renvoient à des situations contrastées : sorties "dynamiques" pour 23 d'entre elles, abandons pour les 8 autres.

Au total, 35% des personnes accompagnées en 2021 ont connu des étapes ou sorties "dynamiques", ce qui est encourageant au regard de la situation des personnes à l'entrée dans le programme. La nature des sorties doit néanmoins être interrogée : parmi les 23 personnes concernées, 8 seulement ont trouvé un CDI (on dispose de peu d'éléments sur le temps de travail hebdomadaire). Ces éléments ne manquent pas d'interpeller, et rappellent les limites de l'accompagnement individuel en matière d'égalité professionnelle.

Le travail de déconstruction des stéréotypes visant à permettre des projections "atypiques" vers des métiers traditionnellement masculins ne peut se faire sur un temps court, tant il met en jeu des représentations profondément incorporées.

Fait notable, 18% des participantes ont pu intégrer une formation, en cours ou à l'issue de l'accompagnement. L'accès à la formation constitue un objectif important, car il est l'un des déterminants les plus importants d'une insertion professionnelle durable, et l'un des remparts les plus puissants contre la précarité et le chômage.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) restent peu mobilisées comme des étapes de parcours : seules 3 personnes en ont bénéficié en 2021. Une convention en cours de signature avec Pôle Emploi, prévoit la délégation au CIDFF de prescription des PMSMP, ce qui devrait faciliter le recours à ce dispositif en 2022 (en élargissant les bénéficiaires potentielles, et en simplifiant les procédures de mise en place).

ZOOM SUR LES ATELIERS "DÉCOUVERTE DES MÉTIERS" À DESTINATION DE FEMMES ÉTRANGÈRES SOURDES

Un partenariat a été mis en oeuvre en 2021 avec l'association URAPEDA pour intégrer des femmes étrangères sourdes au programme ARIANE.

Une série de 10 ateliers, co-animés avec des professionnels de l'URAPEDA et des interprètes en Langue des Signes Française, a permis d'aborder successivement les représentations sexuées qui entourent et limitent les choix (professionnels), de s'informer sur ses droits (droit du travail, droit de la famille, droit des étrangers), de connaître différentes activités professionnelles via des visites d'entreprises, des ateliers de sensibilisation à la création d'activité, de réaliser des lettres de motivation et CV vidéos...

L'accompagnement individuel se poursuit pour deux d'entre elles.



Visite de l'Institut des Métiers de Saint-Etienne),
à l'occasion des portes ouvertes



A 16 ans je me suis formée à la couture
Réalisation de CV vidéos

DISPOSITIF L.O.I.R.E

La mission de référente de parcours LOIRE, pour l'accompagnement individualisé et renforcé de personnes vers l'emploi, s'inscrit dans le cadre d'un marché public de services passé selon une procédure adaptée : partenariat entre le Département et SAINT ETIENNE METROPOLE/Service emploi-insertion. Le marché a été notifié le 21 décembre 2020 pour une durée de 3 ans.

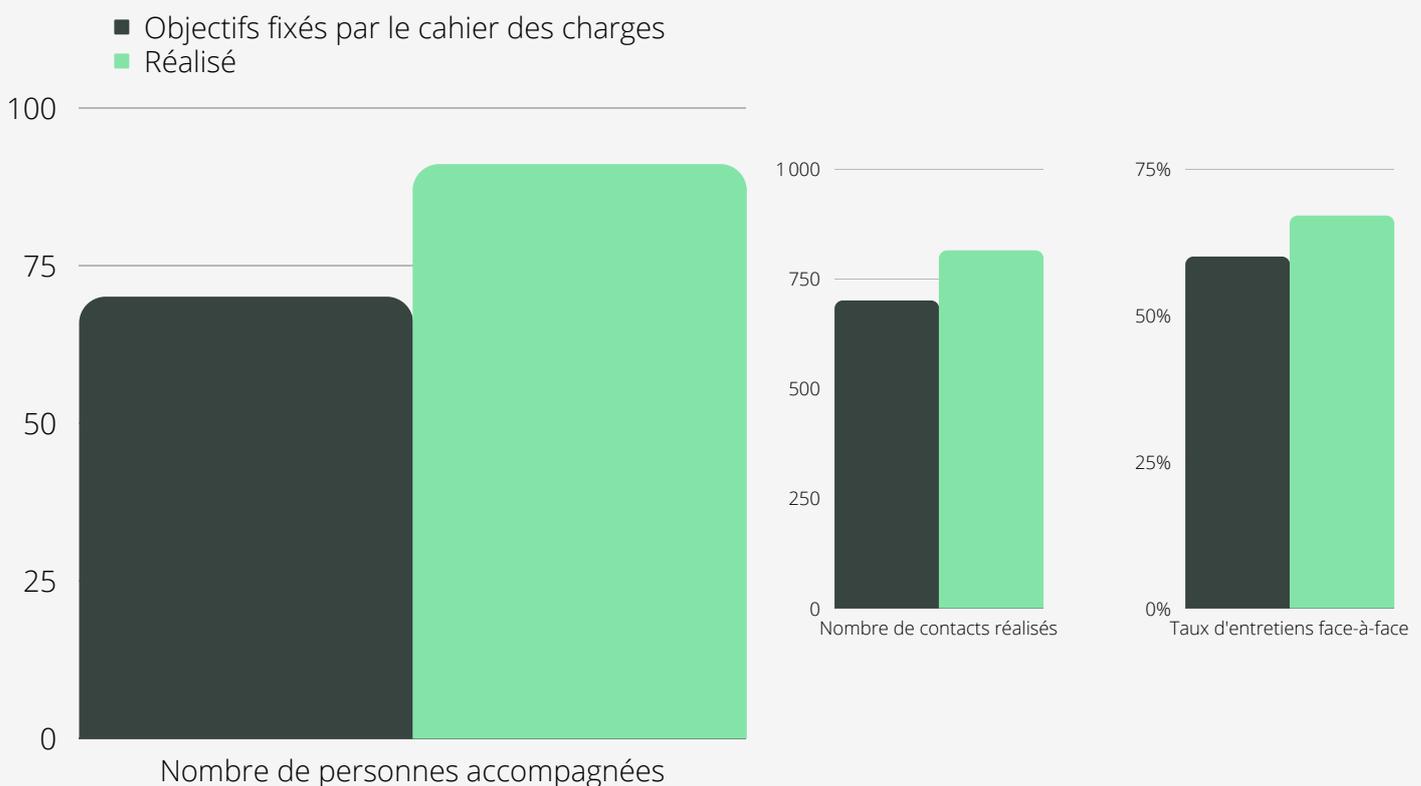
Cet accompagnement s'adresse à des demandeurs d'emploi (inscrits ou non au Pôle emploi) de St-Etienne et de sa couronne qui rencontrent des difficultés dans leur insertion sociale et professionnelle.

En 2021, 91 personnes ont été accompagnées.

814 contacts ont été réalisés et 467 entretiens physiques (soit 67% du total des contacts). On entend par "contact" tout entretien physique ou téléphonique (individuel ou tripartite), atelier collectif, correspondance par mail ou courrier, ou échange par le biais d'un tiers.

Les objectifs du marché public, prévoyant la réalisation au minimum de 700 contacts par an, dont 60% a minima devant être des entretiens en face-à-face, et l'accompagnement de 70 à 80 participants (BRSA ou non) sont donc largement atteints, et ce en dépit du nombre d'orientations qui tend à diminuer depuis 2019, et des aléas de la crise sanitaire.

Ces éléments illustrent à la fois les besoins importants sur le territoire d'intervention (St-Etienne ouest Clapier), et la capacité d'adaptation et la disponibilité de la référente de parcours du CIDFF pour répondre aux difficultés des bénéficiaires.



CARACTÉRISTIQUES DES PUBLICS

Les **hommes** sont plus nombreux (58%), dans des proportions équivalentes à 2020. Ils étaient légèrement minoritaires en 2019 (47%).

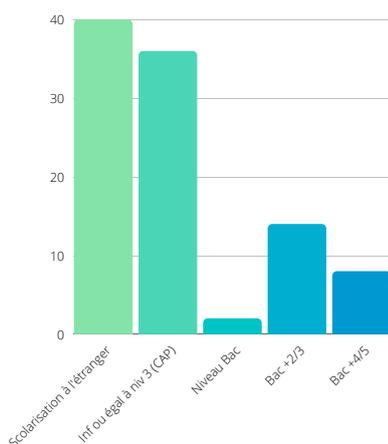
Les **Bénéficiaires du RSA** représentent 67% des publics, comme en 2020. Leur nombre se stabilise, démontrant que la baisse globale des prescriptions constatée depuis 2020 n'affecte pas ces publics. A l'inverse, on note une diminution du nombre de prescriptions concernant les autres publics éligibles à ce dispositif : reflet d'une baisse de l'activité des prescripteurs en période de pandémie ? de la moindre disponibilité des usagers ? méconnaissance de la part des acteurs de l'emploi/insertion de cet accompagnement socio-professionnel renforcé ? existence de solutions alternatives ?

76% sont des **personnes isolées** (45 Hommes- 24 Femmes). Parmi elles, on dénombre 11 familles monoparentales, exclusivement féminines (alors que les hommes représentent 18% des familles monoparentales en général). Parmi les personnes isolées, **84% n'ont pas d'enfant** : il semblerait que les participants qui ont des enfants à charge soient peu prescrits sur ce dispositif.

La **classe d'âge 26-50 ans est sur-représentée** : elle concerne 88% de l'effectif total des publics accompagnés alors qu'elle concerne 60% des inscrits à Pôle Emploi Loire. A l'inverse, les + de 50 ans représentent 26% des inscrits à Pôle Emploi contre seulement 12% des personnes accompagnées. Ces derniers bénéficient-ils d'un autre accompagnement ? sont-ils autonomes ? trop éloignés de l'emploi ? Le territoire est-il particulièrement jeune ? Cette mise en perspective ne doit pas occulter un fait important : toutes les personnes à la recherche d'un emploi ne sont pas inscrites à Pôle Emploi.

Les **niveaux de qualification sont fortement contrastés** et font apparaître **deux types de publics**.

- Environ 1 personne sur 5 (22% en 2020, 18% en 2021) a un diplôme supérieur ou égal à bac+2 (dont 8% titulaires bac +4/+5) : certains ne souhaitant plus occuper le poste auquel leur formation les destinait, abandon du cursus de formation, débouchés professionnels restreints, problèmes personnels/familiaux, concrétisation du projet professionnel pouvant prendre du temps. La durée du parcours et les perspectives de sorties de la précarité sont beaucoup plus aisées pour ces publics, confirmant le rôle déterminant du diplôme (au-delà des savoir-être) dans l'accès à l'emploi.



- Les autres participants ont été scolarisés à l'étranger (36, dont 25 femmes), ou ont un niveau inférieur ou égal au niveau 3 (niveau CAP) (33 personnes), soit 76% des publics. Pour ceux-ci, il y a une inadéquation entre leur niveau de qualification et les exigences attendues par les organismes de formation et/ou les entreprises, pour lesquelles la qualification reste incontournable. Pour autant, cet écart peut être comblé par les dispositifs et aides mobilisables en faveur de la formation et de l'emploi : Formations FLE, préformation/remise à niveau, CARED, POEC/POEI, aides au permis, fonds d'aide pour l'achat de matériel.

LES RÉSULTATS DE L'ACCOMPAGNEMENT

En 2021, on enregistre 16 sorties dites "positives" : 13 personnes bénéficiaires du RSA, et 3 Demandeurs d'Emploi Longue Durée. Ce qui indique dans une certaine mesure une reprise économique.

La qualité de ces sorties est à souligner :

- 5 personnes ont trouvé un emploi en CDI à temps plein
- 8 ont trouvé un CDD ou une mission d'intérim (dont seulement 2 à temps partiel)
- 2 ont créé leur entreprise (épicerie et salon de coiffure) : il s'agit d'un couple qui n'a pas trouvé de poste salarié du fait de leur non-maitrise du français, et parce qu'ils aspiraient à un statut social qu'ils avaient en Syrie
- 1 a accédé à une formation

Parmi les personnes ayant trouvé un CDI, **4 sont des femmes**. L'une d'elles est devenue animatrice technique en mécanique automobile, métier fortement masculinisé.

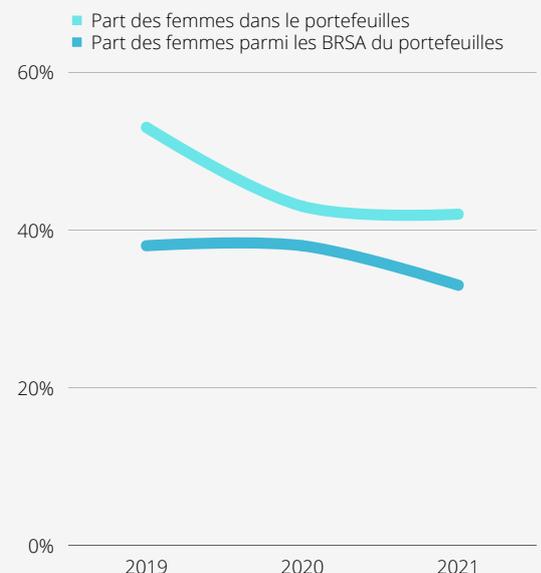
Une masculinisation des publics qui interroge

En 2021, les femmes représentaient seulement 42% du total des publics orientés sur le dispositif LOIRE, et leur sous-représentation est encore plus importante parmi les allocataires du RSAS (33%). Cette **tendance à la masculinisation des publics** semble s'installer depuis 2020 : les femmes, majoritaires en 2019 (53%), n'étaient plus que 43% en 2020. Elles représentaient 38% des BRSA en 2019 comme en 2020, et ne sont plus que 33% en 2021.

Ce constat nous interroge, alors que **toutes les études s'accordent sur un mouvement de féminisation de la précarité** : fin 2018, 54 % des allocataires du RSA étaient des femmes (Rapport de la DREES, 2020).

Est-ce spécifique à ce "lot" ou le reflet d'une tendance plus générale ?
Les femmes bénéficiaires du RSA sont-elles moins nombreuses que leurs homologues masculins à rechercher un emploi (renoncement) ?
Ont-elles moins besoin d'être accompagnées dans leurs démarches d'insertion sociale et professionnelle ?

La crise sanitaire peut-elle en partie expliquer ce constat dans la mesure où les femmes ont davantage été impactées que les hommes, dans la sphère professionnelle, ou domestique : éloignement de la vie professionnelle, charge parentale accrue, forme de retrait de la sphère publique lié à une plus grande inquiétude face aux risques sanitaires ?



TREMPAINS POUR L'EMPLOI DES FEMMES

Dans le cadre des contrats de ville de St-Etienne Métropole, le CIDFF a pu accompagner en 2021 des groupes de femmes, se situant bien en amont de l'emploi, dans leur volonté de réinsertion professionnelle.

Ces actions ont été mises en oeuvre en lien avec les relais emplois et Pôle Emploi de la vallée de l'Ondaine et d'Andrézieux-Bouthéon, et avec le CCAS d'Andrézieux-Bouthéon, avec la participation de nombreux partenaires : Médiathèques, Corallis, Vivre Ensemble, Compagnie Carnages, Particuliers employeurs, l'Épicerie solidaires, Agissons pour l'emploi et l'IUMM Loire-Hte Loire, la STAS, Id'ées Intérim, déchèterie d'Andrézieux-Bouthéon.

Les ateliers se sont déroulés du 20 septembre au 13 décembre sur le territoire de l'Ondaine et entre le 6 septembre et le 6 décembre sur le territoire d'Andrézieux-Bouthéon.

En tout, 34.5 demi-journées d'ateliers ont été réalisées.

Au total, **23 participantes** ont été accompagnées. Parmi elles :

- 18 présentent un **parcours migratoire** et n'ont **jamais travaillé en France**
- 14 sont en **situation de monoparentalité**

Les âges sont très hétérogènes : de 27 à 57 ans.

A l'issue de l'action :

- 3 personnes ont pu définir un projet professionnel
- 3 sont en recherche d'emploi active,
- 2 se sont inscrites à un accompagnement à la création d'activité,
- 1 a créé sa micro-entreprise
- 2 se sont inscrites en formation (dont une qualifiante),
- 3 participantes ont signé un CDI (ce qui indique un certain dynamisme du marché de l'emploi)

Les principales difficultés rencontrées sont liées à la crise sanitaire : difficultés à mobiliser certains partenaires et prescripteurs, et surtout **difficultés pour les participantes à se projeter dans un parcours d'insertion professionnelle dans un contexte d'instabilité** (fermetures des crèches, écoles, enfants malades...). Ces difficultés sont l'indice d'un certain **recul en matière d'égalité d'accès à la vie professionnelle**. Elles démontrent une fois de plus combien **l'appui sur les solidarités privées (familiales) pour compenser le retrait relatif de certaines activités de service public se fait aux dépens des femmes, cheffes de famille en particulier**.

Les objectifs des ateliers

Articuler ses temps de vie professionnel/familial, anticiper les conséquences d'une reprise d'activité sur son environnement (familial notamment)

Reprendre confiance en soi, en ses capacités

Valoriser et rendre visibles des aptitudes et savoir-faire acquis dans d'autres sphères que le salariat : atelier sur l'exploration de ses compétences et transpositions possibles dans le monde du travail

Connaître ses droits (bases du droit du travail; droit de la famille/parentalité)

Élargir ses choix professionnels : sensibilisation à l'entrepreneuriat, visites d'entreprises et rencontres avec des employeurs

Se préparer à des stages ou périodes d'immersion professionnelle

Activer et élargir son réseau pour rechercher un emploi



EDUCATION, FORMATION, SENSIBILISATION

La prévention constitue un puissant levier de transformation sociale, bien que ses effets ne soient pas observables sur le court terme.

En mettant en jeu la complémentarité des approches de l'équipe pluridisciplinaire, le CIDFF intervient auprès de groupes d'enfants, d'adolescents (en milieu scolaire ou Hors Ecole), ou de jeunes adultes (services civiques, étudiants, apprentis...).

Par ailleurs, l'association est de plus en plus identifiée comme un **lieu ressource pour les professionnels** sur les questions d'égalité femmes-hommes et est sollicitée par diverses organisations accueillant des publics : formation, prêt d'expositions et de documentation, conseil.

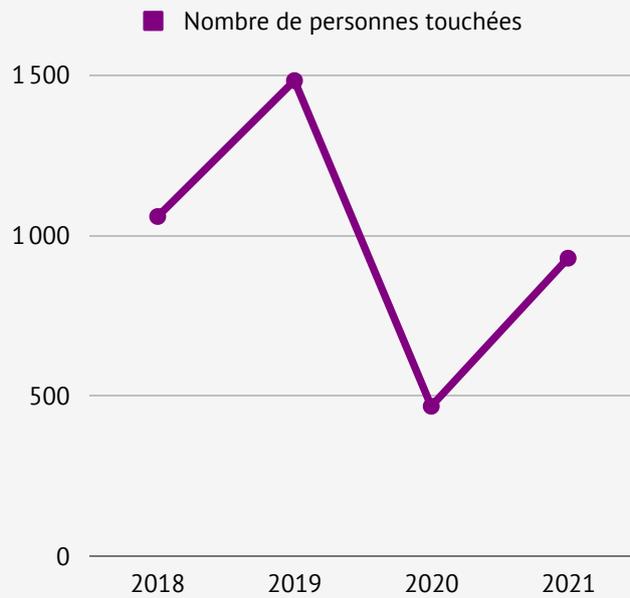
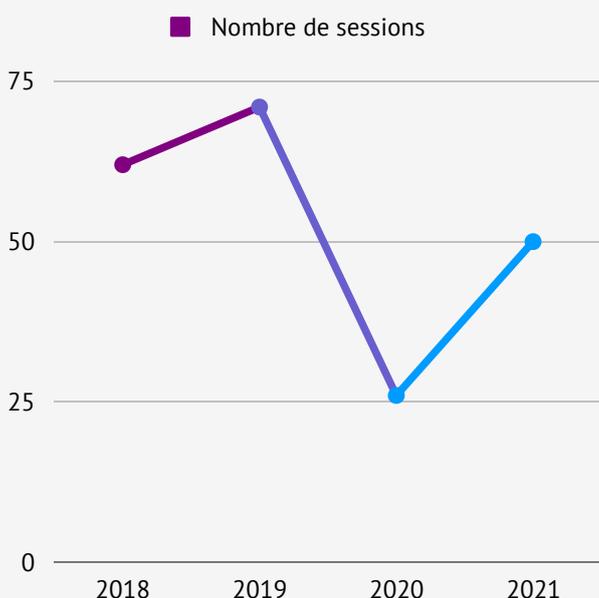
Enfin, le CIDFF a initié à l'occasion du 8 mars 2021 une **lettre d'information sur l'actualité juridique** intitulée : "Tous les jours le 8 mars". S'adressant aux professionnels ligériens, elle vise à contribuer à diffuser les avancées législatives favorables à l'égalité.

En 2021, et ce malgré la persistance des contraintes de regroupement, ces activités ont connu une reprise importante. Cette reprise démontre que malgré le caractère incertain et les , la prévention des violences et la promotion de l'égalité sont pris au sérieux et n'ont pas été relégués au rang de problème secondaires.



UNE REPRISE PROGRESSIVE

Sans revenir au niveau des années précédant la crise sanitaire, on note une augmentation conséquente du nombre d'informations collectives et du nombre de personnes sensibilisées ou formées.



EDUCATION À L'ÉGALITÉ

Le CIDFF de la Loire mène des actions auprès du jeune public pour :

- Favoriser le respect et l'égalité entre filles et garçons,
- Mobiliser les jeunes vers une orientation professionnelle diversifiée,
- Promouvoir l'histoire des droits des femmes et lutter contre les discriminations sexistes.

Le CIDFF a participé aux "Bus de l'égalité", événement phare des semaines de l'égalité de Saint-Etienne Métropole. 40 ateliers ont été réalisés auprès de 581 jeunes de 12 établissements scolaires pour les sensibiliser au sexisme ordinaire, aux stéréotypes dans la culture populaire ou à la mixité.



Ateliers d'autodéfense féminine

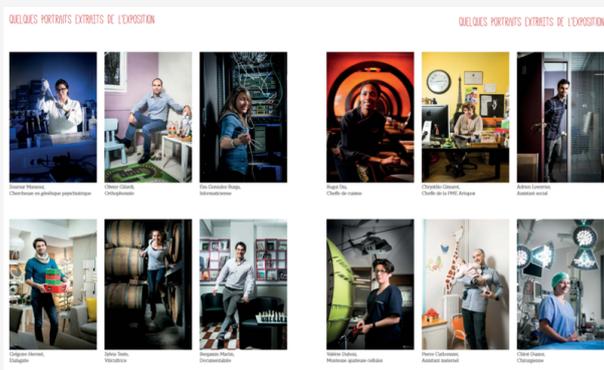
Dans le cadre des contrats de ville de Roannais agglomération, en partenariat avec le Centre social Condorcet et avec l'appui d'une formatrice experte, le CIDFF a permis à un groupe de 8 jeunes adolescentes d'expérimenter la pratique de l'auto-défense féminine à travers un stage de 8h, suivi d'un atelier débat.

La non-mixité de l'activité, comme stratégie d'action en non comme finalité, a permis de capter des publics nouveaux, et de libérer la parole autour d'expériences vécues telles que les harcèlement de rue.

La pratique de l'autodéfense et les débats ont permis aux jeunes filles de prendre conscience de leurs ressources individuelles et collectives et de gagner en confiance. Les professionnels (animateurs du centre social et éducateurs de prévention) ont trouvé une opportunité de discuter des enjeux de la mixité, et d'analyser les causes d'un constat qu'ils partagent quant à une tendance à la désertion des jeunes filles des espaces publics du quartier. Ils ont manifesté un intérêt pour continuer à mener des débats en non-mixité sur des thématiques évoquées par les adolescentes (relations amoureuses, accès à la contraception...).

PRÊT D'EXPOSITIONS

TOUS LES MÉTIERS SONT MIXTES



COMPOSÉE DE PORTRAITS DE FEMMES DANS DES MÉTIERS DITS "D'HOMMES" OU DES HOMMES DANS DES MÉTIERS DITS "DE FEMMES", L'EXPOSITION CONTRIBUE À LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET À PROMOUVOIR LA LIBERTÉ DE CHOIX DES MÉTIERS. EN MONTRANT SIMPLEMENT DES FEMMES ET DES HOMMES, ÉPANOUIES DANS LEUR PROFESSION, EN SOULIGNANT QUE LES NOMS DES MÉTIERS PEUVENT S'ACCORDER AU MASCULIN TOUT COMME AU FÉMININ. ELLE PERMET À CHACUNE ET CHACUN DE SE PROJETER DANS L'UNIVERS PROFESSIONNEL DE SON CHOIX.

CRÉÉE PAR : FEMMES ICI ET AILLEURS
TOUT PUBLIC
DATE DE CRÉATION : 2016

BIEN DANS LEUR GENRE



PRÉSENTÉE SOUS FORME DE QUIZZ, L'EXPOSITION INVITE CHACUN À RÉFLÉCHIR À LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS AFIN DE LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ET PRÉVENIR LES COMPORTEMENTS SEXISTES. ELLE PERMET D'OUVRIR DES ESPACES D'EXPRESSION ET D'ÉCHANGES POUR AMENER LES ENFANTS À DES CHANGEMENTS D'ATTITUDES, DE PACIFIER LES RELATIONS FILLES / GARÇONS ET D'ENCOURAGER LA COOPÉRATION ENTRE LES DEUX SEXES, EN DÉVELOPPANT L'ENTRAIDE ET LE RESPECT MUTUEL.

CRÉÉE PAR UTOPIQUE ÉDITIONS - TEXTES : DIDIER JEAN & ZAD - ILLUSTRATIONS : SERGIO MARQUES
TOUT PUBLIC
DATE DE CRÉATION : 2015

FORMATION

L'action publique n'est pas neutre en la matière d'égalité et faute d'une analyse réflexive sur leurs propres pratiques, les professionnels qui mettent en oeuvre les politiques publiques ont de grandes probabilités de reproduire des rapports inégalitaires.

En les sensibilisant à des questions touchant aux droits des femmes, en les formant à "chausser les lunettes du genre", le CIDFF contribue à impulser une transformation de leurs pratiques ordinaires, dans la perspective d'une "approche intégrée" de l'égalité.

Quelques actions menées en 2021

Questions de genre (12h)

6 professionnels de l'animation de la Mairie du Chambon Feugerolles ont été formés (4 femmes/2 hommes). L'objectif était d'acquérir des "réflexes" égalité dans ses pratiques professionnelles.

La formation a donné suite, en 2022, à une série d'ateliers de 2h visant à opérationnaliser les apports de la formation.

Violences conjugales en milieu rural : Comprendre, repérer, orienter (3h)

11 professionnels intervenant dans des maisons de santé dans le Roannais (coordonnateurs, médecins généralistes, infirmiers, kinés, orthophoniste) ont été formés.

La formation a été animée en binôme avec SOS violences conjugales, a permis d'articuler les approches psychosociale et juridique de la prise en charge.

Prévenir les violences à caractère sexiste et sexuel (2*8h)

Deux groupes de personnels de l'Ecole Supérieure d'Art dramatique de La Comédie ont été formés : 11 intervenants pédagogiques et 12 personnels administratifs (19 femmes/4 hommes). La formation a permis de les sensibiliser à l'approche par le genre, et de les outiller pour identifier une situation de violences au sein de l'école, et pour réagir.

Au terme de la formation, les équipes ont pu améliorer la prise en charge de situations de violences au sein de l'école. Fait notable : inscription dans la maquette de formation initiale des futurs comédiens de deux modules de sensibilisation (égalité et violences) et d'une formation à l'approche intégrée dans la formation du Diplôme d'Etat de professeurs de théâtre.

"FEMMES ET PRÉCARITÉ, FAIRE FACE AUX EFFETS DE LA PANDÉMIE" (7 OCTOBRE)

Depuis plusieurs années, le CIDFF et SOS violences conjugales sont identifiées comme des structures ressources en matière d'égalité femmes-hommes dans le cadre des contrats de ville de Saint-Etienne Métropole.

En 2021, dans le cadre des "semaines de l'égalité" de St-Etienne Métropole et avec l'appui des services de l'Etat, nos deux associations ont organisé une **journée interprofessionnelle le 7 octobre, sous le titre "Femmes et précarité : faire face aux effets de la pandémie"**. Une **centaine de professionnels**, réunis à l'**Espace Aretha Franklin**, a pu assister aux conférences et échanger à l'occasion des ateliers autour des ressources existantes sur le territoire de St-Etienne Métropole.

La conférence de **Françoise Milewski**, économiste à l'Observatoire Français des Conjonctures Economiques (OFCE) et présidente du Conseil scientifique du Programme de Recherche et d'Enseignement des Savoirs sur le Genre de Sciences Po Paris, a été particulièrement appréciée.

Une captation sonore de son intervention a été réalisée et est écoutable en podcast sur Radio Ondaine : <https://www.radio-ondaine.fr/2021/10/21/conference-de-francoise-milewski-semaines-de-legalite/>



TOUS LES JOURS LE 8 MARS

Chaque année, le 8 mars est l'occasion de rendre hommage aux combats de ces femmes ouvrières qui ont lutté pour de meilleures conditions de travail, au début du XXème siècle en France comme dans d'autres pays industrialisés.

La crise sanitaire liée au Covid-19 a compromis l'organisation de nombreux événements en 2021, mais les luttes pour l'extension des droits n'ont pour autant pas été réduites au silence.

Le 8 de chaque mois, le CIDFF diffuse une lettre d'information intitulée « Tous les jours le 8 mars ». L'objectif est de faciliter l'accès et l'appropriation des **avancées juridiques récentes**. Elle s'adresse en priorité aux professionnels.

En 5 minutes de lecture, elle permet de doter les lecteurs de repères opérationnels et d'outils juridiques pour oeuvrer, à leur niveau, à la promotion de l'égalité.

9 éditions en 2021

582 destinataires au 31 décembre 2021

Taux de désinscription : 3.8%

L'INDEX ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES	
<p>Observant un écart de salaires de 9% entre les hommes et les femmes, à poste et âge égaux, et de 25% tous postes confondus, le Gouvernement a souhaité instaurer, avec la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de septembre 2018 : L'index de l'égalité professionnelle.</p> <p>Mis en place le 1er mars 2020, cet index a pour objectif principal de réduire les inégalités salariales et professionnelles entre les femmes et les hommes.</p>	
<p>QUI EST CONCERNÉ ?</p> <p>Ce sont les entreprises, les syndicats, et les associations de plus de 50 salariés qui devront, chaque année, avant le 1er mars, publier sur leur site internet l'index de l'égalité professionnelle, ou le porter à la connaissance de tous les salariés. En revanche, les collectivités territoriales ne sont pas concernées. Le résultat des critères évalués sera transmis à l'inspection du travail, et au Comité Economique et Social (CES) de l'organisation.</p>	<p>UNE VOLONTÉ INCITATIVE PUIS RÉPRESSIVE</p> <p>Dans un premier temps, aucune sanction ne sera appliquée. Le gouvernement souhaite laisser le temps aux entreprises de s'adapter. Cependant, il est prévu que les pénalités puissent atteindre jusqu'à 1% de la masse salariale, dans deux cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si la note minimale de 75 points n'est pas atteinte au bout de 3 ans à partir de la publication de la première note ; - si l'entreprise ne publie pas son index
<p>CINQ CRITÈRES</p> <p>Les organisations sont notées sur 100 points.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40points) ; 2- Écart de répartition des augmentations individuelles (20points) ; 3- Écart de répartition des promotions, uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés (15points) ; 4- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (15points) ; 5- Parté parmi les 10 plus hautes rémunérations (10points) ; 	<p>BILAN 2021 MITIGÉ</p> <p>« Les résultats dévoilés aujourd'hui pour la campagne 2021 nous révèlent que du chemin reste à parcourir » a déclaré Elisabeth Monno</p> <p>Bien que la note moyenne de l'ensemble des entreprises atteigne 85 sur 100, seules 2% des entreprises obtiennent la note de 100. De même, concernant le critère des rémunérations les plus élevées, 43% des entreprises de plus de 1 000 salariés ont moins de deux femmes dans ce classement.</p> <p>➔ 53 entreprises de 250 à 1 000 salariés enregistrent une note inférieure à 75 points pour la troisième année consécutive, ce qui les expose à des pénalités.</p>
<p>POTENTIELLES ÉVOLUTIONS...</p> <p>« Je porte l'idée depuis plusieurs mois qu'il faut agir sur les viviers des futurs codir et comex ; il faut augmenter la part des femmes parmi les cadres dirigeants » a expliqué la ministre du Travail, Elisabeth Borne</p> <p>Si le gouvernement estime que l'évolution positive se trouverait dans le nombre de femmes dans la part des dirigeant.e.s, certaines associations et think-tanks préconisent l'ajout de deux nouveaux critères :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La part des femmes dans les 20 % des salarié.e.s de l'entreprise les moins bien payé.e.s ; - « Un bonus » aux entreprises qui emploieraient une plus faible proportion de femmes à temps partiel que la moyenne de leur secteur d'activité. 	

THÉMATIQUES ABORDÉES :

Egalité professionnelle : l'index égalité (8 avril)

Congé menstruel (8 mai)

Droits parentaux : le congé paternité (8 juin)

Droits reproductifs : assouplissement du recours à la PMA (8 juillet)

Santé au travail : la "pénibilité" en question (8 septembre)

Prostitution : Parcours de sortie (8 octobre)

Violences au travail : le harcèlement sexuel (8 novembre)

Protection des personnes LGBTQ+ : pénalisation des "thérapies de conversion" (8 décembre)

ZOOM SUR LE MAILLAGE TERRITORIAL

ZONE LOIRE FOREZ AGGLOMERATION

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



ROANNE

Pôle d'Accueil Femmes Familles Jeunes
 Maison des Services Aux Publics St-Clair
 Maison des Services Aux Publics Parc des sports
 Tribunal Judiciaire

ZONE FOREZ EST

Point Rencontre Emploi, Feurs

SAINT-ETIENNE ET SA COURONNE

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

ZONE GIER PILAT

Centre social de Lavieu, St-Chamond
 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
LAURENCEAU Hélène, présidente d'honneur
MEA Liliane, trésorière
ESSAKHI Fatima, vice-trésorière
JULLIOT Sophie, secrétaire
DEGACHE Florence, vice-secrétaire
GARDET Benoît, membre du bureau
SAHARI Emelyne, membre du CA
BOYER Mireille, membre du CA, représentante de l'Ecole des Parents et des Educateurs
MOUNIER Laetitia, membre du CA, représentante du Planning Familial

LISTE DU PERSONNEL

en poste au 31/12/2021

BAKHA Mellila, directrice, 1ETP
PRUVOST Marianne, juriste, 1 ETP
FEL Noémie, juriste, 1 ETP, poste basé à Roanne
BENYAHIA Zibouda, conseillère à l'emploi, 1ETP
RODRIGUES Nathalie, conseillère à l'emploi, 1 ETP
POITOU Marion, chargée de mission emploi/formation, 0.8 ETP
CROUZET Agnès, assistante de gestion, 0.68 ETP
ARBAOUI Leïla, chargée d'accueil, 0.68 ETP

NOS PARTENAIRES FINANCIERS

Etat Délégation aux Droits des Femmes et à l'Egalité

Etat Agence Nationale de Cohésion des Territoires

Région AURA

Département de la Loire

Saint-Etienne Métropole

Roannais Agglomération

Ville de St-Etienne

Ville de Roanne

Ville de St-Chamond

Ville d'Andrézieux-Bouthéon

CAF de la Loire

Nous vous remercions pour votre soutien envers nos efforts pour contribuer à faire progresser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à favoriser l'autonomie des femmes sur le département de la Loire.



CIDFF de la Loire

18, Avenue Augustin Dupré

42000 St-Etienne

04.77.01.33.55

cidff42@cidff42.fr

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

Association régie par la loi 1901

Agréée par l'Etat

Membre de la FNCIDFF et de la FRCIDFF AURA

SIRET 508 518 040 00037 - APE 9499Z