

# Rapport d'activité 2021



Projet financé par le Fonds social européen pour la période 2021-2022



## SOMMAIRE

|   |           |
|---|-----------|
| Genèse du projet EGALIPRO .....   | 3         |
| Suivi / évaluation du projet .....  | 3         |
| Activités 2021.....   | 5         |
| <b>Action 1 : Accompagner les femmes vers l'élargissement de leurs choix professionnels et la mixité des métiers au travers d'un dispositif spécifique. ....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Action 2 : Sensibiliser des entreprises locales à la mixité des équipes professionnelles et à la prévention des violences sexistes sur le lieu de travail en améliorant les pratiques managériales. ....</b> | <b>7</b>  |
| <b>Axe transversal : Renforcer les capacités des équipes régionales via des formations et de la création d'outils harmonisés.....</b>   | <b>10</b> |
| Perspectives 2022 .....   | 11        |
| Bilan.....  | 11        |



## Genèse du projet EGALIPRO

Porté par la Fédération régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (FR-CIDFF) de PACA et 4 CIDFF partenaires, le projet Egamix est arrivé à terme le 31 décembre 2020 après 3 ans de mise en œuvre. Ce projet régional a initié un dispositif d'accompagnement innovant destiné aux femmes, autour de l'élargissement des choix professionnels et la mixité des métiers. Ainsi, plus de 130 femmes, pour partie très éloignées de l'emploi, ont été suivies pour reprendre en main leur projet d'emploi et repenser leur orientation de carrière. Egamix a aussi permis de sensibiliser plus de 12.000 personnes à l'égalité femmes-hommes, à la déconstruction des stéréotypes liés au genre ainsi qu'à la lutte contre les discriminations.

Fort de cette première expérience, et face à une demande croissante du public accentuée par la crise sanitaire, la FR-CIDFF PACA a reconduit ce projet pour l'année 2021. EGAMIX est devenu EGALIPRO et a pour objectif général de **favoriser l'insertion durable des femmes dans le monde du travail, en les accompagnant à l'élargissement de leurs choix professionnels et en favorisant leurs conditions d'accueil au sein des entreprises.**

Le projet regroupe 3 CIDFF (Alpes-Maritimes, Phocéen et Alpes de Haute-Provence) ainsi que la FR-CIDFF PACA en structure coordinatrice. Les salariées des CIDFF sont mises à disposition de la FR CIDFF pour la durée du projet.

Les actions ont démarré dès le mois de janvier 2021 pour le CIDFF Phocéen et en mars 2021 pour les CIDFF 04 et CIDFF 06. En retard de près d'un an, l'élaboration de la nouvelle programmation 2021/2027 du fonds social européen (FSE+) sera mise en œuvre en mai 2022.

## Suivi / évaluation du projet

Une cheffe de projet à la FR CIDFF PACA est spécifiquement dédiée à la coordination du projet.

L'équipe opérationnelle se compose de la manière suivante :

- CIDFF Phocéen : 1 responsable secteur emploi sur le volet entreprises / 1 chargée de mission emploi sur le volet accompagnement des femmes.
- CIDFF 06 : 1 coordinatrice pôle égalité et insertion volet entreprises / 1 chargée de mission emploi sur le volet accompagnement des femmes.
- CIDFF 04 : 1 chargée de mission insertion, égalité et emploi sur les deux volets.

La spécificité du Fonds social européen nécessitant un suivi administratif et financier précis, la cheffe de projet appuie et soutient les CIDFF partenaires sur les questions de gestion quotidienne et de bilan annuel. Elle coordonne également les actions dites « projet » telles que la communication, l'impression des outils, etc. Enfin, elle est le contact principal de l'Autorité de Gestion pour toutes les questions administratives, et se charge de la recherche de cofinancement pour assurer la pérennité de l'action.

La visibilité du projet est assurée tant dans la communication numérique (sites internet, page Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn) que sur les nouveaux outils développés (flyers et affiches de communication, kakémonos, livrets d'accompagnement, etc.) dans chacun des CIDFF.



© Amélie Desvernay.



© Amélie Desvernay.

Les co-financeurs EGALIPRO pour 2021 sont les suivants :

- Le FSE dans le cadre de l'appel à projet (5 mai 2022) qui permettra le cofinancement du projet pour la période 2021-2022.
- La DREETS, dans le cadre de 2 appels à projet Politique de la ville Marseille et PACA sur l'égalité femmes-hommes, et un appel à projet dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté crédits exceptionnels « marge de manœuvre territoriale ».
- La Fondation des Femmes dans le cadre des Grands Prix 2021, catégorie emploi.
- La DRDFE et le Conseil régional de la Région Sud, dans le cadre dans le cadre de contrats de Plan État-Région sur l'égalité.

## Activités 2021

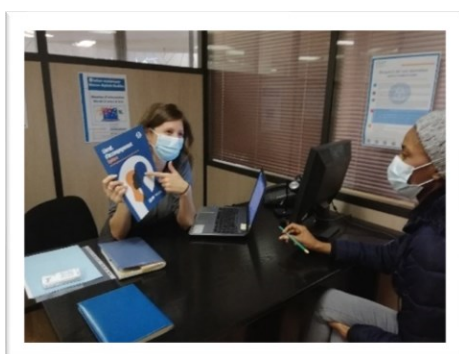
### Action 1 : Accompagner les femmes vers l'élargissement de leurs choix professionnels et la mixité des métiers au travers d'un dispositif spécifique.

L'action 1 est centrée sur l'accompagnement de femmes vers l'élargissement des choix professionnels. Le public cible regroupe les femmes en recherche d'emploi mais également des femmes en emploi, intéressées par une reconversion professionnelle ou pour travailler leur projet de carrière. L'accompagnement se divise en deux phases pendant une durée de 9 mois : une phase d'ateliers collectifs et une phase d'accompagnement individualisé autour du projet professionnel.



*Livret d'accompagnement EGALIPRO*

Grâce aux 2 réunions techniques organisées début 2021, l'équipe a travaillé à l'amélioration des contenus d'ateliers et de modules, ainsi que des outils associés, sur la base du travail effectué dans le cadre d'EGAMIX. Ainsi, les accompagnatrices de chaque CIDFF ont pu lancer, au fur et à mesure de l'année, les ateliers collectifs et rencontres individuelles en s'appuyant sur une méthodologie commune et des outils tels que le nouveau livret d'accompagnement à destination des bénéficiaires.



*Entretien individuel avec l'accompagnatrice emploi EGALIPRO*



*Atelier collectif Egalipro sur la démarche réseau.*



*Action EGALIPLUS : découverte de métiers de bouche.*



*Action EGALIPLUS : découverte de l'entrepreneuriat.*

Un module d'accompagnement renforcé dit « Egalipro » a été proposé aux femmes qui le souhaitent, afin d'approfondir leur projet professionnel via une approche concrète du monde du travail. Pour des raisons de parcours de vie compliqué (parcours de violences, mode de garde, problématiques de santé, etc.), les bénéficiaires que nous accompagnons ont parfois des difficultés à se rendre disponibles.

Ainsi, certaines rencontres avec des professionnel.les ont dû être annulées ou reportées au dernier moment par impossibilité pour les bénéficiaires de s'organiser autrement. Malgré tout, 34% des femmes qui ont pu participer au dispositif Egalipro ont bénéficié de ces actions :

| Actions / Cidff                          | CIDFF Phocéén | CIDFF 06  | CIDFF 04 |
|--|---------------|-----------|----------|
| Marrainage                               | 2             |           |          |
| Visite d'entreprise / découverte métiers | 1             | 3         | 1        |
| Rencontre avec des professionnel.le.s    | 2             | 1         |          |
| Simulation d'entretien d'embauche        | 4             |           |          |
| PMSMP*                                   | 3             | 1         |          |
| Découverte entrepreneuriat               |               | 5         |          |
| Santé / sport                            |               | 3         |          |
| <b>TOTAL des actions EGALIPLUS</b>       | <b>12</b>     | <b>13</b> | <b>1</b> |

\* Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

Au total en 2021, ce sont 71 femmes qui ont intégré le dispositif d'accompagnement vers l'emploi Egalipro. Les CIDFF ont mis en place 24 jours d'ateliers collectifs, 239 entretiens individuels, 26 actions d'accompagnement renforcé avec la participation de nos partenaires, et 25 séances d'information collective pendant lesquelles le projet a été présenté aux partenaires et/ou bénéficiaires.

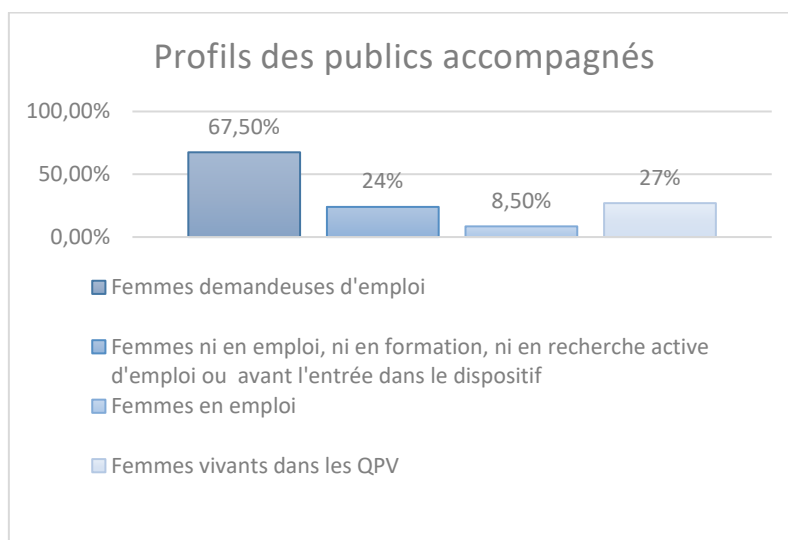
Cela a permis de promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle ainsi que la prévention des VSST auprès de divers.e.s professionnel.le.s de l'emploi mais aussi de présenter le dispositif EGALIPRO auprès de femmes en recherche d'emploi.

| Dispositif Egalipro par CIDFF                | CIDFF Phocéén | CIDFF 06 | CIDFF 04 | TOTAL EN 2021                         |
|--|---------------|----------|----------|---------------------------------------|
| <b>Nombre de participantes au dispositif</b> | 36            | 25       | 10       | <b>71 femmes</b>                      |
| <b>Nombre d'entretiens individuels</b>       | 134           | 78       | 27       | <b>239 entretiens individuels</b>     |
| <b>Nombre de jours d'ateliers collectifs</b> | 9             | 9        | 6        | <b>24 jours d'ateliers collectifs</b> |

Au 31 mars 2022, le bilan de sortie du dispositif est le suivant<sup>1</sup> :

- 25 femmes ont trouvé un emploi ;
- 3 femmes sont en cours de création d'activité ;
- 12 femmes sont en formation.

L'équipe effectue un suivi du parcours des participantes par téléphone dans les 6 mois suivant leur sortie du dispositif.



De plus, de nouveaux partenariats ont été développés et/ou consolidés avec Pôle Emploi (accord-cadre avec la FN CIDFF), GIMS 13 (médecine du travail), l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT PACA), le CRIJ (centre régional information jeunesse) et les missions locales.

## Action 2 : Sensibiliser des entreprises locales à la mixité des équipes professionnelles et à la prévention des violences sexistes sur le lieu de travail en améliorant les pratiques managériales.

L'action 2 est centrée sur l'accompagnement des entreprises, ce qui constitue une nouveauté pour les CIDFF. En effet, du fait de leur histoire et leurs champs d'intervention, les CIDFF ne sont pas repérés auprès des entreprises. Ainsi, en parallèle de la phase de démarchage, un travail a été mené sur la posture à adopter et le discours à déployer. La formation à « l'égalité professionnelle femmes-hommes, la QVT et la prévention des VSST pour intervenir auprès des entreprises et les accompagner durablement » a été suivie en juin 2021 par l'équipe Egalipro.

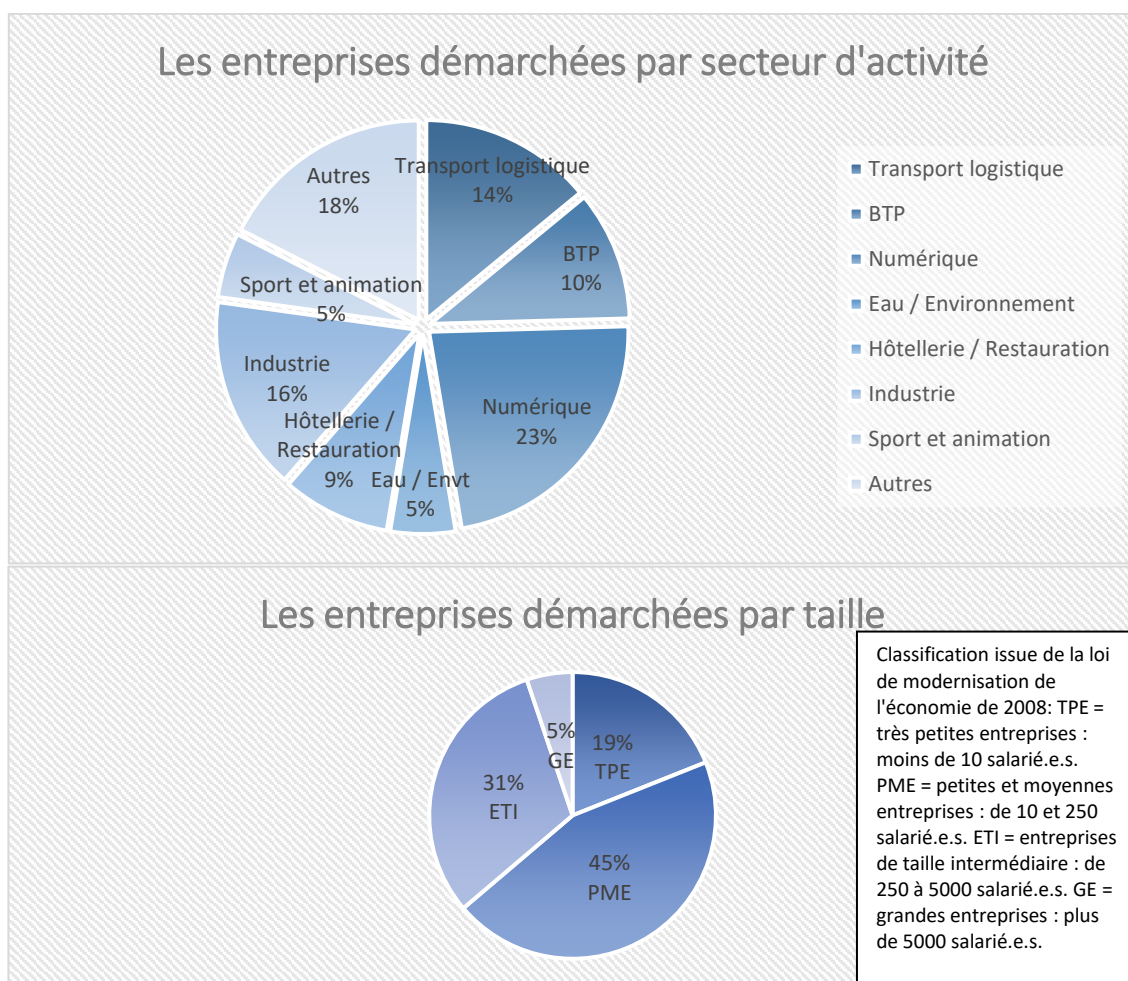
<sup>1</sup>

| Sortie « positive » | CIDFF Phocéén | CIDFF 06 | CIDFF 04 | TOTAL |
|---------------------|---------------|----------|----------|-------|
| En emploi           | 19            | 5        | 1        | 25    |
| En formation        | 1             | 7        | 4        | 12    |
| Création d'activité | 2             | 1        | 0        | 3     |



Cela leur a permis de mieux identifier les opportunités d'intervention dans toute l'entreprise et de constituer de solides bases pour mettre en place des démarches d'accompagnement durables des entreprises sur le territoire de PACA. Ainsi, l'équipe s'est appropriée le langage des entreprises pour les convaincre de relever à nos côtés les défis de l'égalité professionnelle.

L'équipe s'est appuyée sur le réseau professionnel des CIDFF et a développé un plan de démarchage pour rencontrer les dirigeant.e.s et/ou personnel.le.s encadrant.e.s des entreprises et structures locales. Elles ont démarché plus de 50 entreprises et structures sur le territoire, en favorisant les secteurs « dits masculins » et en tension, ainsi que les entreprises de moins de 250 salarié.e.s :



Les 3 raisons principales identifiées pour lesquelles les entreprises s'engagent pour l'égalité professionnelle femmes-hommes sont les suivantes :

- Augmenter la visibilité sur leurs métiers dits "masculins" et répondre à leurs besoins de recrutement et d'élargissement de leurs viviers de candidatures ;
- Développer leur démarche RSE ;
- Répondre à leurs obligations légales, notamment de sécurité et de prévention des risques psychosociaux, notamment sur les questions de VSST.



Grâce à ce travail de démarchage, plus de 20 entreprises ont signé une charte « ambassadrice » et se sont engagées à mettre en place au moins une action auprès des femmes que nous accompagnons dans le courant du projet. Une dizaine de partenaires ambassadeurs ont déjà mis en œuvre des actions d’accompagnement renforcé Egalipro. Ainsi, créer des liens avec les entreprises a permis de mieux faire avancer les parcours de certaines femmes. En effet, elles ont pu mettre leur projet à l’épreuve du monde de l’entreprise grâce aux rencontres avec des professionnel.les. Certaines représentations ont pu être déconstruites. En parallèle, les professionnel.les ont également fait des retours positifs et ont souligné l’apport pour eux.elles d’échanger avec des femmes aux parcours professionnels et de vie différents des leurs.

Grâce à l’accès privilégié aux candidatures des femmes accompagnées dans le cadre du dispositif Egalipro, des entreprises ambassadrices ont recruté 3 femmes qui recherchaient un emploi. Cependant, l’un des freins identifiés est lié aux contraintes calendaires des entreprises : une fois la charte signée, il a parfois été difficile pour les entreprises de mettre en place des actions concrètes, notamment du fait de leurs emplois du temps et la reprise d’activité économique post-covid. L’accent a donc été mis sur la mobilisation des partenaires et l’équipe Egalipro a veillé à bien maintenir le lien avec ces derniers, tout en s’adaptant à leur rythme.

## Les signataires de la charte Egalipro en PACA



Parallèlement, les 3 CIDFF ont amorcé un travail de diagnostic permettant d’établir un état des lieux des pratiques en lien avec l’égalité professionnelle femmes-hommes, la mixité et la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, auprès de 3 entreprises de la région PACA :

- Un diagnostic a été mené avec la TPE TAMIETTI à Digne les bains par le CIDFF 04. Retrouvez son témoignage [ici](#).

- Début 2022, le CIDFF Phocéen mène un diagnostic avec l'ETI ArcelorMittal Méditerranée, et le CIDFF 06 avec la PME Expressions Parfumées.

La taille des entreprises diagnostiquées a un réel impact sur le temps de travail dédié et l'investissement nécessaire. En effet, une ETI ou GE nécessite plusieurs échanges avec plus de salarié.e.s, et donc plus de temps d'analyse des données pour fournir un diagnostic le plus complet possible. Les objectifs ont donc été adaptés à la réalité du terrain et au rythme des entreprises, afin de répondre au mieux à leurs besoins et leurs spécificités. Par ailleurs, les questions d'égalité professionnelle et de prise en compte des violences sexistes et sexuelles au travail et violences conjugales ne sont pas toujours un sujet prioritaire pour les entreprises. Elles ne sont donc pas toujours disposées à y consacrer du temps et les engager sur ces thématiques peut se révéler compliqué.

Les préconisations et le plan d'action qui seront soumis aux entreprises seront produits au premier semestre 2022.

### **Axe transversal : Renforcer les capacités de l'équipe régionale via des formations et de la création d'outils harmonisés.**

Outils développés au cours des réunions régionales :

- En mai 2021, un livret d'accompagnement a été édité : il comprend des exercices à réaliser au cours des modules (ateliers collectifs) ou chez soi, mais aussi des fiches outils ainsi que des contacts utiles et des informations juridiques. Chaque participante a reçu un livret.
- Entre mars et mai 2021, l'équipe a mis en place un plan stratégique d'action de démarchage envers les entreprises.
- En septembre 2021, l'équipe a conçu une grille d'entretien pour le diagnostic des entreprises qui permet de faire un état des lieux global de l'entreprise interrogée et de structurer les échanges menés avec cette dernière.
- Le plan d'accompagnement des entreprises est en cours d'élaboration pour l'année 2 du projet.

L'ensemble de l'équipe Egalipro (6 salariées) a suivi 3 formations :

- Avril 2021 : formation « estime de soi » avec COMITYS.
- Juin et Septembre 2021 : formation « Égalité professionnelle femmes-hommes, qualité de vie au travail et violences sexistes et sexuelles au travail : intervenir auprès des entreprises et les accompagner durablement. » avec la Fédération nationale des CIDFF.
- Août 2021 : formation au logiciel Pass'Avenir dédié à l'élaboration du projet professionnel (Parcoureo) avec la Fondation JAE.

## Bilan

Le projet Egalipro rencontre un réel succès avec une multiplication des ateliers d'accompagnement à l'emploi et une croissance de son réseau d'entreprises et structures partenaires. Les retours positifs des bénéficiaires encouragent la poursuite du dispositif et démontre la pertinence des actions mises en place. Le réseau d'entreprises en construction présage d'un travail accru des CIDFF sur l'accompagnement de ces dernières dans les années à venir. Le développement de ces nouveaux partenariats est également un véritable tremplin pour le déploiement sur le territoire PACA de notre offre de formations (certifiées Qualiopi) sur les questions d'égalité femmes-hommes et de VSST.

Malgré le retard de la nouvelle programmation FSE+, la validation de nouveaux cofinancements a permis de consolider le projet pour 2021. Il reste encore à trouver des cofinancements pour l'année 2022. Afin d'envisager la pérennité d'Egalipro, il serait pertinent de bénéficier de cofinancements pluriannuels pour compléter le soutien européen.

## Perspectives 2022

En 2022, il y a aura une montée en puissance des deux actions Egalipro via :

- l'accompagnement de plus de 80 femmes accompagnées ;
- la mise en place d'actions de sensibilisation à destination des entreprises (définir et prévenir le sexisme, s'outiller pour prévenir les VSST, prévenir les violences conjugales, etc.) ;
- l'organisation de petits déj' de l'égalité à destination des futures entreprises ambassadrices ;
- la formation des équipes à l'accompagnement à la négociation salariale et à la prise de parole en public ;
- l'organisation des rencontres Egalipro de l'égalité professionnelle avec l'ensemble de nos partenaires.

Le projet sera déposé lors de la sortie de l'appel à projet du FSE en mai 2022 pour deux ans : 2021-2022. Il continue à être développé et a vocation à être renouvelé pour la période 2023-2025. L'une des perspectives pour ce deuxième projet serait d'intégrer des nouveaux CIDFF de la Région PACA au projet Egalipro.