



Résultats des ateliers de repérage de « bonnes pratiques »

« Femmes et migration : quel accompagnement spécifique dans les mesures d'insertion ? » du 22.09.2017

Au cours de l'échange de pratiques, les **quatre thématiques** suivantes ont été retenues par les participants et travaillées en sous-groupes :

1. L'interférence des pratiques religieuses dans les mesures de formation et d'insertion
2. L'accompagnement des femmes qualifiées et non qualifiées vers le deuil d'une profession
3. Le travail des femmes vu par leur mari
4. Les limites du rôle d'accompagnement (formation et insertion en tenant compte des autres aspects de la vie de la personne)

Le repérage des bonnes pratiques s'est opéré en utilisant, dans chaque sous-groupe, la marche à suivre suggérée par l'animatrice, jalonnée par les étapes suivantes :

1^{er} temps : Une personne présente de manière détaillée **une seule** situation bien délimitée et clairement définie (où, quand, avec qui, comment, ce qui s'est passé).

2^{ème} temps : Elle dit pourquoi la situation lui a posé problème et comment elle a réagi dans cette situation particulière, quelle-s solution-s elle a apportée-s.

Les autres écoutent sans interrompre, sauf pour demander des éclaircissements, pas d'échange d'expérience à ce stade et pas de commentaires.

3^{ème} temps : Une fois le récit terminé, les autres membres du groupe commencent à questionner la narratrice/le narrateur pour lui permettre d'aller plus loin dans sa réflexion sur la situation, puis donnent leur point de vue. Elles/ils sont invité-e-s à partager une **expérience similaire** et dire comment elles/ils ont agi mais n'élargissent pas à une thématique différente.

4^{ème} temps : Echange sur des réponses, attitudes, réactions possibles et proposition d'une ou plusieurs « bonnes pratiques » liées à ce type de situation. La rapporteuse ou le rapporteur prend des notes.

5^{ème} temps : Restitution en plénière des bonnes pratiques issues des échanges ainsi que des nouveaux questionnements éventuels.

Cas présentés et « bonnes pratiques » retenues

1. L'interférence des pratiques religieuses dans les mesures de formation et d'insertion

Situation

Des femmes musulmanes pratiquantes

- Réalisent des prières pendant les pauses ou pendant le temps de formation, font le ramadan, portent le voile, etc.



Bonne pratiques

1. Poser un cadre clair et non stigmatisant
2. Proposer un espace de parole à la femme pour échanger et trouver des solutions ensemble

2. L'accompagnement des femmes qualifiées et non qualifiées vers le deuil d'une profession

Situation

Femme de 50 ans, professeure d'histoire en Colombie, orientée vers une activité professionnelle dans le domaine du nettoyage, possède environ 25 ans d'expérience dans d'autres activités sociales et humanitaires

- On a indiqué à cette femme qu'il était impossible qu'elle trouve une activité professionnelle dans son domaine. Elle a donc présenté un fort blocage, renforcé par le fait qu'elle voulait continuer sa profession dans son pays d'accueil. *Cette femme a débuté un Master raccourci et a trouvé un poste de co-animatrice dans le domaine social.*

Bonne pratiques

1. Partir du désir de la femme et le confronter à la réalité (complexité de la validation des acquis, marché du travail, etc.) ; explorer des pistes alternatives en analysant ses expériences dans d'autres domaines
2. Mettre/garder la personne en activité, même si déclassée, avec une vision à long terme positive, dans l'attente de pouvoir renouer avec sa profession

3. Le travail des femmes vu par leur mari

Situation

Femme non qualifiée, à l'aide sociale, sans expérience professionnelle en Suisse, voilée, son mari assiste aux entretiens et répond aux questions.

- Son mari a exprimé son désaccord face à l'activité professionnelle de sa femme ; il ne veut pas qu'elle travaille et s'est même présenté au programme d'emploi temporaire (PET) avec elle. *Par la suite, son mari a compris et n'est plus venu accompagner sa femme.*

Bonne pratiques

1. Tenter de comprendre les raisons de l'opposition et du blocage en interrogeant le mari (attention aux interprétations hâtives) ; comprendre les avantages/désavantages de l'activité professionnelle de la femme
2. S'il s'agit d'une question culturelle, faire appel à un-e médiateur-trice culturel(le) ou un-e collègue de la même culture
3. Si la personne est à l'aide sociale, faire appel à une figure d'autorité pour que les personnes comprennent les conséquences administratives en cas de refus de participation

4. Les limites du rôle d'accompagnement (formation et insertion en tenant compte des autres aspects de la vie de la personne)

Situation

Jeune femme portugaise, permis B, sans qualification, difficulté de séparation avec sa fille d'un an. Santé : épuisement physique et moral.



- Développement d'un comportement à risque (violence familiale)

Bonne pratiques

1. Prendre en compte l'urgence de la situation et mobiliser le réseau dans le but de déléguer la prise en charge (hors compétences)
2. Assurer un suivi en réseau
3. Partager son expérience avec les collègues
4. Développer et avoir des procédures à disposition dans ce type de situation

Femmes et migration : quel accompagnement
spécifique dans les mesures d'insertion ?

Bienvenue!

Echange de pratiques
22 septembre 2017

Pourquoi êtes-vous présent(e) aujourd'hui?

Quelle est votre expérience avec ce public-
cible?

Objectifs de la journée


A partir d'expériences concrètes dans le travail
d'insertion auprès des femmes issues de la
migration, identifier les stratégies et les outils
spécifiques qui paraissent les plus pertinents

Tenter de repérer les «bonnes pratiques» du
domaine

Les «femmes migrantes», c'est qui?

Un même statut pour un public non-homogène

Obstacles à l'insertion socioprofessionnelle
multiples et variés

Insertion Suisse
Arbeitsintegration Schweiz
Insertimento Svizzera 

Différents statuts

<p>STATUT N Requérant d'asile</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interdiction de travailler pendant les 3 premiers mois • Interdiction d'exercer une activité lucrative indépendante • Pas de regroupement familial • Aide sociale limitée • Soumis au paiement de la taxe spéciale 	<p>STATUT F Admis à titre provisoire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peut obtenir une autorisation de travailler • Possibilité d'exercer une activité lucrative indépendante • Restriction au regroupement familial • Aide sociale limitée • Soumis au paiement de la taxe spéciale 	<p>STATUT B et F Réfugié reconnu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accès illimité au marché du travail • Asile familial • Liberté d'établissement • Droit à l'aide sociale
---	--	--

Bilan de compétences pour personnes peu à l'aise avec l'écrit

Étapes de la présentation

1. Situations des femmes migrantes, bref aperçu
2. Apport des bilans de compétences en groupe
3. Plus-value pour des femmes migrantes peu à l'aise avec l'écrit
4. Présentation de « Nos compétences fortes » (NCF) et son adaptation pour femmes migrantes par Voie F
5. Objectifs, principes, démarche de NCF
6. Notion de compétence et de compétence générique
7. Changements observés
8. Pour la mise en pratique
9. Discussion

Bilan de compétences en groupe
EN Septembre-Août 2017

Diversité des situations de migration et des profils des femmes

- Conditions de départ et d'arrivée
- Statuts de séjour et durée des démarches
- Niveaux de formation et qualification
- Langue
- Familiarité avec les codes culturels
- Facteurs familiaux et de santé
- Autres facteurs individuels

Bilan de compétences en groupe
EN Septembre-Août 2017

Effets négatifs de la migration

- Perte d'attaches
- Perte de repères (société et marché du travail)
- Déqualification et non reconnaissance
- Manque de confiance, perte de l'estime de soi
- Difficulté de faire des choix et de les défendre
- Perte d'indépendance
- Poids plus grand de la famille
- Sentiment d'isolement
- Sentiment de culpabilité

Bilan de compétences en groupe
EN Septembre-Août 2017

Apport des bilans de compétences

- Démarche d'auto-reconnaissance de ses compétences
- Valorisation des expériences passées
- Reconnaissance des ressources et compétences par des tiers
- Reprise de confiance en ses capacités
- Meilleure capacité à se projeter dans l'avenir
- Définition d'un projet personnel, de formation ou professionnel

Bilans de compétences en groupe
Ch. Sami/Resertion Suisse 22.08.13

Plus-value des bilans de compétences en groupe

- Reconnaissance par les autres
- Effet miroir: je ne suis pas la seule ...
- Diversification des points de vue
- Prise de distance vis-à-vis de soi, élargissement du regard
- Apprentissage de la confrontation au groupe
- Apprentissage de la collaboration
- Soutien du groupe

Bilans de compétences en groupe
Ch. Sami/Resertion Suisse 22.08.13

Pour des femmes migrantes peu à l'aise avec l'écrit

- Espace d'écoute entre femmes bien accueilli
- Entraide: niveau de français, cognitif, savoirs
- Réconciliation avec son passé par l'approbation des autres
- Travail en sous-groupes et diades évite la confrontation à « l'autorité » d'une « conseillère »
- Logique de responsabilisation vs assistance

Bilans de compétences en groupe
Ch. Sami/Resertion Suisse 22.08.13

NOS COMPÉTENCES FORTES NCF

Atelier favorisant la reconnaissance et la valorisation des compétences génériques

Institut de coopération pour l'éducation des adultes, ICÉA, Québec, 1995 et 2013

Bilans de compétences en groupe
Ch. Sami/Resertion Suisse 22.08.13

L'outil NCF en pratique

- Liberté du choix des outils et « exercices » mais respect des fondamentaux
- Groupe de 6-12 personnes
- **NCF 1995:**
 - 15 ateliers répartis en 4 périodes
 - Durée totale 24 h + projet collectif
 - **NCF 2013:**
 - 7 ateliers répartis en 3 blocs
 - Durée totale 16 h + projet collectif ou observation sur le lieu de travail

Bureau de compétences en français
100, rue de la République, 75011 Paris

« Nos forces dans la vie » l'outil NCF adapté

- **Nos forces dans la vie:** adaptation pour des femmes migrantes peu à l'aise avec l'écrit, par Voie F, de la version de 1995
- Groupe de 6 à 7 participantes
- **66 heures** de formation à raison de deux demi-journées par semaine sur environ 3 mois y compris le projet collectif
 - Fiches simplifiées et caractères agrandis
 - Ajout de vidéos et exemples de situations

Bureau de compétences en français
100, rue de la République, 75011 Paris

Objectifs de NCF

- Devenir plus autonome: environnement familial, social, professionnel (intégration)
- Reprendre confiance en soi et dans ses capacités (reconnaissance des compétences)
- Se sentir plus à l'aise dans les interactions quotidiennes (vocabulaire)

Bureau de compétences en français
100, rue de la République, 75011 Paris

Pincipes de l'approche NCF

- On apprend dans l'action: on développe des compétences au travers des expériences de vie
- Les compétences acquises sont transférables
- On reprend confiance en soi en se reconnaissant des compétences

Valorisation des points forts au lieu de travailler sur les lacunes à combler

Bureau de compétences en français
100, rue de la République, 75011 Paris

Objectifs formels d'apprentissage

1. Savoir se reconnaître des compétences génériques fortes
 2. Savoir les reconnaître chez les autres
 3. Savoir reconnaître les compétences génériques utiles dans des situations de travail
- Avoir acquis le vocabulaire pour parler de ses compétences

Bilan de compétences en anglais
Co. Simon/Martin/Su.128.22.09.17

Une démarche de groupe

- Stabilité du groupe essentielle et volontariat
- Matériau de base: l'expérience de chaque membre du groupe
- Reconnaissance par des tiers
- Hétérogénéité des groupes: entraide, regards différents
- Outils conçus pour susciter réflexions et échanges sur la notion de travail (sens large)
- Réaliser un projet collectif

Bilan de compétences en groupe
Co. Simon/Martin/Su.128.22.09.17

Le projet collectif

- Le projet collectif est une dimension importante de NCF
- C'est l'intégration, dans une situation nouvelle, des compétences découvertes (rendre effectif le transfert de compétences)
- Contribue au « savoir-reconnaître » ses compétences génériques fortes dans l'action
- C'est la reconnaissance par les tiers des compétences mises en œuvre

Bilan de compétences en groupe
Co. Simon/Martin/Su.128.22.09.17

La notion de compétence

Définitions variables mais caractéristiques essentielles:

- Liée à la personne
- Prend forme dans l'action
- Liée à un contexte précis de mise en œuvre
- Construite à partir de ressources combinées
- Elle suppose une reconnaissance sociale

Bilan de compétences en groupe
Co. Simon/Martin/Su.128.22.09.17

Pour le dire simplement

- Une compétence c'est ce qu'une personne a **montré** (prouvé), par le passé, qu'elle savait faire
- Lorsqu'on parle de compétence, on se réfère à des expériences réussies, à ce qu'on a bien fait, avec un bon résultat
- *Ce n'est pas ce qu'on pense qu'on est capable de faire!*

Relais de compétences en français
20, boulevard de la Source 22 28 17

Compétence générique

« Les compétences génériques sont des capacités qui font partie de la personnalité [d'une personne] et qui sont utiles dans tous les milieux de vie. Ce sont des compétences qu'on peut développer dans un milieu de vie ou de travail, et transférer ou utiliser dans un autre milieu de vie ou de travail. »

(COFFRE, Relais-femmes, ICÉA (1989). Question de compétences : un outil au service des femmes, Montréal, cité dans NCF p. 26)

Relais de compétences en français
20, boulevard de la Source 22 28 17

Pourquoi « générique » ?

- *Générique* s'oppose à *spécifique*.
- Cette dernière ne concerne qu'un aspect très précis d'une activité, par exemple une seule fonction de travail, voire même seulement une partie d'une tâche (ex. coudre)
- À l'opposé, une compétence générique (CG) se définit en premier lieu comme une compétence commune à une gamme étendue d'activités ; c'est en ce sens qu'on parle de compétences transférables (ex. minutie)

Relais de compétences en français
20, boulevard de la Source 22 28 17

Caractéristiques des CG

- Une compétence générique regroupe un ensemble de capacités
- Elle se développe dans l'action, dans toutes sortes d'expériences de vie et de situations de travail
- Elle évolue dans la vie d'une personne
- Une personne peut avoir développé plusieurs compétences génériques
- Les compétences génériques sont utiles dans tous les milieux de vie (maison, emploi, école ou autres)
- Les compétences génériques sont transférables, elles peuvent être mobilisées dans différents champs d'application et situations.

Relais de compétences en français
20, boulevard de la Source 22 28 17

13 compétences génériques

1. sens de l'organisation
2. facilité à entrer en contact avec les gens
3. persévérance
4. facilité à faire des tâches répétitives
5. sens des responsabilités
6. débrouillardise
7. confiance en soi
8. facilité à travailler sous pression
9. facilité à apprendre de l'expérience
10. minutie
11. sens de l'observation
12. facilité d'adaptation
13. esprit d'équipe

Bilan de compétences en groupe
Ch. 19ma/Insellfon Suisse 23.09.17

Quatre étapes pour « savoir se reconnaître des compétences »

- **Découvrir** ses compétences génériques et celles des autres
- **Exprimer**: parler, nommer ses compétences, (écrire), se faire comprendre
- **Valoriser** ses expériences, se réconcilier avec son passé
- **Intégrer** ses compétences génériques dans ses activités quotidiennes, les utiliser, les développer

Travail sur les expériences ici et ailleurs

Bilan de compétences en groupe
Ch. 19ma/Insellfon Suisse 23.09.17

Quatre dimensions du travail

- **Travail avec les personnes**: relations humaines
- **Travail avec les choses**: activités manuelles
- **Travail avec le corps**: activités physiques
- **Travail avec les idées**: activités intellectuelles

Bilan de compétences en groupe
Ch. 19ma/Insellfon Suisse 23.09.17

Changements observés

- Prise de conscience de ses compétences
- Capacité à parler de ses compétences
- Plus grande confiance lors de la prise de parole devant les autres
- Meilleure capacité à travailler en groupe et à communiquer
- Meilleur vocabulaire utile à la vie quotidienne
- Comportements plus affirmés dans la vie quotidienne
- Remise dans une dynamique positive

Bilan de compétences en groupe
Ch. 19ma/Insellfon Suisse 23.09.17

Mise en pratique: Points sensibles

- Outil conçu pour des personnes francophones
- Difficultés pour comprendre les concepts et le vocabulaire, soutien du groupe
- Besoin d'un temps d'intégration du vocabulaire
- Importance de l'échange oral pour s'assurer de la compréhension des concepts et du vocabulaire
- Création du groupe et mise en confiance: nommer la diversité et les parcours différents (les règles du jeu)

© 2016 de compétences.com group
Ch. Jean de Brabant, Boux 27 09 17

Identification, auto-reconnaissance et reconnaissance des compétences

- Travail délicat du choix des expériences: respect de la sphère privée, exigence d'aller en profondeur, pertinence de l'exemple choisi
- Récit d'une expérience réussie **ailleurs et ici** (revoir le film de l'action: où, quand, avec qui, qu'est-ce que je faisais, comment je faisais)
- Aide du groupe pour identifier les compétences et qualités personnelles, puis les compétences génériques fortes

© 2016 de compétences.com group
Ch. Jean de Brabant, Boux 27 09 17

Mise en pratique: supports aidants

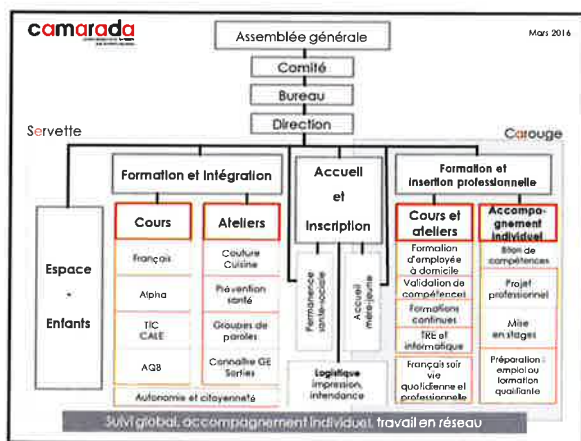
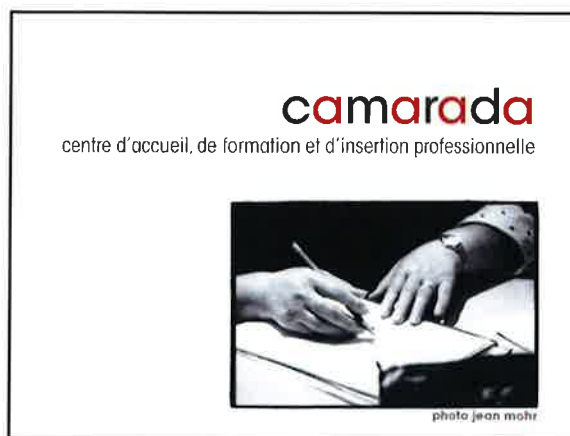
- Utilisation d'objets, photos, documents personnels comme preuves des compétences
- Présentations devant le groupe: aide à l'identification et reconnaissance par les autres, accent sur posture, regard, voix
- Pour l'animation, faire appel aux ressources du groupe, varier les supports
- Devinettes, jeux de rôles

© 2016 de compétences.com group
Ch. Jean de Brabant, Boux 27 09 17

Mise en pratique: attitudes aidantes

- Être toujours attentive au degré de compréhension de chacune
Faire verbaliser ce qui a été compris
Importance du travail sur le vocabulaire
- Bienveillance et création d'un lien de confiance entre animatrice et participantes (implication personnelle)
- Confiance en la capacité créative des participantes, rester ouvert-e aux approches différentes
Valoriser les apports culturels
- Humour

© 2016 de compétences.com group
Ch. Jean de Brabant, Boux 27 09 17



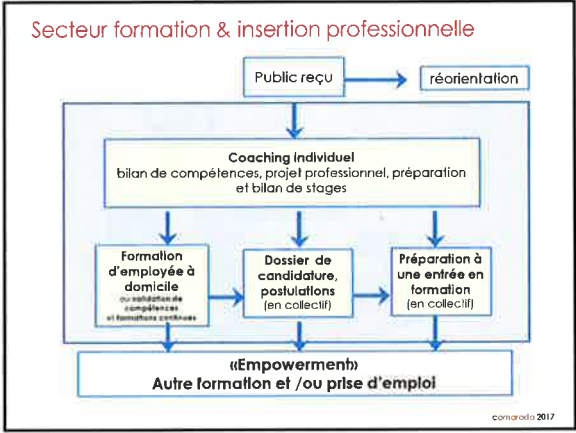
Profil des 62 personnes venues pour la première fois entre janvier et juin 2016

- moyenne d'âge : 39 ans
- 52 % mariées ; 15% divorcées ; 33% célibataire
- niveau de scolarité (tel que déclaré):
 - 23% sans scolarité et primaire
 - 29% obligatoire
 - 37% secondaire
 - 6% universitaire
 - 5% non enregistré
- 81 % permis B, C, CH
- 81 % originaires hors UE

Statut des personnes

Statut	Pourcentage
Aide sociale	37%
Indépendante	49%
OCIF	14%

comaroda 2017



Objectifs

- **Faciliter l'insertion professionnelle** de personnes peu ou pas qualifiées
- **Optimiser leurs compétences pratiques** et théoriques, renforcer le français
- Préparer et **confronter au monde du travail** des personnes avec peu ou pas d'expérience en Suisse
- **Favoriser une entrée en formation qualifiante**
- **Développer l'autonomie** et l'expérience professionnelle

Nombre de personnes (sauf francophones)

Année	Nombre de personnes
2014	71
2015	77
2016	99

retournees dans l'année
Civaines pour la première fois dans l'année

comaroda 2017

Outils développés

- **Formation collective d'employée à domicile**, reconnue Ortra intendance
- **Suivi personnalisé et individuel allié à des ateliers collectifs** (en petits groupes)
- **Jobcoaching** et présentation de profils aux entreprises
- Accueil mère-jeune
- Cours de français du soir




comaroda 2017

Finalité des prestations

Etre un tremplin vers l'emploi et proposer des passerelles vers une meilleure qualification pour que les personnes :

- **Capitalisent** des expériences et des apprentissages pratiques et théoriques
- **Avancent** dans leur processus d'insertion professionnelle et de formation
- **Renforcent** leur autonomie et la confiance en soi



comaroda 2017

Collaborations

- Agences de placements pour femmes de ménage
- 120 entreprises du canton
- Les institutions de Carouge (Association pour l'accueil familial de jour, la Maison de Quartier de Carouge, etc.)
- Divers contrats de nettoyage de locaux

Equipe

- Formateurs d'adultes
- Enseignantes de français
- Spécialistes métiers
- Conseillère en formation et insertion professionnelle
- Bénévoles et stagiaires dans chaque activité

comaroda 2017

Merci de votre attention



comaroda 2017

Migrantes qualifiées: défis et pistes d'accompagnement

Insertion Suisse – Echange de pratiques
 « Femmes et migration : quel accompagnement spécifique dans les mesures d'insertion ? »
 Lausanne, 22 septembre 2017

Stephane Vosser
 Conseillère en formation et insertion professionnelle
 Paris emploi – Ecole de Professionnelle Suisse (EPS)



Table de matières

1. Introduction
2. Migration qualifiée: Défis généraux
3. Femme et migration: Défis supplémentaires et des leviers
4. Conclusion
5. Questions



1. Introduction



EPER - Secrétariat romand

- Projets nationaux et internationaux
- Nationaux : Favoriser l'intégration des personnes précarisées en Suisse romande, ainsi que des projets de plaidoyer pour la défense des droits des personnes socialement défavorisées, notamment dans le domaine de l'asile.
- Quelques projets: Mentorat emploi Migration, Chèque emploi, Âge et Migration, Permanences Volantes, Nouveaux Jardins, SAJE, Espace Parents
- Pas de projets spécifiques pour femmes migrantes



Ponts emploi (PE)

- Accompagnement individuel (coaching) de longue durée pour des personnes migrantes possédant un certain bagage professionnel
 - Parcours / profil professionnel : identification des ressources et des compétences des participantes, repérer éventuels freins
 - Soutien dans la construction et la poursuite d'un projet professionnel et de formation en lien avec leurs acquis professionnels.
 - Accompagnement des participants dans la réalisation de leur projet en coordination avec les partenaires sociaux et d'autres interlocuteurs (ex. employeurs, instances de formation et de reconnaissance de diplômes, écoles, etc.)



Ponts emploi (PE)

- Définition de *qualifiée* - diplôme et/ou expérience professionnelle solide
- Activités: Cours de langues, formations certifiantes, reconnaissances/équivalence des diplômes, validation des acquis, stages, recherche d'emploi
- Projet pilote: 31 participantes jusqu'en 2018
 - 10 femmes
 - 21 hommes
- Domaine de l'asile



2. Migration qualifiée: défis généraux



Migration qualifiée: Défis généraux

- Longueur des procédures d'asile
- Exile, migration et traumatisme
- Apprentissage d'une nouvelle langue
- Equivalence/reconnaissance des diplômes étrangers n'est pas toujours possible et ne suffit souvent pas pour une insertion qualifiée
- Reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger et manque d'expérience professionnelle en Suisse



Migration qualifiée: Défis généraux

- Absence de réseau social et professionnel
- Long processus d'intégration car un complément de formation est souvent nécessaire
- Discrimination
- Méconnaissance du système de formation suisse et exigences élevées
- Conditions cadres des structures ordinaires ne sont pas toujours adaptées aux public ciblé
- Tension entre aide sociale/chômage et insertion durable



Migrantes qualifiées: Déqualification+

- Déqualification et les répercussions sur la personne et la société (cohésion sociale, l'économie, etc.)
- Une plus grande déqualification parmi les femmes migrantes
- Défis et freins supplémentaires et inégalité persistante (hommes extra-européens – femmes européennes)
- «Femmes migrantes»: réalités complexes et hétérogènes; des parcours migratoires, professionnels et de vie très diversifiés



3. Défis supplémentaires et leviers



Garde des enfants

- Places disponibles dans les structures de la petite enfance
- Compréhension du système de garde
- Absence de soutien à la recherche de solutions de garde
- Confirmation d'engagement/d'entrée en formation
- Non-accès aux mesures sans solution de garde préalable
- Obligation de recherche d'emploi sans solution de garde
- Peu de mesures avec solution de garde intégrée
- Retard sur le parcours et démoralisation



PE – Garde des enfants

- Aide à la compréhension du fonctionnement du système de garde
- Communication du projet professionnel auprès des structures de la petite enfance
- Soutien à la recherche de solutions de garde comme partie intégrante des mesures et dans le suivi social
- Organisation et accès à certaines mesures et effectuer des démarches ne nécessitant pas une garde
- Développement de mesure/structures avec garde intégrée
- Flexibilité des conseillères



Famille et modèles familiaux

- Famille, modèle familial et insertion professionnelle
- Modèle « choisi » par la famille
- Et l'autre? Investissement sélectif parmi les membres de la famille
- Isolement social
- Mères célibataires
- Grossesse et insertion socioprofessionnelle
- Conflits familiaux
- Rapport sociaux, sphère privée et distance professionnelle



PE - Famille et modèles familiaux

- Prise en considération du modèle familial pour comprendre et discuter de la définition propre de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle
- Prise en considération des membres de la famille dans l'accompagnement des personnes
- Donner des outils et permettre aux familles de s'organiser et éviter de mettre en « concurrence » les différents membres
- Accompagnement spécifique des participants « hommes »



Temps partiel

- Manque de prise en considération des possibilités et des mesures à temps partiel existantes
- Absence des possibilités et de mesures à temps partiel
- Tendance à percevoir le temps partiel comme un manque de détermination
- Temps partiel « exclusivement » au féminin
- Tension entre temps partiel et insertion rapide
- Enfants en âge de scolarité



PE - Temps partiel

- Prise en considération des disponibilités/contraintes des participants
- Vérifier l'existence des possibilités et des mesures à temps partiel
- Négocier des nouvelles « formules » avec les institutions de formation
- Négocier les horaires de stages et de travail
- Concilier vie privé et professionnelle
- Temps partiel au masculin



PE - Choix du métier

- Orientation vers des métiers « traditionnels »
- Tendance à mettre l'insertion à l'écart des aspirations des femmes
- Peu de reconnaissance des acquis scolaires ou professionnelle
- Déqualification (partielle) comme outil économique



PE - Choix du métier

- Construction de son propre projet réaliste
- Construire sur le bagage professionnel existant toute en clarifiant si l'orientation correspond aux aspirations professionnelles actuelles
- Repérer, se réapproprier et construire sur les ressources
- Processus de qualification et d'acquisition de compétences professionnelles supplémentaires
- Construire une stratégie pour sortir de la déqualification partielle – étape intermédiaire
- Mise en question de sa pratique professionnelle



Discrimination

- Préjugés et stéréotypes: vecteurs de discrimination (directe ou indirecte) qui limitent les choix et l'accès aux droits
- Concept de discrimination multiple
 - Genre
 - Origine ethnique
 - Âge
 - Culture et genre
 - Statut juridique
- Acteurs :
 - Société au sens large
 - Acteurs et actrices du social et de l'insertion
 - Monde économique (employeurs)
 - Familles
 - Participantes



PE - Discrimination

- Comment une mesure peut-elle contre ces discriminations ?
- Accompagnement qui prend en compte le cumul des discriminations
- Autonomisation, ressources, résilience, confiance en soi
- Acteurs de l'insertion comme Intermédiaires (Sensibilisation, mise en lien, en contact et en situation, mise en lumière de compétences, médiation et négociation)
- Possibilités de qualification et de développement professionnelle
- Mise en question de sa pratique professionnelle



4. Conclusion



Accompagnement individualisé

- Elaboration d'une stratégie individualisée pour chacune - «sur mesure»
- Proposer un accompagnement en construisant en travaillant simultanément sur tous les freins à l'insertion
- Approche centrée sur la solution et la construction sur les ressources des participantes
- Prise en compte de la personne dans sa globalité
- Dimension humaine – lien de confiance et continuité
- Interactions possibles et nécessaires entre institutions, associations, monde économique



Accompagnement spécifique

- Proposer un accompagnement en prenant compte les besoins et les freins spécifiques
- Mesures spécifiques: Individualisées et collectives
- Adaptation des mesures «ordinaires»
- Mise en place de mesures avec la garde intégrée
- L'intégration dans les structures ordinaires (formation, marché de l'emploi, etc.)
- Accès aux droits – mesures spécifiques



Mesures vs structures

- Considérations et encouragements au niveau politique pour l'augmentation des places dans les structures de la petite enfance
- Repenser le système d'attribution des places de garde
- Réflexion sur les possibles adaptations structurelles en vue de mettre la priorité sur une insertion durable
- Promotion des formations, mesures et des places de travail à temps partiel (de qualité) pour tout.e.s.
- Sensibilisation et législation pour agir contre les discriminations et les préjugés
- Changements structurelles en lien avec les défis généraux



5. Questions



