

CI3FF

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

Loire

PRÉSENTÉ LORS DE L'ASSEMBLÉE
GÉNÉRALE DU 24 AVRIL 2023



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

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

**EXERCICE
2022**

LE RAPPORT MORAL DE LA PRÉSIDENTE



PRÉSENTÉ LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Bonjour à toutes et tous, et merci d'avoir répondu présents à notre invitation.

Tout d'abord, je vais vous demander votre indulgence pour le déroulé de cette Assemblée Générale. En effet, sa préparation a été grandement perturbée par l'absence de notre directrice depuis le 20 mars et par le fait que, malheureusement, nous ne savons pas quand elle sera en capacité de reprendre son poste.

Concernant le droit des femmes et l'égalité Femmes/Hommes, l'année 2022 a été contrastée :

Avec les élections présidentielles, nous avons retrouvé une interlocutrice privilégiée avec la nomination d'une ministre déléguée à « l'égalité F/H, la diversité et l'égalité des chances » en la personne d'Isabelle Rome, ancienne magistrate, qui dit avoir un « ministère de combat et de concorde ».

Par ailleurs, le rapport 2022 du HCE (Haut Conseil à l'Égalité), sorti en janvier dernier sur l'état du sexisme en France, démontre que le sexisme ne recule pas, au contraire, il perdure et ses manifestations les plus violentes s'aggravent. Nous avons d'ailleurs fait un point dans notre rapport que nous projeterons dans les actualités nationales et internationales sur l'avancée des droits des femmes en 2022. Le HCE attire l'attention sur le fait « que les efforts doivent non seulement porter sur la protection et la répression mais aussi sur la prévention en agissant sur les mentalités dès le plus jeune âge ». La prévention est un des piliers des interventions du CIDFF 42 auquel je tiens tout particulièrement. Là, je lance un appel à nos financeurs pour nous permettre d'intensifier nos interventions auprès des jeunes, car, comme en médecine, le préventif est toujours moins coûteux que le curatif.

Pour ce qui est des actualités de notre CIDFF en 2022 :

- notre agrément de l'État a été renouvelé en janvier pour 5 ans
- notre conseil d'administration s'est réuni 4 fois (21 février, 13 juin, 19 septembre et le 12 décembre)
- le comité des financeurs s'est réuni quant à lui pour la 2ème fois le 06 décembre,
- nous avons signé une convention avec Pôle Emploi en juin pour fluidifier nos échanges,
- signature d'une convention avec la CAF de la Loire en juin, que je remercie à cette occasion, cela nous a permis de pérenniser une partie de nos financements.

Par ailleurs, nous nous sommes dotées de matériel pédagogique avec 6 expositions accessibles en prêt pour les structures ligériennes, nous avons développé nos interventions auprès des collégiens, lycéens, étudiants et bien sûr, nous avons participé aux Semaines de l'Égalité de Saint-Étienne Métropole. Mais cela vous est détaillé dans le rapport d'activité.

Le chantier est immense et il reste beaucoup à faire en 2023, mais je sais pouvoir compter sur l'énergie et la détermination de l'équipe, épaulée par notre Fédération.

Je vous remercie pour votre écoute.

BRIGITTE MARTY

Présidente

SOMMAIRE

2022 : VERS UNE ÉGALITÉ DE FAIT ? p. 2

Focus sur le rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France (Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes) p. 2

LA LOI PROGRESSE EN 2022 p. 4

À PROPOS DU RÉSEAU DES CIDFF p. 6

La Fédération Nationale des CIDFF p. 6

Les 50 ans du réseau des CIDFF p. 6

À propos du CIDFF de la Loire p. 6

À PROPOS DE L'ASSOCIATION p. 7

ACCÈS AU DROIT p. 8

Publics p. 9

Problématiques traitées p. 11

Partenariats p. 12

ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI p. 14

Programme ARIANE p. 15

Tremplins Emploi #Femmes p. 18

Dispositif L.O.I.R.E p. 19

ÉDUCATION, FORMATION, SENSIBILISATION p. 23

Éducation à l'égalité p. 23

Formation & Sensibilisation p. 25

PRINCIPAUX PROJETS 2023 p. 29

IMPLANTATION TERRITORIALE p. 30

COMPOSITION DE L'ASSOCIATION p. 31

Liste des membres du Conseil d'Administration p. 31

Liste du personnel p. 31

NOS PARTENAIRES FINANCIERS p. 32

GLOSSAIRE p. 33

FOCUS SUR LE RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DES LIEUX DU SEXISME EN FRANCE (HAUT CONSEIL À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES)

Paru le 23 janvier 2023 (Rapport n°2023-01-23-STER-55), réalisé par l'institut Viavoice auprès de 2500 femmes et hommes, et rédigé par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, le **Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France dresse un constat alarmant pour 2022.**

A consulter en intégralité sur <https://www.vie-publique.fr/rapport/287924-rapport-hce-etat-des-lieux-du-sexisme-en-france-2023>

Un sexisme omniprésent

- 80 % des femmes ont déjà eu l'impression d'avoir été moins bien traitées en raison de leur sexe (37 % pour les hommes)
 - pour 57 % d'entre elles, elles ont déjà vécu ces situations sexistes dans la rue et les transports
 - pour 49 % d'entre elles, au sein du foyer
 - pour 46 % d'entre elles, dans le monde du travail
- 22 % ont déjà vécu une situation d'emprise psychologique ou de jalousie excessive imposée par leur conjoint
- 15 % ont déjà subi des coups portés par leur partenaire ou ex-partenaire (20 % chez les 50-64 ans)
- 37 % des Françaises interrogées ont déjà vécu une situation de non-consentement, 14 % déclarent avoir subi un « acte sexuel imposé », soit une agression sexuelle ou un viol (22 % des femmes de 18 à 24 ans)
- 23 % des femmes ont vécu un écart de salaire avec un collègue homme à poste égal ou compétences égales et 13 % une discrimination à l'emploi

Dans une dimension intersectionnelle, les femmes mais aussi les minorités de genre, les minorités sexuelles, et les femmes en situation de handicap sont particulièrement touchées par le sexisme.

Des stéréotypes persistants et une masculinité hégémonique à questionner

- 13% des femmes contre 34% des hommes pensent que « *les poupées c'est pour les filles et que les camions c'est pour les garçons* »
- Seuls 54 % d'hommes contre 75 % de femmes estiment que le *mansplaining* est problématique
- Seuls 48% des hommes entre 15 et 34 ans considèrent que l'image des femmes véhiculée par les contenus pornographiques est problématique, contre 79% des hommes de 65 ans et plus
- 73% des hommes contre 90% des femmes considèrent problématique le fait qu'un homme insiste pour avoir un rapport sexuel avec sa conjointe
- 16% des hommes considèrent qu'une femme agressée sexuellement peut en partie être responsable de sa situation
- 23% des hommes considèrent exagéré le débat sur les agressions sexuelles
- 7 hommes sur 10 considèrent qu'on généralise en disant que tous les hommes sont sexistes
- 4 hommes sur 10 considèrent qu'on « s'acharne sur les hommes »
- 6 hommes sur 10 considèrent que les porte-parole féministes en font trop

Ainsi, il est urgent d'augmenter le nombre de sensibilisations, de formations et de prévention, et ce, dès le plus jeune âge, afin de faire changer les mentalités. Il s'agit d'ailleurs d'un des axes du CIDFF de la Loire que nous étudierons par la suite.

JANVIER

RAPPORT SUR L'ENDOMÉTRIOSE

Enfin une reconnaissance ! Le 11 janvier 2022, un rapport de proposition d'une stratégie nationale contre l'endométriose (2022-2025) est remis à Emmanuel Macron par Chryssoula Zacharopoulou, actuelle Secrétaire d'État auprès de la Ministre de l'Europe et des Affaires étrangères. 10%, soit plus de 2 millions de femmes Françaises sont atteintes de cette maladie gynécologique.

MARS

INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le 1er mars 2022, toutes les entreprises de 50 salarié.e.s et plus doivent avoir calculé et publié sur leur site internet leur Index de l'égalité professionnelle et transmis leurs résultats aux services du ministère du Travail et à leur CSE. L'index est une note sur 100 points, calculée à partir d'indicateurs. Avant, les entreprises n'avaient pas cette obligation de publication, elle concernait seulement la note globale obtenue qui ne reflète pas nécessairement la situation exacte de l'entreprise. Les indicateurs à transmettre concernent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'écart de répartition des augmentations, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité et la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

MAI

UNE FEMME « PREMIÈRE MINISTRE »

Le 6 mai 2022, Élisabeth Borne est nommée Première Ministre, 31 ans après Édith Cresson, alors « Premier Ministre ». Le 17 mai 2022, le Journal Officiel féminise alors la fonction (excepté dans le titre du décret, en application de la circulaire du Premier ministre de 2017 sur les règles de féminisation).

RENFORCEMENT DU DROIT À L'AVORTEMENT

La Loi du 2 mars 2022 visant à renforcer le droit à l'avortement en France prévoit l'allongement de 12 à 14 semaines de grossesse du délai de recours à l'interruption volontaire de grossesse (IVG).

JUIN

UNE PREMIÈRE PRÉSIDENTE À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Pour la première fois, le 28 juin 2022, une femme est élue présidente de l'Assemblée Nationale : Yaël Braun-Pivet.

OCTOBRE

VERS UNE INSCRIPTION DE L'IVG DANS LA CONSTITUTION ?

Suite au recul du droit à l'avortement dans plusieurs pays (États-Unis, Pologne, Hongrie, Malte, ...), une proposition de loi visant à inscrire le droit à l'IVG dans la Constitution est déposée à l'Assemblée Nationale. Il s'agit de la sixième déposée au Parlement depuis le mois de juin de cette même année.

FÉMINISME ET PRIX NOBEL

L'Académie suédoise remet le prix Nobel de littérature à l'écrivaine et féministe Annie Ernaux le 6 octobre 2022. Elle devient la 17ème femme à le recevoir.

DÉCEMBRE

LOI VISANT À ACCÉLÉRER L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE

La loi, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle du 26 décembre 2022, prévoit que les entreprises dont la note obtenue à l'index d'égalité professionnelle est inférieure à un certain seuil, devront prendre des mesures correctives afin de diminuer les écarts dans un délai de trois ans. Elles doivent également fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs et publier ces objectifs ainsi que les mesures de correction adoptées. À défaut, les entreprises s'exposent à une pénalité financière.

QUELQUES MOBILISATIONS INTERNATIONALES POUR LES DROITS DES FEMMES

FÉVRIER

DÉPÉNALISATION DE L'AVORTEMENT EN COLOMBIE

Événement historique en Amérique latine et dans un pays majoritairement catholique, la Colombie dépénalise l'avortement jusqu'à 24 semaines.

SEPTEMBRE

MOBILISATIONS EN IRAN

Suite à la mort de la jeune femme iranienne Mahsa Amini, arrêtée le 13 septembre 2022 à Téhéran pour « port de vêtements inappropriés » et décédée trois jours plus tard, la population iranienne, et notamment la jeunesse, se mobilise dans les rues contre le régime et la police des mœurs. Les femmes militent notamment contre l'obligation du port du voile. Leur slogan : "Femme, Vie, Liberté".

OCTOBRE

DÉPÉNALISATION DE L'AVORTEMENT À QUINTANA ROO AU MEXIQUE

L'État de Quintana Roo rejoint la liste des États mexicains ayant dépénalisé l'avortement. Il y est autorisé jusqu'à 12 semaines.



LA FÉDÉRATION NATIONALE DES CIDFF

Depuis 1972, les Centres d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles informent et accompagnent des femmes sur leurs droits en vue de leur émancipation et de leur autonomie. Aujourd'hui, le réseau des CIDFF est composé de **98 associations locales** et de **13 fédérations régionales** sur le territoire français. Grâce à son ancienneté et à son fort ancrage territorial, il est le **premier réseau de proximité en matière d'informations sur les droits des femmes** et une structure importante de politique publique en termes d'égalité entre les femmes et les hommes, mais également de **lutte contre les violences sexistes et sexuelles et contre les discriminations**.



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

Le réseau national a par ailleurs fêté ses 50 ans en 2022.

LES 50 ANS DU RÉSEAU DES CIDFF

Pour l'occasion, la FNCIDFF a organisé un festival féministe à la Cité Fertile (Pantin) intitulé « **50H pour les droits des femmes** ». Au programme, trois jours gratuits, éducatifs et festifs pour faire le point sur les avancées concernant l'égalité femmes-hommes mais aussi réfléchir ensemble aux prochains combats pour arriver à une égalité concrète entre les genres. L'événement a permis de rassembler pas moins de **5 000 personnes dont près de 550 professionnel.le.s et élu.e.s du réseau**, 20 créatrices, 90 intervenant.e.s et 8 associations féministes au sein du village associatif.



À PROPOS DU CIDFF DE LA LOIRE

Le CIDFF de la Loire (42) est une association Loi 1901 qui exerce une mission d'intérêt général confiée par l'État.

Ses objectifs sont de **promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes dans leur diversité** afin qu'elles puissent accéder à la pleine citoyenneté. Bien que ce principe d'égalité soit aujourd'hui acquis juridiquement, certaines avancées formelles demeurent fragiles et un certain nombre d'inégalités perdurent.

Le CIDFF de la Loire adhère à la Charte de la Fédération Nationale des CIDFF et est ainsi rattaché à la Fédération Régionale AURA. Il dispose d'une habilitation de l'État (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.

UNE DOUBLE STRATÉGIE D'ACTION

L'objectif du CIDFF est de **compenser les désavantages en apportant des solutions aux difficultés vécues par les personnes qui subissent les effets directs des inégalités.**

Son équipe pluridisciplinaire se charge ainsi d'**accueillir**, d'**informer** et d'**accompagner** tous les publics qui souhaiteraient connaître et user de leurs droits dans tous les domaines, de la formation à l'emploi, en passant par la santé ou encore la famille. Un des publics phares du CIDFF reste les **femmes** puisqu'elles sont les cibles du **sexisme** qui se retrouve au sein de ces différentes sphères.

Les professionnelles du CIDFF ont également pour mission d'**agir sur les mécanismes de la domination**, notamment en limitant l'impact différencié du « droit commun » sur la situation des femmes et des hommes en venant en appui aux acteur.ice.s (formation, conseil), mais aussi en **transformant l'imaginaire collectif** par des sensibilisations en direction du grand public, et surtout des **jeunes générations**.

Ce deuxième axe d'intervention, qui vise des changements plus profonds de la société, produira ainsi des effets susceptibles de se manifester sur le long terme.

7
PROFESSIONNELLES

Soit 6.4 ETP

1 chargée d'accueil

2 juristes

2 conseillères à l'emploi

1 assistante de gestion

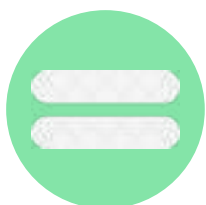
1 directrice

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 leurs droits, élargissement des choix professionnels...



Éducation, sensibilisation, formation

Éducation/sensibilisation des jeunes autour de l'égalité femmes-hommes/filles-garçons, des discriminations, des violences sexistes et sexuelles, de l'histoire des droits des femmes, de la mixité professionnelle...

Sensibilisation, formation auprès des publics de professionnel.le.s et en interne. Les salariées du CIDFF sont elles-mêmes formées et diplômées de formation.

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** diplômées et expérimentées.

Un des piliers de l'association est ainsi de rendre l'information juridique accessible, compréhensible et appropriable par chacun.e, dans une époque où la vie sociale se juridicise. Les juristes apportent une **écoute globale et personnalisée** afin d'aider les personnes à obtenir des informations concernant leur(s) problématique(s).

12 lieux de permanences existent sur l'ensemble du département de la Loire, dont **9 en QPV** (Quartiers Prioritaires de la Ville) et **2 en milieu rural**. Les permanences ont lieu : aux Centres Sociaux de Saint-Julien (Saint-Chamond), du Babet (Saint-Étienne) et du Nelumbo (Andrézieux-Bouthéon) ; au siège du CIDFF (Maison de l'Emploi, Saint-Étienne), aux Maisons des Services du Pilat rhodanien (Pélussin), de Saint-Clair (Roanne), du Parc des Sports (Roanne) et de Boën-sur-Lignon ; au PAD TGI de Saint-Étienne (CDAD, permanences téléphoniques), au Point d'Accueil Femmes Familles Jeunes (Roanne), au Point Rencontre Emploi (Feurs) et au Pôle de Services du Chambon-Feugerolles.

Entretiens physiques ou par téléphone
Exclusivement sur RDV

Prise de RDV auprès du standard au
0477013355 Durée : 30 min à 1h

Les permanences téléphoniques ont notamment permis de ne pas dépasser le délai de deux semaines entre le moment de la formulation de la demande et son traitement.



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, cyberviolences... Que la violence soit physique, sexuelle, psychologique ou économique, elle reste une infraction à la loi et s'inscrit dans le continuum des violences. Les juristes peuvent aider la personne à qualifier les faits dont elle a été victime et l'informer sur ses droits. La ou les victimes peuvent bénéficier d'informations à tous les stades de la procédure pénale.

Égalité professionnelle et 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...

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, ce qui peut parfois révéler des problèmes plus généraux non formulés en première intention. Après l'avoir informée sur le plan juridique, les juristes peuvent orienter la personne en interne (vers des conseillères à l'emploi du CIDFF par exemple) ou en externe, en s'appuyant sur des ressources de proximité (aide aux victimes, action sociale, justice, etc.).

PUBLICS

Entretiens individuels

1163 personnes ont reçu une information juridique individuelle en 2022, et 1366 entretiens individuels ont été réalisés. Cela signifie que certaines personnes ont consulté les juristes du CIDFF plusieurs fois au cours de l'année.

En ce qui concerne les personnes informées individuellement, le **public demeure, tout comme en 2021, à majorité féminine à 68,3%** (66% en 2021)

23,4% sont des hommes (25% en 2021), **7,3% sont des couples** (6% en 2021) et **1% sont des professionnel.le.s** (3% en 2021). Pour l'année 2022, les résultats restent binaires et ne rendent pas compte d'une part du public ayant une identité de genre neutre ou non-binaire (population de minorités de genre).

Si la part d'hommes et de professionnel.le.s a quelque peu chuté (entre 1,6 et 2 points), **les parts de femmes et de couples ont quant à elles augmenté** (entre 1,3 et 2,3 points).

95,9% des personnes accompagnées dans le cadre de l'accès au droit en 2022 **n'avaient jamais été en contact avec le CIDFF auparavant.**

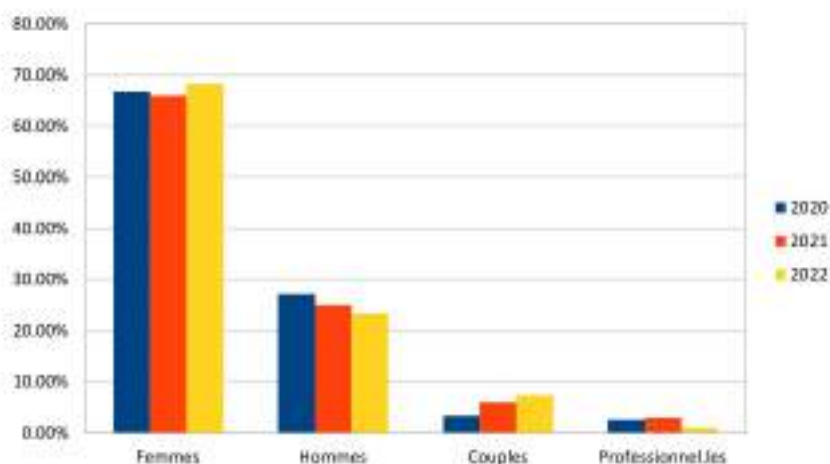
Ce taux démontre, tout comme pour 2021 (96%), un élargissement et/ou un renouvellement important des publics touchés.

Le nombre d'entretiens a néanmoins baissé depuis 2021 et passe de 1705 à 1366. Les femmes sont passées de 1127 en 2021 à 794 en 2022, et les hommes de 424 à 272. **Les demandes restent constantes mais les gens ne se déplacent pas toujours aux rendez-vous** (annulation de dernière minute ou absence). En effet, les agendas des juristes sont pleins ou presque. Certaines périodes sont plus propices que d'autres à l'assiduité, notamment hors des périodes de vacances scolaires. Néanmoins, le territoire de Boën-sur-Lignon présente des difficultés en termes de demandes liées aux permanences, potentiellement dues à son caractère rural.

En ce qui concerne le mode de délivrance de l'information pour les entretiens individuels, **si 69,1% ont eu lieu en présentiel, 29,9% se sont déroulés par téléphones.** Le 1% restant correspond à des e-mails ou courriers (3), des visioconférences (4) ou des modalités non spécifiées (4).

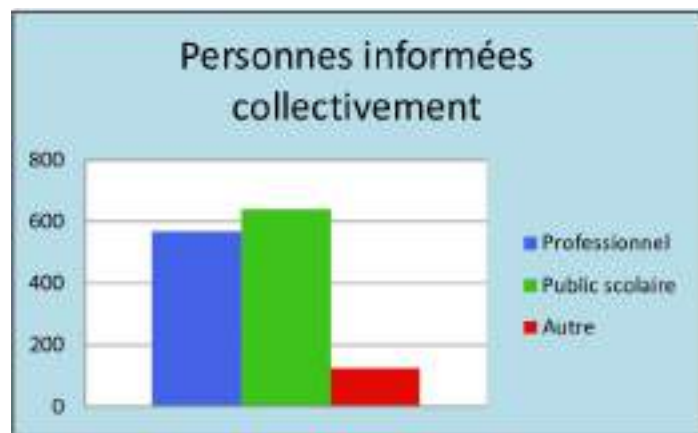
Nous remarquons qu'une part non négligeable d'entretiens a eu lieu par téléphone. Serait-ce lié aux nouvelles modalités utilisées durant la période des confinements, à une plus grande connaissance du CIDFF auprès de publics ne pouvant pas se déplacer directement aux permanences (zones rurales, personnes non véhiculées, surveillance de pairs, etc.) ou à une adaptation dans le temps aux besoins spécifiques de chacun des publics ?

ÉVOLUTION DE LA TYPOLOGIE DES PUBLICS POUR LES ENTRETIENS INDIVIDUELS



Entretiens collectifs

En 2022, **27 actions collectives juridiques ont été réalisées**. Ainsi, ce sont 1332 personnes qui ont été informées collectivement sur l'accès au droit. Parmi ces personnes, **42,7% étaient des publics professionnels, 48% étaient des publics scolaires**, et 9,3% d'autres types de publics (non spécifiés).



Tranches d'âge

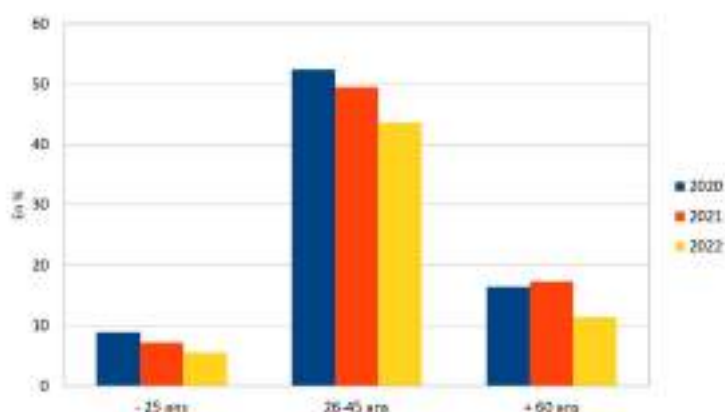
En décomptant les entretiens individuels auprès des couples et des professionnel.le.s, nous dénombrons 5,5% d'entretiens réalisés avec des personnes de moins de 25 ans, **43,6% ayant entre 26 et 45 ans**, et 11,4% de personnes ayant plus de 60 ans. Nous remarquons que près de la moitié des publics, soit la part la plus importante, ont entre 26 et 45 ans, tendance déjà observée en 2020 et 2021. **A l'intérieur de cette tranche d'âge, la part des 36-45 ans est plus importante** que pour les 26-35 ans (29,5% contre 14,1%).

Cette tranche d'âge des 26-45 ans est historiquement la plus représentée dans les services d'accès au droit du CIDFF, et reste sa principale cible. Néanmoins, nous pouvons noter une baisse globale en termes de pourcentage de chacune de ces tranches d'âge, qui peut en partie s'expliquer par une part importante de données liées à l'âge non renseignées (23,5%). D'autre part, cette baisse s'explique par la baisse globale du nombre d'entretiens sur l'année 2022.

Si la **part du public de plus de 60 ans** a diminué depuis 2020/2021, passant de 17,3% en 2021 à 11,4% en 2022, elle **continue de se féminiser**. Même constat que pour 2021 ici, les femmes sont de plus en plus nombreuses puisqu'on note un léger recul de la part d'hommes. En effet, **82 personnes de 60 ans et plus étaient des femmes (67,8%)** contre 39 qui étaient des hommes (32,2%).

La **part des plus de 60 ans reste tout de même doublement supérieure à celle des moins de 25 ans**, qui passe difficilement les portes du CIDFF, peut-être par manque de connaissance du service et/ou du CIDFF ou car ce public spécifique n'en a pas le ou les besoins. Néanmoins, la part des moins de 25 ans est quasiment paritaire puisque sur 9 personnes de cette tranche d'âge, 5 étaient des femmes et 4 étaient des hommes.

ÉVOLUTION DE LA PART DES PUBLICS PAR TRANCHES D'ÂGE



PROBLÉMATIQUES TRAITÉES

Le droit de la famille

Il reste le domaine prédominant, tout comme l'année précédente : **47,6%** du total des demandes s'y rapportent. En 2021, elles représentaient 42,8% (+4,8 points par rapport à 2020).

Le droit du travail

Il s'agit du second domaine le plus traité, représentant **10,7%** du total des demandes contre 21% en 2021 (-10,3 points par rapport à 2021).

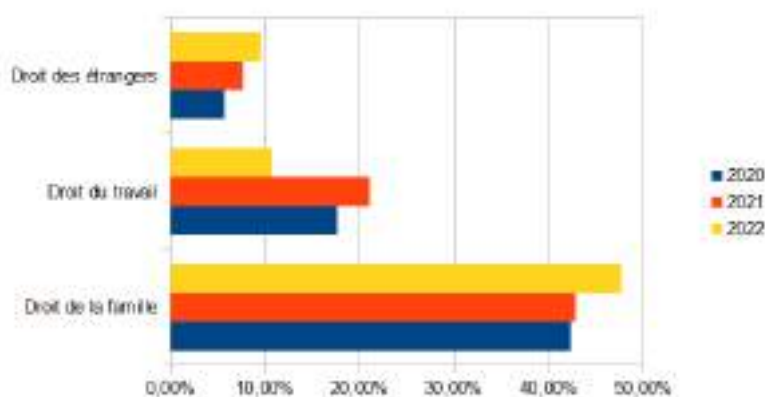
Le droit des étrangers

Il représente quant à lui **9,5%** des demandes, et se place ainsi juste derrière le droit du travail. Nous remarquons que la part a nettement augmenté depuis 2020 (5,7% en 2020, 7,6% en 2021).

Les violences à caractère sexiste ou sexuel et les discriminations

Enfin, les violences à caractère sexiste ou sexuel et les discriminations représentent **6,4%** des demandes en 2022 contre 14,1% en 2021 (-7,7 points).

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES DEMANDES TRAITÉES PAR DOMAINES DU DROIT (2020-22)



PARTENARIATS

Près de **75,1% des publics** de l'accès au droit y ont été **orientés par des partenaires locaux**, ce qui confirme le rôle clé des professionnel.le.s de première ligne dans l'orientation vers le service juridique.

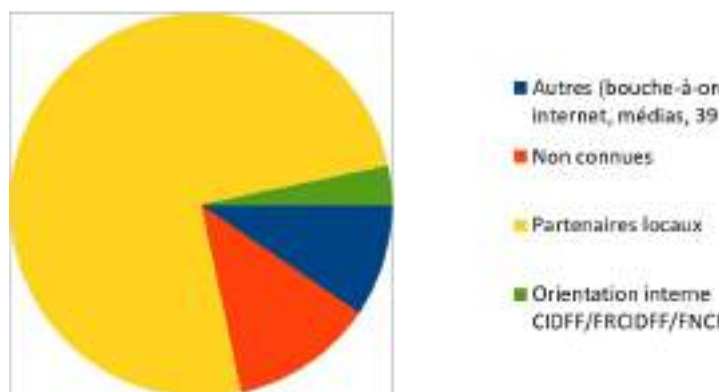
Ce taux nous donne à voir une **bonne identification du CIDFF sur le terrain** mais aussi des **partenariats fonctionnels à l'échelle locale**. Il est aussi potentiellement plus important dans la mesure où 12,1% des modes de connaissances du CIDFF sont inconnus.

3,3% des modes de connaissances correspondent à une **orientation interne** du CIDFF (CIDFF/FRCIDFF/FNCIDFF, via le service juridique notamment).

La **connaissance du service par le biais des médias, internet, numéros d'urgence** tel que le 3919 ou encore le bouche-à-oreille passe de 11,4% en 2021 à **9,5%** en 2022 (-1,9 points).

Pourrions-nous espérer une hausse en 2023 du fait de la mise à jour du site internet du CIDFF de la Loire ou encore suite à la communication réalisée autour de l'événement des 50 ans des CIDFF ?

ORIENTATION VERS LE CIDFF



Les **professionnel.le.s de l'action sociale (29.5%)** et les **tribunaux et structures d'accès au droit (35,9%)** sont les plus nombreux.ses à orienter des publics vers le CIDFF. En 2021, ils représentaient respectivement 37,3% et 36,7% des orientations vers le CIDFF.

Viennent ensuite les **associations de proximité (16,4%** contre 16,2% en 2021) puis l'ensemble des partenaires restants, englobant les domaines de la santé, de l'emploi, du scolaire, de la police et gendarmerie et de services municipaux (11,6% contre 4,7% en 2021). Enfin, les Maisons France Services (MSF/MSAP) orientent 6,6% des publics vers la structure (5,1% en 2021).

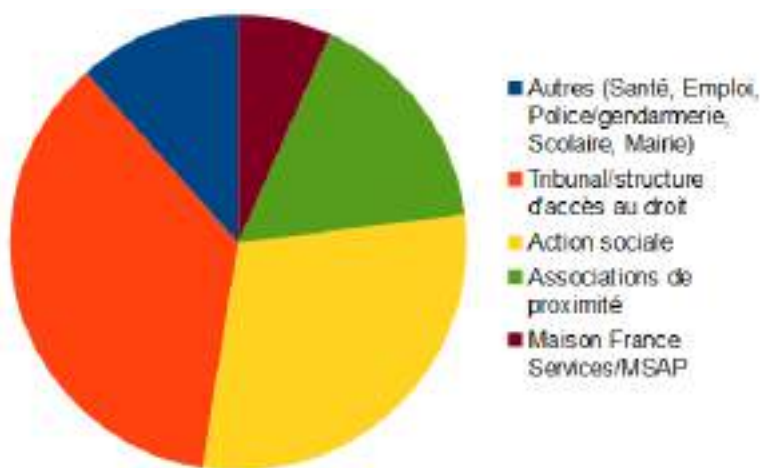
Le rôle prépondérant joué par ces structures appuie donc les tendances observées lors des années précédentes.

Le nombre d'**orientations de professionnel.le.s de santé** (médecins, hôpitaux, CARSAT, CMP, psychologues...) **reste, comme pour 2021, relativement faible** (24, soit **2,7%**).

Il en est de même pour celles des **services de police et de gendarmerie (1%)**, **qui a également baissé depuis 2021** (12 orientations contre 9 en 2022).

Pourtant, en 2021, 82% des morts au sein du couple étaient des femmes, parmi lesquelles 35% étaient victimes de violences antérieures de la part de leur conjoint. Dans cette part de femmes, 67% avaient pourtant signalé ces violences, et 75% parmi elles avaient également déposé une plainte antérieure, soit 18% du total des femmes victimes (*source : « Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple. Année 2020 » du Ministère de l'Intérieur, Délégation aux victimes*).

ORIENTATION PAR DES PARTENAIRES LOCAUX



Dans 52,7% des cas (+0,7 point par rapport à 2021), les **entretiens individuels ont donné lieu à une orientation externe**, notamment vers des **tribunaux et structures d'accès au droit (27%)**, des **professionnel.le.s du droit (26,8%)**, **associations de quartier (8,1%)**, **associations spécialisées dans l'accompagnement des femmes (5,7%)**, **police et gendarmerie (5%)**, médiation familiale (4,2%), professionnel.le.s de l'action sociale (3,5%), médiateur.ice/conciliateur.ice de la justice (3,4%), Défenseur des droits (2,7%), syndicats (2,4%), CAF/MSA (2,3%), préfecture (2%), professionnel.le.s de santé (1,7%), mairie (1,6%), inspection du travail (1,3%), administration (0,8%), professionnel.le.s de l'emploi formation (0,5%), partenaires emploi formation (0,4%), écrivain.e public.que (0,4%) et élu.e.s (0,2%).

Les entretiens peuvent permettre de faire connaître aux usager.e.s des dispositifs encore peu connus tels que le Défenseur des Droits. Ils peuvent permettre de désamorcer certaines craintes qui pourraient freiner des démarches comme les dépôts de plaintes par exemple.

ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

Malgré la proportion de femmes actives et en emploi en France (**48,5% parmi les personnes actives**, soit en emploi ou en recherche d'emploi, y compris les chômeur.euse.s ; **48,6% parmi les personnes en emploi**, en 2020, selon l'INSEE), leurs **difficultés d'accès à l'emploi persistent** puisqu'elles sont **spécifiques et genrées, multiples et systémiques** (barrières psychologiques, garde d'enfants, mobilité, etc.).

Le service emploi du CIDFF accompagne des **femmes dites « très éloignées de l'emploi »** dans leurs démarches d'insertion professionnelle et s'adresse à des demandeuses d'emploi rencontrant des obstacles particuliers face à l'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 détient le **label BAIE** (Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi), financé par l'État et délivré par la FNCIDFF et qui est présenté par des femmes et pour des femmes. En 2022, **57 femmes** ont été reçues au CIDFF 42 dans le cadre de ce service emploi.

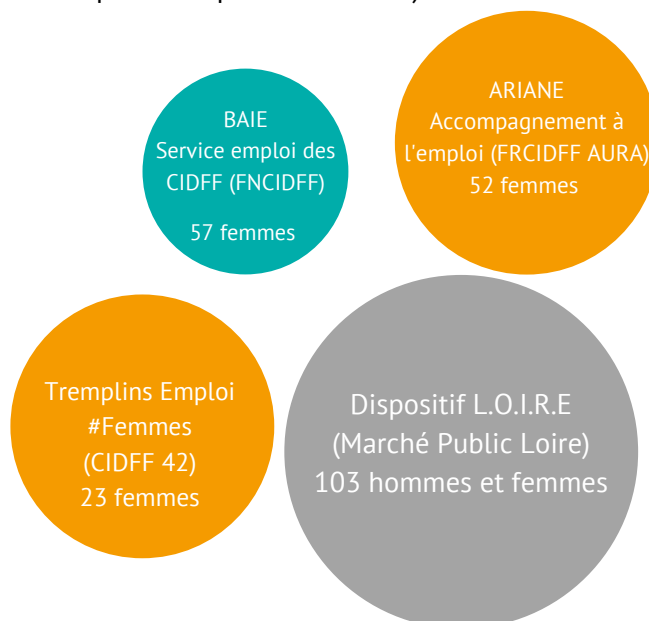
La Fédération Régionale des CIDFF est quant à elle signataire depuis 2017 de la **convention d'objectifs ARIANE** qui permet d'accompagner individuellement et collectivement, 50 femmes « les plus éloignées de l'emploi », sur une année civile, sur le département de la Loire. Cette convention fut renouvelée en 2021 pour 5 ans.

Dans le cadre des contrats de ville de Saint-Étienne Métropole, une des conseillères emploi met également en œuvre des ateliers collectifs de remobilisation vers l'emploi à destination de groupes de femmes : les **Tremplins Emploi #Femmes**.

Enfin, le CIDFF de la Loire s'inscrit dans le **dispositif L.O.I.R.E**, partenariat entre le Département et le PLIE, qui offre un accompagnement renforcé vers l'emploi pour les demandeur.euse.s d'emploi, souvent bénéficiaires du RSA, qui rencontreraient des difficultés dans leur insertion sociale et professionnelle. **Il est à disposition des habitant.e.s de la ville de Saint-Étienne et sa couronne.**

De manière complémentaire aux accompagnements de droit commun, l'équipe des conseillères emploi va intervenir de manière spécifique pour **lever les freins genrés à l'accès à l'emploi** : informations sur la garde d'enfants, sur les violences masculines ou encore sur les représentations genrés qui conditionnent les choix professionnels.

Par ailleurs, en 2022, **45,7% des actions collectives** via le CIDFF de la Loire concernaient le **domaine de l'emploi et de la formation** et **51 demi-journées d'ateliers collectifs** ont été proposées (ARIANE et Tremplins Emploi #Femmes).



PROGRAMME ARIANE

Un accompagnement spécifique et personnalisé

Le secteur de l'emploi/insertion est traversé par une série de contraintes propres qui peuvent désavantager certains publics, dont les femmes. Les impératifs de retour rapide des chômeur.euse.s sur le marché du travail peuvent s'avérer inadaptés aux temporalités des personnes dites « éloignées » ou « très 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, déjà fortement segmenté. L'accompagnement du CIDFF tient compte de temps nécessairement long de l'accompagnement et porte une attention particulière aux différentes étapes de parcours. En effet, les femmes peuvent faire face à d'autres problématiques qui seront prioritaires à leur entrée/réinsertion sur le marché du travail (violences, garde d'enfants, formations, etc.).

Accompagnement Adapté



pour les femmes

Des **ateliers collectifs** en complément de l'**accompagnement individuel** peuvent ainsi leur être proposés (élargissement des choix professionnels, articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, connaissance de ses droits dans les domaines du travail mais aussi de la famille et de la parentalité ou encore la valorisation de ses aptitudes et savoir-faire en dehors du travail). Cet accompagnement à l'emploi en **non-mixité**, c'est-à-dire à l'unique destination des femmes, est une spécificité de la FRCIDFF AURA.

Les publics

En 2022, **52 femmes** ont bénéficié d'un accompagnement via le dispositif ARIANE (contre 66 en 2021). L'objectif étant d'accompagner 50 femmes sur l'année, soit de façon individuelle sur rendez-vous, soit de façon collective par le biais d'ateliers à thème, selon les besoins de chacune (3 à 4 ateliers par cycle).

Il s'agit d'un public :

- **d'âge moyen : 78,9% ont entre 31 et 50 ans** (62% en 2021), 9,6% ont moins de 30 ans (21% en 2021) et 11,5% ont plus de 50 ans (17% en 2021). La part la plus importante de femmes se situe entre 31 et 40 ans (42,3% en 2022).
- **peu qualifié : 25% sont sorties du système scolaire sans aucun diplôme** (42% en 2021) et **26,92% possèdent un niveau de qualification infra bac** (21% en 2021). 17,3% seulement disposent d'un diplôme de niveau bac a minima (34% en 2021).

En 2022, 11,54% possèdent un diplôme de Bac+2 et 11,54 un diplôme de Bac+3 ou 4. Seulement 7,7% ont obtenu un diplôme supérieur à Bac+4.

- correspondant aux **catégories de personnes en recherche d'emploi les plus fragiles** : **42% sont en situation de monoparentalité** (contre 44% en 2021), 23% sont primo-arrivantes soit relevant du FLE-Français Langue Étrangère (idem en 2021), 30,8% sont bénéficiaires des minimas sociaux soit du RSA (36% en 2021) et 9,6% ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleuse handicapée-RQTH. Enfin, 63,5% étaient des femmes résidentes de Quartiers Prioritaires de la Ville.
- **fragmenté en termes d'expériences professionnelles** : 23,1% d'entre elles n'ont pas ou très peu d'expérience professionnelle (de 0 à 1 an) et **36,6% ont moins de 2 ans d'expérience (de 0 à 2 ans)**, en France ou à l'étranger. 5,7% seulement ont entre 2 et 5 ans d'expérience. Néanmoins, nous pouvons nuancer ce constat en le comparant avec celui de l'année précédente : en effet, 57,7% des femmes accompagnées ont eu une expérience professionnelle sur une période d'entre 5 et 10 ans.
- **Les femmes seules, qu'elles soient isolées ou à la tête de familles monoparentales, sont sur-représentées (55,8%).**

Parmi les femmes reçues dans le cadre du dispositif ARIANE, **20 avaient subi des violences au sein du couple, soit 38,5%** (42% en 2021).

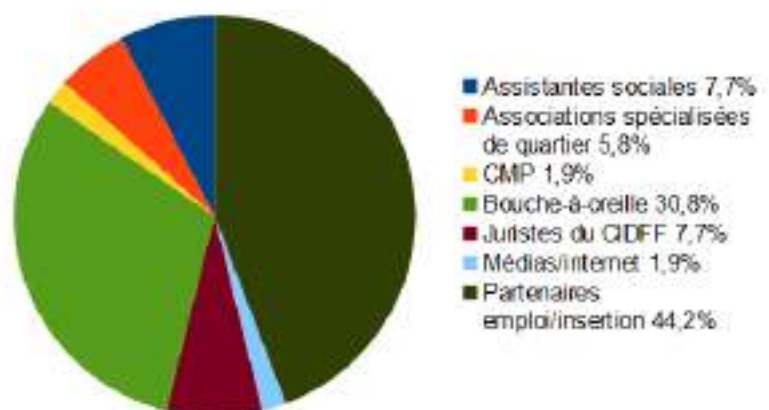
Les victimes de violences seraient-elles sur-représentées de manière générale au sein des catégories de personnes les plus éloignées de l'emploi ? Ce facteur pourrait ainsi expliquer leur difficulté à rentrer sur le marché du travail d'une part, et la priorité en termes de prise en charge physique, psychologique et sociale face au retour à l'emploi.

17,3% 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

Les **partenaires emploi/insertion** sont les plus nombreux.ses à prescrire ce programme aux femmes concernées (**44,2%**).

Le **bouche-à-oreille** est également une des modalités de contact les plus utilisées (**30,8%**), suivi par les **juristes du CIDFF** et les **assistantes sociales** (7,7%).



Les résultats

Parmi les 52 femmes accompagnées en 2022, **31 sont sorties du programme au cours de l'année, soit 59,6%**. Les motifs de ces sorties renvoient à des situations contrastées : sorties « dynamiques » pour 22 d'entre elles (42,3%) et abandons pour les 9 autres (17,3%).

Au total, **42,3% des personnes accompagnées durant cette année ont connu des étapes ou sorties dynamiques**, ce qui est encourageant au regard de la situation des personnes à l'entrée dans le programme.

Parmi toutes les femmes accompagnées en 2022, il y a eu **49 étapes dynamiques cumulées**.

Les étapes dynamiques correspondent à des **étapes positives dans le parcours des femmes accompagnées**, leur ayant permis une **sortie du dispositif** ou ayant constitué dans celui-ci une **étape importante (formation non qualifiante, période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP))**.

Parmi les 22 personnes concernées par les sorties dynamiques du programme, **4 ont trouvé un CDI, 6 un CDD de plus de 6 mois et 8 en formation qualifiante**.

Le travail de déconstruction des stéréotypes visant à permettre des projections vers des métiers perçus comme masculins et majoritairement masculins ne peut être réalisé sur un temps court tant il donne à voir des représentations fortement ancrées.

En effet, nous remarquons que **sur l'ensemble des sorties dynamiques réparties par secteurs d'activité, aucune n'a eu lieu dans le secteur de la construction** et 3 seulement dans le secteur de l'industrie. En revanche, nous en dénombrons 15 dans le secteur tertiaire dont le transport et l'entreposage.

Nous pouvons noter que sur ces 37 participantes ayant connu des étapes dynamiques, **67,5% ont pu intégrer une formation**, en cours ou à l'issue de l'accompagnement (21,6% pour la formation qualifiante et 45,9% pour la formation non-qualifiante, comprenant les ateliers collectifs dispensés par ARIANE).

En 2022, **9 demi-journées d'ateliers** ont été proposées.

L'accès à la formation constitue un objectif important puisqu'il est l'une des principales clés à l'insertion professionnelle durable et l'un des remparts les plus puissants contre la précarité et le chômage qui touchent particulièrement les femmes.



TREMPAINS EMPLOI #FEMMES

Dans le cadre des contrats de politique de la ville de Saint-Étienne Métropole (SEM), le CIDFF accompagne des groupes de femmes dans leur volonté de réinsertion professionnelle. Chaque année, les Tremplins présentent **deux cycles sur deux territoires ligériens**, et chaque cycle comprend **10 jours d'ateliers**, à raison d'un atelier par semaine sur une période de 3 mois.

Ces actions ont été mises en œuvre en lien avec de **nombreux ses partenaires** : *sophrologue privée, Compagnie Carnages, MIFE Loire-Sud, Pôle Emploi du Clavier, Nacarat Formation, Corralis, Orange Solidarité, entreprises Eurosandow et Berthéas, System G (cabinet de recrutement), le Jardin de Valériane, Espace Solidarité Passerelle, IFRA, ADIE, MJC Saint-Chamond, Mairie de Saint-Chamond, Particulier Emploi, juriste du CIDFF 42.*

Les ateliers se sont déroulés du 2 mai au 27 juin 2022 sur le **territoire de Saint-Étienne et sa couronne** pour le premier Tremplin, et du 19 septembre au 12 décembre sur le **territoire de la Vallée du Gier** pour le second Tremplin.

En tout, ce sont **42 demi-journées collectives** qui ont été réalisées, dont 20 jours d'ateliers et 2 demi-journées d'information collective.

23 participantes entre 19 et 57 ans ont ainsi été accompagnées. Parmi elles,

- 12 sont en situation de monoparentalité
- 10 ont un parcours migratoire
- 9 sont éloignées de l'emploi
- 7 ont plus de 45 ans
- 1 en situation d'accident de vie

Objectifs des ateliers

Les ateliers sont divers et permettent notamment aux femmes qui y assistent de :

- (re)penser leur articulation entre les temps de vie personnel et professionnel
- construire leur réseau
- acquérir une autonomie (psychique, sociale, professionnelle, économique)
- découvrir son territoire (au travers de formations, d'emplois, d'entreprises locales, etc.)
- découvrir des métiers (par le biais de visites d'entreprise par exemple)
- assister à des ateliers de théâtre...

Parmi les autres objectifs de ces ateliers, nous pouvons également souligner les notions prépondérantes de **remobilisation personnelle** et d'**égalité femmes-hommes**.

**TREMPAIN EMPLOI
#FEMMES**

**LIEUX
SAINT-CHAMOND
ET
SAINT-ÉTIENNE**

**ONLY
WOMAN**

**10 JOURS
POUR TRAVAILLER
SUR SON PROJET**

ATELIERS

- ÉVALUER SES COMPÉTENCES
- TRAVAILLER EN COLLABORATION
- SE DÉVELOPPER EN ÉCOUTANT
- LES MOYENS DE COMMUNICATION
- PARTICIPER
- PARTAGER SES CONNAISSANCES
- VISITES D'ENTREPRISE

SORTIES

- ATELIERS D'INFORMATION
- LA PASSERELLE D'EMPLOI DE ST-ÉTIENNE
- VISITES D'ENTREPRISES
- REUNIONS AVEC DIVERS CONTACTS

PLUS D'INFO

SAINT-CHAMOND

SEM
SAINT-ÉTIENNE
la métropole

DISPOSITIF L.O.I.R.E

La mission de référente de parcours L.O.I.R.E pour l'**accompagnement 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 Métropole/Service emploi-insertion. Le marché a été notifié le 21 décembre 2020 pour une durée de 3 ans.

L'accompagnement L.O.I.R.E s'adresse à des **demandeur.euse.s d'emploi** (inscrit.e.s ou non au Pôle Emploi) de Saint-Étienne et de sa couronne (territoire Pôle Emploi du Clapier) qui rencontrent des difficultés dans leur **insertion professionnelle mais aussi sociale**. Ce dispositif d'accompagnement socioprofessionnel, contrairement au service emploi du CIDFF, est **mixte**, soit à destination des femmes comme des hommes. Il est dispensé depuis février 2016 au CIDFF de la Loire.

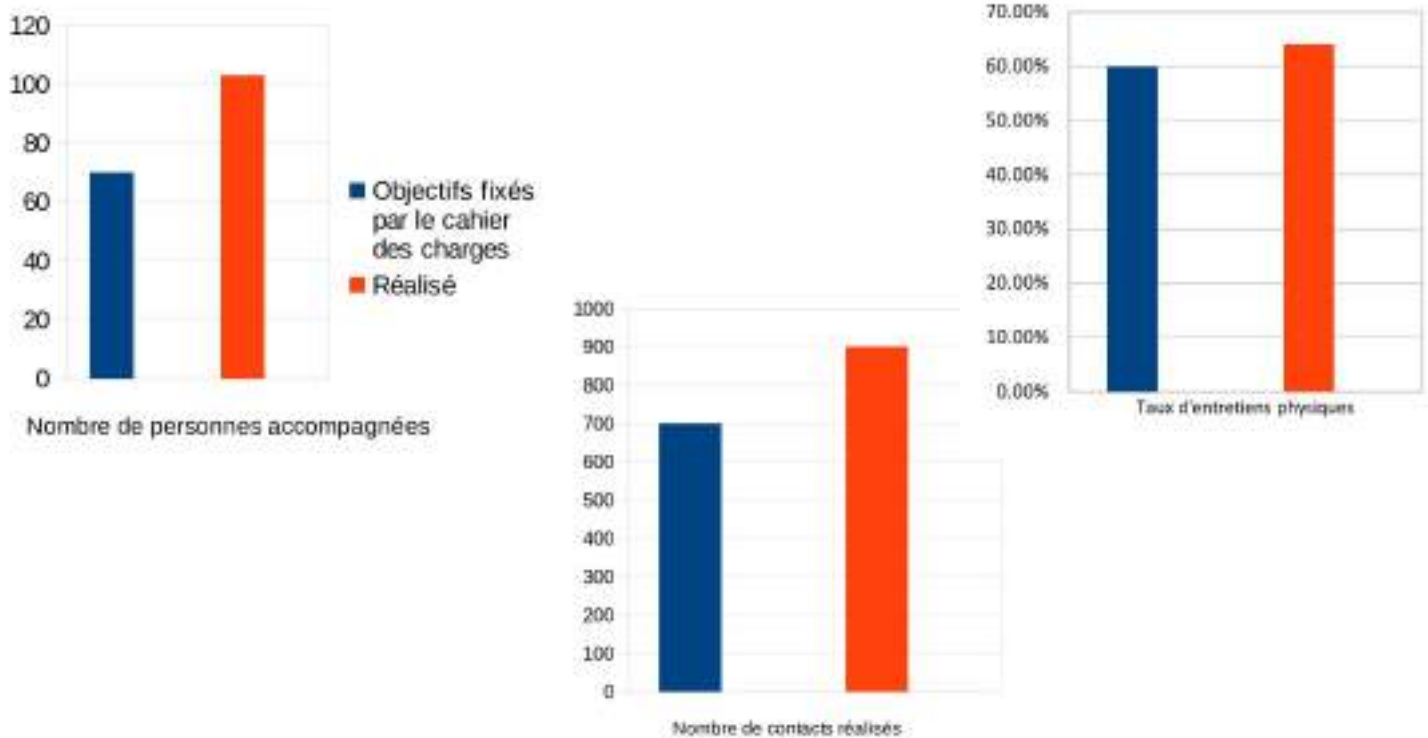
Le cahier des charges du marché public prévoit la réalisation au minimum de 700 contacts par an (dont 60% soit 420 minima doivent être des entretiens physiques) ainsi que l'accompagnement de 70 à 80 participant.e.s (bénéficiaires du RSA ou non). **En 2022, les objectifs sont donc largement atteints**, comme ce fut le cas pour les années précédentes.

En effet, **103 personnes** ont été accompagnées par le dispositif L.O.I.R.E (contre 91 en 2021) et **900 contacts** ont été réalisés (814 en 2021) pour **450 entretiens physiques** (467 en 2021), soit 64% des contacts.

Un « **contact** » désigne **tout entretien physique ou téléphonique, qu'il soit individuel ou tripartite, mais aussi tout atelier collectif, correspondance par mail ou courrier ou encore échange par le biais de tiers**.

Ces chiffres illustrent notamment les besoins d'accompagnement socio-professionnel de la population du territoire d'intervention (Saint-Étienne Ouest Clapier) ainsi que la capacité d'adaptation et la disponibilité de la référente de parcours du CIDFF. Nous pouvons constater que l'augmentation du nombre de participant.e.s accompagné.e.s en 2022 par rapport à 2021 n'a pas entraîné de hausse du nombre d'entretiens physiques, un certain nombre de personnes étant à ce moment en cours de sortie alors que d'autres étaient en activité (emploi ou formation).

Enfin, ce sont **52 participant.e.s qui ont été orienté.e.s vers le dispositif** (41 en 2021). 6 parmi ces dernier.e.s ne l'ont finalement pas intégré pour cause de déménagement, d'absence de prise de contact, de droits RSA clôturés, de personnes en emploi ou formation ou encore de personnes dont les problématiques étaient incompatibles avec un parcours professionnel. Ce sont donc **46 nouvelles personnes** qui ont intégré le portefeuille L.O.I.R.E (24 en 2021). Comme en 2021, nous assistons à une diminution des prescriptions (hors bénéficiaires du RSA), et ce malgré les besoins importants sur le territoire.



Les publics

- Parmi les publics bénéficiaires du dispositif, **les hommes sont plus nombreux (54%)**. Ce constat avait déjà été formulé pour l'année précédente (58% en 2021). Pour autant, il semble regrettable que le CIDFF, dont la mission est de favoriser l'autonomie des femmes et promouvoir l'égalité professionnelle, ne reçoive pas plus de femmes. Est-ce spécifique à ce lot ou le reflet d'une tendance générale ? Est-ce à dire que les femmes n'ont pas besoin d'être accompagnées ? Qu'elles travaillent ? Qu'elles sont moins touchées par la précarité ? Qu'elles ne sont pas dans une dynamique d'insertion socio-professionnelle ? Ou enfin, comme certains travaux universitaires le montrent, que les femmes sont moins orientées vers des parcours d'insertion professionnelle que les hommes ?
- **Les bénéficiaires du RSA (BRSA) représentent 69%** des publics (67% en 2021, 59% en 2019). Parmi ces 71 bénéficiaires, **27 seulement sont des femmes** (38% contre 33% en 2021). Pourtant, les femmes représentent 50% des BRSA de la ville de Saint-Étienne selon la CAF de la Loire (données datant de juin 2022).
- **62% sont des personnes isolées** (75% en 2021), soit 19 femmes et 45 hommes. Parmi elles, nous dénombrons **13 familles monoparentales, exclusivement féminines** (100%). Pourtant, au niveau national, ce pourcentage de familles monoparentales féminines (mères avec enfant(s)) est de l'ordre de 82%. Selon les statistiques RSA de juin 2022 (Saint-Étienne), moins de 15% des bénéficiaires sont des couples (14,7%), 2,6% de ces derniers n'ont pas d'enfant et 12% en ont. Par ailleurs, la garde d'enfants n'étant pas aisée (manque de places dans les structures, coût que peut représenter cette garde, horaires et modes de garde inadaptés, certains parents ne sont pas prêts à faire garder leurs enfants, etc.), peut-être pouvons-nous présumer que les publics avec enfants sont peu ou ne sont pas positionnés sur des dispositifs d'accompagnement comme le nôtre.

La **tranche d'âge des 26-50 ans est sur-représentée** puisqu'elle concerne **89,3%** de l'effectif total des publics accompagnés. A l'inverse, les **plus de 50 ans** ne représentent **que 10,7%** des personnes accompagnées et les moins de 26 ans ne sont pas du tout représenté.e.s.

Parmi les publics accueillis, nous remarquons des **niveaux de qualification très contrastés**. En effet **38,8% ont été scolarisés à l'étranger**, 18,5% ont un niveau équivalent CAP/BEP, 13,6% ont un niveau inférieur au CAP/BEP, 13,6% également ont un niveau équivalent Bac+3 ou Bac+4 (Licence et licence professionnelle, Bachelor, Master 1), 9,7% ont un niveau équivalent au Master 2 ou Doctorat et 5,8% ont un niveau équivalent au baccalauréat.

Les résultats

En 2022, nous enregistrons **23 sorties dynamiques**, en emploi ou formation : 15 bénéficiaires du RSA (dont 5 femmes seulement) et 8 Demandeurs d'Emploi Longue Durée-DELD (5 femmes également).

- 10 personnes ont trouvé un emploi en CDI
- 9 personnes ont trouvé un emploi en CDD

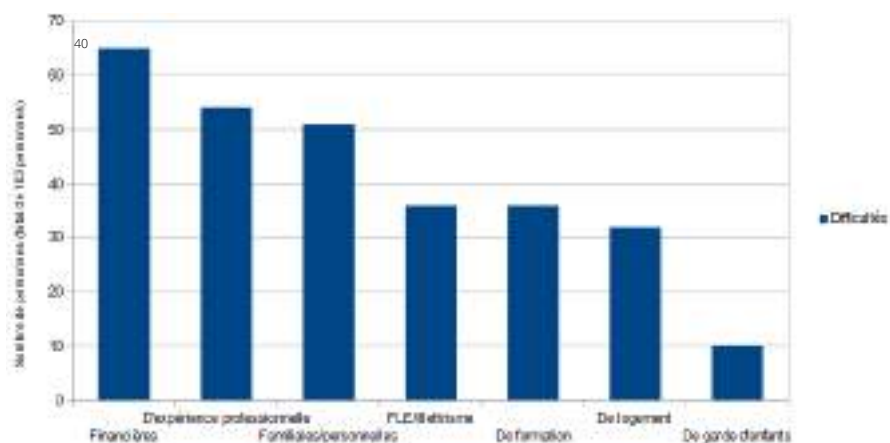
Ces emplois concernent des postes d'agent de sécurité, d'entretien des locaux/ASH, d'enseignantes, d'employé logistique, de technicien de maintenance, d'aide cuisine ou encore d'agent espaces verts.

Ces contrats de travail ont permis à ces personnes de sortir d'une longue période de travail non rémunérée, voire d'accéder à une certaine autonomie financière, capacité de projection et de confiance en soi, mais aussi d'obtenir une première expérience professionnelle.

La qualité de ces sorties est néanmoins à nuancer. En effet, **6 de ces postes sont à temps partiel et sont occupés par des femmes seulement**. Cette tendance est globale puisque le **temps partiel touche en majorité les femmes** et les rend d'autant plus précaires.

Notons également 21 autres sorties dont 11 liées à des déménagements, problèmes de santé, préparation du dossier retraite, et 10 concernant des participant.e.s qui ne se retrouvaient plus dans le cadre de ce service ou qui faisaient face à des difficultés incompatibles avec celui-ci.

Des obstacles à l'insertion professionnelle



Les participant.e.s au dispositif L.O.I.R.E peuvent être confronté.e.s à **différentes difficultés socio-professionnelles** : **financières, d'expérience professionnelle, familiales, personnelles**, de **FLE** (Français Langue Étrangère), **d'illettrisme**, de **formation**, de **logement**, de **santé**, **administratives**, de **mobilité**, **d'isolement social** ou encore de **garde d'enfants**.

Il est important de rappeler que ces données, bien que reflétant une certaine réalité, ne sont pas issues de publications « scientifiques » et n'ont donc pas été évaluées de manière rigoureuse par des chercheur.euse.s. Elles sont remplies à l'entrée dans le dispositif, au cours des premiers entretiens et selon les déclarations des participant.e.s et de ce que peut constater la référente de parcours, au vu de quelques critères objectifs (capacité à remplir un dossier papier simple, compréhension des échanges...). Durant l'accompagnement, certaines difficultés peuvent émerger et représenter un obstacle non observé à l'entrée de l'action, ou au contraire, être résolues. Ce qui sous-entend que l'interprétation, l'analyse de ces chiffres doit être relativisée et analysée avec précaution.

- L'item "**financières**" recense les **personnes qui n'ont aucune ressource**, celles qui considèrent leur **situation financière difficile**, ou celle qui ont un dossier de **surendettement**. Des difficultés financières telles qu'elles empêchent les participants de se mobiliser sur un parcours d'insertion professionnelle.
- L'item "**d'expérience professionnelle**" renseigne sur les personnes ayant **peu ou pas d'expérience professionnelle**, ou une **expérience ancienne** ou une expérience professionnelle qui ne sera **pas reconnue en France**, ou une expérience professionnelle (compétences techniques/comportementales) n'ayant **aucun lien avec leur projet actuel** ; ce qui signifie que **2/3 des participant.e.s sont dans cette situation**. Cela démontre une inadéquation de l'expérience professionnelle avec les besoins de main d'œuvre.
- L'item "**familiales/personnelles**" recense les personnes rencontrant des **difficultés au sein de leur couple, famille**, vivant une **séparation difficile**, en **conflit/rupture** avec leurs enfants, la fratrie, ou leurs parents. **L'exercice 2022 montre l'importance des problèmes familiaux/personnels qui touchent les participant.e.s**, et qui explique leur situation précaire.
- L'item "**FLE/Illettrisme**" recense les **personnes ne maîtrisant pas ou peu le français oral et/ou écrit**. L'item "**formation**" recense les personnes qui n'ont **pas de formation** ou la **formation requise pour le poste** qu'elles visent, ou qui possèdent une **formation acquise à l'étranger**, ou une **formation inachevée ou désuète**. Les problèmes de formation tout comme la **non-maitrise des savoirs de base dont la langue française**, sont en nombre.
- L'item "**logement**" recense les **personnes hébergées** (CHRS, asile de nuit, amis, famille), et les personnes ayant pour **projet de déménager** (logement trop petit, trop grand, insalubre ou trop cher). Le logement est également largement évoqué par les participants comme étant un **écueil dans leur trajectoire** (souhait d'accéder à un logement ou de changer de logement pour raisons de cherté⁴⁰, d'insalubrité, de surface inadéquate, de localisation...)
- L'item "**garde d'enfants**" recense les personnes pour qui la garde représente une difficulté pour s'insérer professionnellement, et ce, quel que soit l'âge des enfants, que la personne soit en couple ou pas, et que l'autre parent travaille ou pas. Bien que la garde d'enfants ne soit abordée que par **10 participantes**, elle représente la **difficulté majeure à l'insertion professionnelle des femmes, et des familles monoparentales exclusivement féminine** du portefeuille. Quant aux couples avec enfants, la **présence d'un conjoint n'empêche en rien le fait que seules les mères voient leur parcours professionnel impacté**. Quelle que soit la situation familiale des femmes (couple ou isolée), les statistiques démontrent **l'influence de la parentalité** sur leur trajectoire.

ÉDUCATION, FORMATION, SENSIBILISATION

La prévention constituant un puissant levier de transformation sociale, il est important de la mobiliser tout au long de l'année et auprès de différents publics afin de faire reculer le sexisme et de faire avancer les droits des femmes et l'égalité femmes-hommes.

En mettant en jeu cette complémentarité des approches liée à l'équipe constituante pluridisciplinaire de sa structure, le CIDFF intervient auprès de groupes d'enfants et d'adolescent.e.s ou d'adultes, aussi bien en milieu scolaire (collège, lycées général et professionnel) que hors de l'école, mais aussi auprès de jeunes adultes dans le cadre de services civiques, auprès d'étudiant.e.s (écoles d'ingénieur.e.s ou de théâtre, universités, auprès d'apprenti.e.s, PJJ, SNU, etc.).

L'association est par ailleurs de plus en plus identifiée comme un lieu de ressources pour les professionnel.le.s qui la sollicite sur des questions d'égalité femmes-hommes au sein de leurs équipes ou auprès des publics accueillis, via de la formation, du prêt d'expositions ou encore de documentation ou de conseils.

ÉDUCATION À L'ÉGALITÉ

Le CIDFF de la Loire mène des actions auprès de jeunes publics avec pour objectifs de :

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

Du 23/05/2022 au 25/05/2022, des formations de jeunes-relais (délégué.e.s « ambassadeur.ice.s ») ont été menées au collège Gambetta à Saint-Étienne. Au total, ce sont 9 sessions autour de l'égalité filles-garçons qui ont eu lieu auprès de 92 élèves de classe de 4ème.

En novembre et décembre 2022, 2 interventions ont notamment été réalisées au collège Gaston Baty de Pélussin, autour de la mixité des métiers auprès de 48 élèves, et autour du genre (« Bien dans leur genre ») auprès de 47 élèves.

LES SEMAINES DE L'ÉGALITÉ

Les Bus de l'Égalité

Le CIDFF a notamment participé aux « Bus de l'Égalité », organisés dans le cadre de la 10ème édition des Semaines de l'Égalité par Saint-Étienne Métropole et animées par diverses associations locales dont le CIDFF de la Loire durant le mois de mars 2022. Cette temporalité n'est pas anodine puisqu'elle s'inscrit dans les thématiques portées par le **8 Mars, Journée Internationale des Luttes pour les Droits des Femmes**.

Dans ce cadre de prévention et de sensibilisation à ces questions, 3 interventions sont notamment proposées :

- « Filles-garçons, des ambitions partagées »
- « Reconnaître les discriminations et savoir réagir »
- « Buzzons contre le sexisme ! »

Du 7 au 25 mars 2022, **39 ateliers ont été réalisés auprès de 475 jeunes** (du CM1 au lycée) de **11 établissements scolaires** (1 école élémentaire, 9 collèges, 1 lycée), afin de les sensibiliser au **sexisme ordinaire**, aux **stéréotypes et préjugés** ancrés dans nos sociétés, aux **constructions sociales liées au genre**, mais aussi à la **mixité des métiers** et donc à l'élargissement des choix professionnels pour les filles comme pour les garçons. Les interventions ont eu lieu à Saint-Chamond, au Chambon-Feugerolles, à Firminy, à Rive-de-Gier et à Saint-Étienne.

La journée de formation

Depuis plusieurs années, le **CIDFF et SOS Violences Conjugales 42** sont identifiées comme des structures ressources en matière d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et notamment dans le cadre des contrats de ville de Saint-Étienne Métropole.

En 2022, toujours durant ces Semaines de l'Égalité, nos deux associations ont organisé une journée de formation durant la journée du 22 mars, sous le titre « **Du michetonnage aux pratiques prostitutionnelles chez les jeunes filles mineures** ». Réuni.e.s à l'Espace Aretha Franklin du quartier stéphanois de Montreynaud, les professionnel.le.s et partenaires de l'intervention sociale, professionnelle et judiciaire invité.e.s ont pu assister aux conférences et échanger lors des ateliers autour des ressources existantes sur le territoire de SEM.

La conférence de Katia Baudry (Docteure en sociologie et cheffe de service ASTHERIIA – Association AURORE (Parents et Professionnels au défi des conduites prostitutionnelles des mineurs)) et les interventions du Département de la Loire, de Pascale Chatelard (inspectrice enfance) et de Stéphanie Hogrel-Rakotondrasoa (psychologue à l'Aide Sociale à l'Enfance), ont été particulièrement appréciées.

Une captation sonore de l'intervention de Katia Baudry est disponible en podcast sur Radio Ondaine :

<https://www.radio-ondaine.fr/2022/03/29/du-michetonnage-aux-pratiques-prostitutionnelles-chez-les-jeunes-filles-mineures-conference-de-katia-baudry/>

La table-ronde

Enfin, toujours dans le cadre de ces Semaines de l'Égalité, une table-ronde a été organisée avec pour titre : « **La diversité, un atout pour les entreprises** ». Elle a eu lieu le 17 mars 2022 à la Fabuleuse Cantine de Saint-Étienne et comptait comme partenaires le CREPI, Face Loire, la CPME, Forez Entreprendre, l'association Triangle Rose, SOS Racisme, la MLJ, la STAS, Pôle Emploi, Saint-Étienne et Saint-Étienne Métropole.

FORMATION & SENSIBILISATION

L'action publique n'est pas neutre en matière d'égalité et faute d'une analyse réflexive autour de leurs propres pratiques, les professionnel.le.s qui mettent en œuvre les politiques publiques ont de grandes probabilités de reproduire des rapports inégalitaires.

Dans ce cadre de formation, le CIDFF a aussi pour mission de sensibiliser des acteur.ice.s professionnel.le.s autour de **questions touchant aux droits des femmes, au genre et à l'égalité au travail**. Par le biais d'actions menées, l'objectif est d'impulser une transformation des pratiques ordinaires, parfois sexistes, des salarié.e.s, via une **approche intégrée de l'égalité**.

QUELQUES ACTIONS MENÉES EN 2022

Dans les établissements scolaires (primaires, collèges, lycées) : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

- Semaines de l'Égalité de SEM (cf. encadré sur les Bus de l'Égalité)
- Formation de jeunes-relais au collège Gambetta (Saint-Étienne)
- Information juridique collective au lycée agricole Chervé de Noirétable
- Intervention sur l'« Égalité filles-garçons et les Violences Sexistes et Sexuelles » au lycée Albert Thomas (Roanne)

Auprès de publics jeunes (hors éducation nationale)

- Ciné-débat sur l'égalité femmes-hommes et le sexisme au SNU de Roanne
- Atelier de prévention des violences à caractère sexiste et sexuel au SNU Chalet des Alpes (Le Bessat)
- Intervention « Égalité/citoyenneté » à la PJJ de Saint-Étienne auprès d'un public mineur

Dans l'enseignement supérieur et de la recherche

- Formation de 3h sur l'égalité et les stéréotypes à École des Mines (Saint-Étienne)
- Prévention autour des VSS à l'ENISE (intégrée à l'École Centrale de Lyon, à Saint-Étienne)
- Formation intitulée « Se former à l'égalité femmes-hommes » et « Savoir réagir face aux violences sexistes et sexuelles » à la Comédie (Saint-Étienne)
- Formation intitulée « Prévenir et traiter les situations de violences faites aux femmes » auprès d'étudiant.e.s et aides soignant.e.s à l'IFSI-Croix Rouge (Saint-Étienne)

Auprès des collectivités locales (partenaires locaux)

- Information juridique collective pour la mairie de Feurs
- Appui aux équipes de la mairie du Chambon-Feugerolles sur les questions de genre
- Animation d'un atelier intergénérationnel à la Maison des Services de Pélussin et exposition « Bien dans leur genre »

Auprès des entreprises locales

- Participation à la table-ronde organisée par Orange Day x Casino (Saint-Étienne) autour du thème « Le sport comme moyen de se prémunir de toute forme de violences et de domination, et un moyen de reconstruction ». Intervention d'une juriste du CIDFF.

PRÊT D'EXPOSITIONS

L'ÉGALITÉ, ÇA SE TRAVAILLE

Les femmes ont toujours travaillé... Depuis leur entrée massive dans le salaire à la fin des années soixante, elles s'y sont maintenues malgré les crises, et l'augmentation du chômage. Elles sont néanmoins parmi les salarié.e.s les plus précaires ! L'exposition montre les aspects contradictoires correspondant aux femmes qui se heurtent dans le monde du travail : discriminations, harcèlement et violences sexistes et sexuelles, non mixité des métiers et en même temps droits conquis. Elle présente à la fois les obstacles à l'égalité réelle et le chemin de la conquête de cette égalité dans l'histoire, par le droit et par les luttes.



Créée par : L'égalité c'est pas sorcier
 Illustrateur : Serge Bloch
 Tous Publics
 Date de création : 2021

L'ÉGALITÉ C'EST PAS SORCIER

Cette exposition est un outil de sensibilisation et de prise de conscience auprès des décideur.euse.s et du grand public. Elle se veut dynamique et offensive pour provoquer le débat et créer un mouvement. Elle s'articule autour des grandes thématiques suivantes : la grammaire, l'égalité professionnelle, la parité en politique, la prostitution, la liberté sexuelle, la gestation pour autrui, les violences faites aux femmes. Elle vise à déconstruire les idées reçues et les lieux communs, et propose des pistes d'action individuelles et collectives pour les dépasser.

Créée par : L'égalité c'est pas sorcier

Publics ciblés : adolescent.e.s, étudiant.e.s, professionnel.le.s de l'éducation, élu.e.s et agent.e.s des collectivités et de l'administration)

Date de création : 2010



Créée par : Femmes Ici et Ailleurs

Tous publics

Date de création : 2016

#VIOLENCE JE TE QUITTE

L'exposition #ViolenceJeTeQuitte aborde les multiples formes de violences sexistes et/ou sexuelles que l'on peut retrouver dans notre société et auxquelles peuvent être exposés les jeunes en particulier. Conçue avec à la participation d'une cinquantaine de jeunes de la Région PACA de 14 à 24 ans, elle permet de sensibiliser les jeunes à ces questions tout en leur donnant des clés pour (ré)agir.

Créée par : Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de la région PACA

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, épanoui.e.s dans leur profession, en soulignant que les noms des métiers peuvent s'accorder au masculin tout comme au féminin. Elle permet à chacun.e de se projeter dans l'univers professionnel de son choix.



Publics ciblés : établissements scolaires, centres sociaux ou autres structures accueillant des adolescent.e.s et jeunes adultes
Date de création : 2021

LES DÉCOUVREUSES ANONYMES



Elles ont découvert la structure de l'ADN, inventé l'aquarium ou fait avancer l'étude des primates. Ces femmes scientifiques ont marqué les sciences et pourtant, le grand public n'a pas connaissance de leurs brillantes carrières ! Pour favoriser la visibilité des femmes dans les sciences, Animafac et l'association WAX Science se sont associées pour réaliser une exposition sur ces femmes scientifiques, inventrices d'exception, comme l'ethnologue Diane Fossey, la pédiatre Marthe Gautier, la biologiste britannique Rosalind Franklin, ou encore la naturaliste française Jeanne Villepreux-Power...

Créée par : Association Animafac, Association WAX Science
Publics ciblés : enfants, adolescent.e.s, étudiant-es, professionnel·les de la santé, de l'éducation, élu-es et agent-es des collectivités et de l'administration.

Date de création : 2015

BIEN DANS LEUR GENRE

Présentée sous forme de quiz, l'exposition invite chacun.e 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
Tous publics
Date de création : 2015



PRINCIPAUX PROJETS 2023

LANCEMENT DU PROJET VSST DANS LA LOIRE

Lancement du Projet VSST (Violences sexistes et sexuelles au travail) visant à sensibiliser les employeur.e.s, RH, personnel de l'encadrement, syndicats, salarié.e.s et publics en insertion professionnelle des TPE/PME du secteur privé, mais aussi à prévenir les actes de VSST et à faire connaître leurs droits aux personnes victimes. La FRCIDFF AURA et l'Aract (Agence Régionale pour l'amélioration des Conditions de Travail) ont en effet été retenues lors de l'appel à projets lancé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes afin de proposer des sessions de sensibilisation aux acteur.ice.s de l'entreprise et des sessions de formation à destination des préventeur.ice.s (inspection et médecine du travail) par le biais de juristes.

CERTIFICATION QUALIOPI

Nous travaillons avec la Fédération Régionale afin de pouvoir bénéficier de la certification QUALIOPI (Référentiel National Qualité (RNQ)) pour renforcer notre axe de formation et créer un catalogue de formation.

FORMATION AUTOUR DE LA PROSTITUTION

Le 10 mars 2023, à Lyon, une journée de formation autour de la prostitution a été proposée aux juristes des CIDFF de la Région AURA.

Au programme, un ciné-débat sur « Les femmes étrangères face aux violences », la projection du film *Les fleurs amères* d'Olivier Meys, suivie d'une intervention de juristes du CIDFF, de l'association ADATE et d'un bénévole de la Cimade. Une sensibilisation sur le cadre législatif relatif à la prostitution a également été réalisée par Stéphanie Gaudillat.

PROJET "MAISON DIGITALE MOBILE" - FONDATION ORANGE

Financement de la Fondation Orange pour une dotation d'équipements en tablettes tactiles et ordinateurs portables pour l'autonomie numérique des femmes et pour contrer la fracture numérique dans des territoires ruraux et QPV.

MÉCÉNAT BANQUE DE FRANCE

La Banque de France a choisi de financer deux projets associés au Service Emploi du CIDFF :

- un projet collectif de visite d'entreprise et visite du Musée d'Art et d'Industrie de Saint-Étienne, à destination d'un groupe de 10 femmes accompagnées,
- une aide financière individuelle pour la réalisation du projet professionnel d'une femme accompagnée (permis ou équipement).

IMPLANTATION TERRITORIALE

ZONE LOIRE FOREZ AGGLOMERATION

Maison France Services, Boën-sur-Lignon

ROANNE
Pôle d'Accueil Femmes Familles Jeunes
Maison des Services Publics Saint-Clair
Maison des Services Publics du Parc des Sports

ZONE FOREZ EST
Point Rencontre Emploi, Feurs

SAINT-ÉTIENNE ET SA COURONNE

Maison de l'Emploi, Saint-Étienne
Centre Social du Babet, Saint-Étienne
Conseil Départemental d'Accès au Droit de la Loire, Saint-Étienne
Espace socio-culturel Le Nelumbo, Andrézieux-Bouthéon
Pôle de Services, Le Chambon-Feugerolles

ZONE GIER PILAT
Centre social de Saint-Julien, Saint-Chamond
Maison des Services du Pilat rhodanien, Pélussin

Les coordonnées complètes et nos permanences sont détaillées 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
SAHARI Emelyne, membre du CA
PAULET Thérèse, membre du CA
FORESTIER Narjesse, membre du CA
BOYER Mireille, membre du CA, représentante de l'École des Parents et des Éducateurs
MOUNIER Laetitia, membre du CA, représentante du Planning Familial

LISTE DU PERSONNEL

En poste au 31/12/2022

DECITRE Amandine, directrice, 1 ETP (**BAKHA Mellila** jusqu'en septembre 2022)

PRUVOST Marianne, juriste, 1 ETP

BANSE Émilie, juriste, 1 ETP

BENYAHIA Zibouda, conseillère à l'emploi, 1 ETP

RODRIGUES Nathalie, conseillère à l'emploi, 1 ETP

CROUZET Agnès, assistante de gestion, 0.68 ETP

KIBA MABUBA Martiane, chargée d'accueil, 0.68 ETP

NOS PARTENAIRES FINANCIERS

État Délégation aux Droits des Femmes et à l'Égalité
État Agence Nationale de Cohésion des Territoires (ANCT)
Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)
Région AURA
Département de la Loire
CAF de la Loire
Saint-Étienne Métropole
Ville de Saint-Étienne
Ville de Roanne
Pilat rhodanien
Ville d'Andrézieux-Bouthéon

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

GLOSSAIRE

- **SEXISME** : Le sexisme est une attitude ou une action qui diminue, exclut, sous-représente et stéréotype des personnes sur la base de leur sexe (Andrée Michel - 1986). Ce terme, calqué sur la notion de racisme, est apparu dans les années 1960, afin de dénoncer les comportements, croyances et attitudes liées aux rôles stéréotypés attribués aux femmes et aux hommes.
- **GENRE / IDENTITÉ DE GENRE** : De l'anglais *gender*, le genre est un système de bicatégorisation hiérarchisée entre les sexes (hommes/femmes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (masculin/féminin). L'identité de genre reflète la catégorie de genre et non de sexe à laquelle la personne estime appartenir (selon l'Encyclopédie Canadienne). En effet, le genre est une construction sociale contrairement au sexe.
- **BINAIRE** : Qui ne distingue que deux éléments. Nous parlerons ici de "binarité de genre" pour parler de la distinction qui ne serait faite qu'entre les genres "féminin" et "masculin", assignés à la femme et à l'homme. La binarité de genre s'oppose à la non-binarité de genre, qui englobe, en plus de ces notions, celles de genre neutre, de gender fluid (genre fluide), de genre queer, etc.
- **INTERSECTIONNALITÉ** : Concept féministe afro-américain établi en 1989 par l'universitaire Kimberlé Crenshaw qui enseigne alors en faculté de droit à l'université de Californie. Il démontre les entrecroisements entre la race, le genre et la classe, et donc la multiplicité des discriminations pouvant être subies par un.e individu.e.
- **MANSPLAINING** : Contraction de l'anglais « *man* » (homme) et « *explaining* » (expliquer), il désigne une situation dans laquelle un homme explique à une femme quelque chose qu'elle sait déjà, voire dont elle est experte. Il est également formulé sur un ton condescendant et paternaliste.
- **PRÉJUGÉS** : Jugement sur un individu ou sur quelque chose avant même de le ou la connaître selon des critères personnels. Les préjugés peuvent rendre compte de l'existence de discriminations fondées sur la race, le genre, la classe, etc. Selon le CNRTL, cette opinion hâtive et préconçue est souvent imposée par le milieu, l'époque, l'éducation, ou due à la généralisation d'une expérience personnelle ou d'un cas particulier.

**AUTONOMIE DES FEMMES,
LUTTE CONTRE LES VIOLENCES,
LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ...**

**DANS LES CIDFF
LE 8 MARS
C'EST TOUTE
L'ANNÉE**

CIDFF

