

Réseau

"Mêmes droits, Mêmes voix"

**des associations pour la promotion des droits
des femmes migrantes**

**« Favoriser l'insertion socioprofessionnelle
des femmes migrantes »**

Journée de formation du 11 février 2011

Juin 2011

Sommaire

- Page 3 - Objectifs et programme de la journée de formation
- Page 5 - Ouverture et introduction
- Page 7 - Table ronde 1 : Insertion socio-professionnelle
- Page 16 - Eclairages internationaux
- Page 17 - Table ronde 2 : Accès à des formations linguistiques et professionnelles de qualité
- Page 24 - Table ronde 3 : Reconnaissance de l'expérience et des diplômes
- Page 28 - Conclusion
- Page 31 - ANNEXES
- Page 31 - Présentation du réseau « Mêmes droits mêmes voix » et liste des associations membres du réseau en Ile de France
- Page 32 – Autres associations et institutions ayant participé à la journée du 11 février 2011
- Page 33 - Associations et lieux ressources en Ile de France
- Page 36 - Liste des sigles

OBJECTIFS ET PROGRAMME DE LA JOURNÉE

Journée de formation
vendredi 11 février 2011 de 9h à 17h
Au local de la CLEF, 6, Rue de la Rochefoucauld – 75009 Paris

« Favoriser l'insertion socioprofessionnelle des femmes migrantes »

Contexte : Le réseau national « Mêmes droits, mêmes voix » rassemble de nombreuses associations pour la promotion des droits des femmes migrantes, afin de favoriser échanges, réflexions, élaboration de propositions communes adressées aux institutions. Il est intégré dans un vaste réseau européen créé à l'initiative du Lobby européen des femmes (LEF).

Les associations organisées à l'échelle de l'Île-de-France constatent la difficulté pour les femmes migrantes d'accéder au marché du travail, aux formations, et de construire une carrière professionnelle correspondant à leur choix et à leurs compétences.

Il est donc nécessaire de faire le point des dispositifs existant et de dégager des propositions afin d'améliorer l'accès des femmes migrantes à leurs droits. C'est pourquoi nous proposons cette journée de formation.

Public : Cette journée est destinée aux acteurs associatifs, sociaux et institutionnels engagés auprès des femmes migrantes pour la défense et la promotion de leurs droits.

Objectifs :

► Apporter aux participant-e-s des informations sur les acteurs et structures de ce domaine de l'insertion professionnelle et de la formation, afin qu'ils et elles puissent mieux orienter les femmes migrantes au quotidien ;

► Définir, sur la base des problèmes repérés, des revendications et des recommandations à transmettre aux institutions concernées.

PROGRAMME

Ouverture par Olga TROSTIANSKY,

Présidente de la CLEF (Coordination française pour le Lobby Européen des Femmes)

Introduction par Chahla BESKI,

Directrice de l'ADRIC (Agence de développement des relations interculturelles pour la citoyenneté-

TABLE RONDE 1 : Insertion socio-professionnelle

► Orientation professionnelle, construction d'un projet professionnel

► Recherche d'emploi, accès à l'emploi

Animation : **Françoise MORVAN**, CLEF, Commission Femmes migrantes

Intervenant-e-s :

Laurence NOBILI, Association Retravailler

Patricia COLLAO, Comité départemental des associations intermédiaires, Association Ménage service Paris

Michèle GILLET, Comité contre l'esclavage moderne

Arbia GUEZGOUZ, Bureau de l'insertion professionnelle de la DAIC (Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté au Ministère de l'intérieur)

Bruno GUIZOT, Maison des entreprises et de l'emploi du 20^{ème} arrondissement

Béatrice MEYER, Espaces insertion Ville de Paris

Eclairages internationaux

Ana PEREZ, Responsable du bureau de l'OIM (Organisation internationale pour les migrations) à Marseille
« Genre, migrations et insertion »

TABLE RONDE 2 : Accès à des formations linguistiques et professionnelles de qualité

- ▶ Formations linguistiques : formations proposées dans le cadre du Contrat d'Accueil et d'Intégration, formations de base et approfondies
- ▶ Formations professionnelles initiales et continues

Animation : **Nicole RENAULT**, CLEF, RAJFIRE (Réseau pour l'autonomie des femmes immigrées et réfugiées)

Intervenant-e-s :

Christine CANDIDE, Chargée de mission à l'intégration linguistique de la DAIC

Souad CHAOUIH, Présidente de l'Association des Marocains en France, chargée de mission au collectif Droit à la langue

Lamia ALLAL, Directrice du Centre de formation de l'association ARFOG

TABLE RONDE 3 : Reconnaissance de l'expérience et des diplômes

- ▶ Validation des acquis de l'expérience
- ▶ Reconnaissance académique et professionnelle des diplômes étrangers

Animation : **Fadila BENT ABDESSELAM**, ASFAD (Association de solidarité avec les femmes algériennes démocrates)

Intervenantes :

Fadila BENT ABDESSELAM, Médiatrice juridique de l'ASFAD

Andrée RATOVONONY, Juriste de la SCOP Arl. « Des droits pour tous »

Tiziana JACOPONI, Chargée de cours à l'Université Paris I et Paris XII, professeur à l'École de Commerce de Paris, membre de l'ASFAD

CONCLUSION

Débat final sur l'ensemble de la problématique, suggestions et recommandations

Synthèse par **Claudie LESSELIER**, RAJFIRE (Réseau pour l'autonomie des femmes immigrées et réfugiées)

Ouverture de la journée

Olga TROSTIANSKY, Présidente de la CLEF

Chères amies, Chers amis,

Je suis heureuse d'ouvrir cette journée de formation sur l'insertion socioprofessionnelle des femmes migrantes, organisée à l'initiative du réseau « Mêmes droits, mêmes voix » impulsé au niveau européen par le Lobby européen des femmes, pour qui cette problématique est centrale, comme pour la CLEF au niveau français. Pour l'organisation de cette journée, je tiens à souligner l'investissement particulier de la commission « Femmes migrantes » de la CLEF, du RAJFIRE, de l'ASFAD et d'autres associations du Réseau qui ont contribué à cette journée. Je les remercie donc chaleureusement pour leur travail.

Ce qui me paraît essentiel dans le fonctionnement du réseau « Mêmes droits, mêmes voix », c'est qu'on entende ces femmes s'exprimer, car les actions mises en place à leur intention sont bâties en co-construction. D'ailleurs, les femmes migrantes sont souvent actrices de leur émancipation et de celle de leurs enfants : en témoignent leur immense investissement dans la formation, leur volonté à rechercher un emploi et à s'adapter à un nouveau mode de vie, avec pourtant parfois des ressources souvent assez faibles. Les femmes migrantes, quand elles travaillent, sont souvent cantonnées dans les professions les plus féminisées, invisibles et les moins valorisées (ménage des entreprises, soins aux personnes, domesticité...). Elles sont, parmi les femmes, celles qui subissent le plus les discriminations raciales et le sexisme. Alors même que certaines d'entre elles sont très qualifiées et sont contraintes, du fait de la non reconnaissance de leurs diplômes, d'exercer une activité professionnelle bien loin de leurs aspirations légitimes.

La question de l'insertion sociale et professionnelle des femmes migrantes ne m'intéresse pas qu'au titre de militante féministe : dans le cadre de ma délégation dans l'exécutif parisien, je suis très investie dans la recherche de solutions pour ces femmes dans notre capitale, en témoigne notre programme départemental d'insertion. Pour permettre une intégration accomplie des femmes migrantes, la collectivité doit les accompagner en leur donnant les instruments de leur émancipation et de leur autonomisation.

Pour favoriser l'intégration, la Mairie de Paris mène ou soutient des actions d'insertion spécifiquement destinées à ces femmes, en y associant autant que possible leur conjoint. L'une d'elles, conduite dans des écoles du quartier La Chapelle, consiste à réunir parents et responsables de l'institution scolaire, en présence d'un traducteur et d'un ethnopsychologue, pour discuter de la vie scolaire. L'école, comme point d'entrée, sert souvent de révélateur à de nombreuses difficultés des parents dans leur vie quotidienne.

Pour faciliter l'insertion tant sociale que professionnelle, la Ville de Paris soutient par ailleurs un grand nombre d'actions de formation linguistique à visée socialisante, des actions d'aide à l'accès aux droits et de médiation socioculturelle à l'acquisition de compétences professionnelles. Certains programmes sont particulièrement innovants : ils proposent un parcours vers l'emploi en travaillant simultanément sur tous les freins à l'insertion : difficulté à accéder à une garde d'enfant, insuffisante maîtrise du français, manque de compétences professionnelles certifiées...

Si l'accompagnement vers les métiers des services à la personne peut constituer une première étape, il me semble absolument indispensable d'aider ces femmes à se projeter dans une véritable carrière professionnelle et à sortir de ce seul vivier d'emplois exigeant peu de qualification. Les femmes formées au métier d'auxiliaire parentale doivent pouvoir passer ensuite le CAP petite enfance pour trouver un travail stable, et pourquoi pas gravir d'autres échelons de qualification, et par conséquent, atteindre d'autres niveaux de salaire.

Mais je voudrais en conclusion souligner que ces actions d'accompagnement risquent d'être insuffisantes tant que la politique d'immigration du gouvernement actuel restera aussi restrictive, incohérente et inefficace à régler la question des sans-papiers. L'enjeu principal pour l'État, afin de favoriser l'intégration des femmes primo arrivantes, devrait être de construire une politique d'immigration légale et organisée, pour permettre l'accueil et l'accompagnement des étrangers dans un vrai processus d'intégration républicaine, respectueux de chacun et intransigeant sur la laïcité et le statut des femmes.

Introduction

Chahla Beski, Directrice de l'ADRIC (Agence de développement des relations interculturelles pour la citoyenneté)

Je suis sociologue, Française et Iranienne, et comme c'est le cas pour moi en tant que binationale, de nombreuses personnes ayant plusieurs identités n'ont aucun problème à les gérer. En France, j'ai travaillé pendant vingt ans sur l'immigration et l'intégration, problématiques qui nous amènent à réfléchir. Depuis les années 90 la question du « genre » s'est imposée.

A l'ADRIC, quand nous disons « interculturel », nous parlons de la citoyenneté ; ainsi la diversité culturelle pour nous n'a de sens qu'en référence à l'accès au droit commun. On peut faire aussi du « culturalisme » quand on travaille sur la question des femmes, on travaille sur les rapports sociaux de sexe. L'enjeu n'est pas seulement de cibler les femmes, mais tout un ensemble, car les femmes sont à la frontière du privé et du public. Quand on parle des femmes, on parle des relations les plus intimes (érotique, amour, famille, etc.) par rapport aux hommes et aux autres femmes. Après, on parle de la vie publique et politique. Nous travaillons sur les valeurs d' « Égalité, liberté et citoyenneté » pour qu'elles deviennent de plus en plus réelles. C'est une lutte quotidienne, et vous, en tant que responsables associatives, vous êtes au premier front de cette lutte.

Parfois, sur le terrain, on se sent impuissantes parce que tous nos travaux se font sur un rapport de force de toute façon. Cela n'est pas évident tout de suite, mais on le perçoit sur le terrain ; c'est pourquoi, à l'ADRIC, nous sommes dans une démarche de capitalisation des savoirs sur le terrain. Je suis persuadée, après vingt ans d'expérience, qu'il y a beaucoup de savoirs chez les acteurs de terrain, mais qui ne sont pas visibles à cause de la méthodologie et du manque d'outils. Les acteurs de terrain sont confrontés à des problématiques sociologiques qui investissent des débats politiques dont les femmes sont toujours des enjeux. Comment faire en tant qu'acteur pour avoir une attitude appropriée ? Surtout ne pas oublier que la personne qui est en face de nous existe en tant qu'individu, et nous, nous sommes dans une démarche d'autonomie. Si on découvre la complexité de la situation, on pourra par la suite faire quelque chose. Dans le domaine interculturel, on hésite à intervenir sur les sujets tabous, parfois par la peur d'être raciste, ou sur des sujets comme le droit des femmes, le relativisme culturel et culturel, etc.

Je reviens sur notre sujet d'aujourd'hui, pour vous parler du résultat d'une recherche/action que nous avons faite dans le cadre d'un projet européen d'intégration avec le CNIDFF (Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles), et le soutien de la DAIC, de l'ACSE (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances), les collectivités locales y compris la Mairie de Paris.

Les femmes issues des immigrations rassemblent différentes catégories de femmes qui peuvent être Françaises, héritières de l'immigration, des primo arrivantes, celles qui sont en France depuis 3 à 5 ans ; il existe des dispositifs pour leur intégration même si elles dépassent les 5 ans. Après il y a les femmes exilées, les réfugiées politiques qui n'ont pas de statut. Pourquoi ces femmes migrantes ne sont pas considérées comme autonomes, pas assez assimilées ? C'est un débat politique que nous abordons d'ailleurs dans notre guide¹.

Aujourd'hui nous parlons des femmes migrantes, c'est-à-dire des femmes qui sont dans le parcours de migration et les études démontrent que leur profil est de plus en plus varié ; effectivement pour les migrations récentes, les femmes sont assez visibles et plus importantes en nombre qu'il y a 3 ans ; même si les femmes venaient par le flux migratoire, leur présence n'étaient pas aussi visible qu'aujourd'hui.

A Paris, les immigrations maghrébines (Algérie, Tunisie, Maroc) sont importantes. Viennent ensuite les femmes d'Afrique Subsaharienne et d'Afrique Centrale, puis les femmes d'Asie du Sud-Est et d'autres pays asiatiques, et ensuite les femmes des pays de l'Est. Parmi ces catégories, les femmes seules ou chefs de famille venues avec leurs propres projets, même si elles sont minoritaires, n'ont jamais été un projet porteur de l'immigration puisqu'on a toujours l'image des femmes migrantes comme épouses des migrants.

N'oublions pas que ces femmes ont un impact décisif sur leurs projets de migration. On a du mal à le voir et cela influe sur notre image, et sur leur insertion professionnelle. Par exemple les femmes africaines qui ont subi un mariage précoce à 14 ou 15 ans, venues en tant que femmes de migrants qui veulent intégrer le marché de l'emploi à l'âge de 40 ans lorsque les enfants ont grandi sont considérées comme inaptées au

¹ ADRIC, *Pour l'intégration des femmes primo-arrivantes à Paris, un guide pour agir*, mars 2010

travail. Elles sont considérées comme des personnes âgées ; elles n'ont pas accès à des formations étant donné qu'elles ont été dans la précarité des travaux invisibles.

Des images de représentations sexuées persistent dans nos têtes parfois et nous avons tendance à mettre l'insertion à l'écart des aspirations de ces femmes.

Les profils sont variés : il ne faut pas considérer les femmes autonomes, même si elles sont femmes de migrants, seulement comme des épouses ou des mères qui doivent s'occuper de leurs enfants ; Il ne faut surtout pas casser leur élan vers l'autonomie qui existe et qui ne s'exprime pas avec le même langage que le nôtre.

Après il y a un autre facteur à prendre en compte : celui des femmes qui ont des diplômes. Une réflexion s'est engagée sur la validation des compétences et des diplômes ; c'est un grand chantier sur lequel nous n'avons pas beaucoup d'éléments mais nous réfléchissons pour faire en 2012, une recherche sur ce sujet.

Le processus d'insertion est complexe. Qui dit emploi, dit capital social, culturel et économique. Les femmes migrantes souffrent d'un manque de capital social parce qu'elles n'ont pas le même réseau que nous. Le réseau social joue un rôle très important dans l'insertion professionnelle. Les gens qui trouvent du travail, en grande partie, utilisent des réseaux et non pas les dispositifs institutionnels consacrés à l'emploi. Le capital culturel, c'est les diplômes, les formations, les connaissances. Pour l'économique, nous avons peu de pouvoirs mais nous avons un pouvoir considérable pour en ouvrir l'accès à des femmes migrantes.

TABLE RONDE 1

INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE

Françoise MORVAN

CLEF – Commission Femmes migrantes

Notre réseau « Mêmes droits, mêmes voix » a été constitué pour favoriser l'intégration des femmes migrantes sur le territoire européen. Cette intégration passe, pour nous associations féministes, par leur autonomie économique. Celle-ci est un objectif primordial, mais très difficile à atteindre.

En effet, partout en Europe, les femmes étrangères subissent des discriminations sur le marché du travail par rapport aux femmes européennes. On le voit nettement à travers les indicateurs suivants : le taux d'emploi femmes européennes est de 68%, celui des femmes non européennes de 44%, le taux de chômage des femmes européennes est de 10%, celui des femmes non européennes de 19%, et l'écart de rémunération entre les européennes et les non européennes est de 10%.

Il s'agit alors de prendre en compte cette situation et de tenter d'y remédier par de mesures appropriées dans le domaine de l'éducation, la formation et l'emploi. L'aide à l'insertion professionnelle ne peut se dispenser d'acteurs aussi fondamentaux que les partenaires sociaux : il est de leur responsabilité de faire respecter les droits sociaux des femmes migrantes et combattre la discrimination à leur égard, et ce aussi bien à l'embauche que tout au long de la carrière professionnelle.

Je remercie nos intervenants de cette première table ronde de leur présence et leur demande après une brève présentation de leur structure quelles sont les actions mises en œuvre pour aider les femmes migrantes dans leur parcours d'insertion et d'intégration professionnelle en France et en particuliers sur le territoire parisien. Nous avons volontairement fait appel à des intervenants associatifs et institutionnels pour enrichir les apports et les points de vue.

Laurence NOBILI

Union Nationale Retravailler - Responsable méthodes et outils

Quels constats ?

- Un taux de chômage élevé : 13,9% contre 7,4% pour les non migrantes (chiffres INSEE, enquête emploi 2008)
- Une concentration dans la catégorie employée (55%) et dans certaines catégories de métiers (agent d'entretien, aide à domicile, agent de restauration...)

- Des CDD et du temps partiel
- Les femmes migrantes souffrent d'une double discrimination : discriminations liées au fait qu'elles sont femmes ; discriminations liées au fait qu'elles sont étrangères

Comment agir ?

Par un accompagnement qui prenne en compte le cumul des discriminations et traite de façon systémique un ensemble de problématiques liées :

- à la situation d'immigration : déracinement, isolement, manque de repères de tous ordres, difficultés linguistiques, manque de confiance en soi, conflits identitaires, familiaux, affectifs...
- au niveau de formation et de qualification
- à la difficulté particulière de l'insertion professionnelle des femmes migrantes ou issues de l'immigration

Des dispositifs ad hoc Un tel accompagnement nécessite de combiner :

- Des actions linguistiques
- Des actions d'informations : juridique, pratique, culturelle, sociale...
- Des groupes de parole
- Des actions d'orientation
- Des actions de soutien à la recherche d'emploi, de stages, de mises en situations professionnelles,
- Des actions de sensibilisation des employeurs afin de lever leurs freins éventuels à recruter des femmes, et issues de l'immigration.
- Des actions d'accompagnement de l'intégration dans l'emploi, afin de lever les freins culturels, organisationnels, relationnels, techniques... qui pourraient faire obstacle au processus d'intégration.
- Des actions d'accompagnement du processus de qualification professionnelle

La sécurisation des parcours professionnels des femmes et des hommes migrants : Un projet porté et financé notamment par le FSE (Fonds social européen) et l'ACSE (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances)

Objectifs :

- Sensibiliser les acteurs socio-économiques (Responsables ressources humaines, conseillers emploi...) aux enjeux d'accueil, de formation et d'accompagnement de carrière des femmes et des hommes migrants.
- Mettre en œuvre un diagnostic pour les migrants afin de les positionner au regard des compétences clés requises par le métier visé ou occupé
- Déterminer un contenu de formation reprenant les savoirs clés à acquérir pour le poste visé ou occupé
- Assurer un suivi individualisé du parcours de formation réalisé

Le déroulé du dispositif

► 1ère étape : une sensibilisation des acteurs concernés par les problématiques des migrant-e-s

- Apport d'informations sur les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes migrant-e-s et leurs impacts sur leur statut en France.
- Réflexion partagée sur les modalités d'accueil et d'accompagnement de carrières des migrantes et des migrants.
- Construction de modalités d'amélioration des niveaux de connaissances et de compétences des publics concernés.

► 2ème étape : un diagnostic qui lie projet professionnel et compétences clés

- Le profil de poste : description des activités et tâches caractéristiques du poste (occupé ou visé)
- Le profil d'emploi : il liste les savoirs généraux et les savoirs appliqués mobilisés dans la situation de travail analysée
- Le profil professionnel : évalue les écarts entre les requis et les acquis. Le profil professionnel est la base de l'élaboration d'un programme de formation individualisé.

Le formateur/la formatrice s'appuie sur cette architecture pour ajuster au mieux les écarts entre les compétences clés requises et les acquis de la personne en proposant un programme de formation individualisé : Compréhension et expression orales/écrites, mathématiques, sciences et technologies, ouverture culturelle

► 3ème étape : un suivi et un accompagnement des parcours de formation

- Aide à la recherche de l'organisme de formation

- Auto-évaluation du parcours de formation par l'apprenant
- Analyse de l'impact de la formation : acquis, ressentis, sentiment de compétences...)
- Bilan des apprentissages

Conditions de réussite : un maillage partenarial

Ce travail n'est possible qu'en collaboration étroite avec les associations, organismes de formation et institutions qui, sur le terrain, accueillent et soutiennent les femmes migrantes et issues de l'immigration.

Ce sont ces associations qui donnent à ces femmes une visibilité sociale, et qui ont leur confiance, condition essentielle pour pouvoir leur parler et les engager dans un processus d'insertion sociale et professionnelle.

Patricia COLLAO

Association Ménage service Paris, Comité départemental des associations intermédiaires

Je travaille dans une association « Ménage, Service, Paris », qui est une association intermédiaire, c'est à dire une association à but non lucratif, selon la loi de 1901, qui accompagne les personnes éloignées de l'emploi vers la première démarche de travail rémunéré et reconnu, peu importe le niveau de qualification de ces personnes. Nous recevons des personnes avec ou sans expérience professionnelle. Nous avons autant de femmes que d'hommes. Cet accompagnement nous permet de trouver des contacts à ces personnes pour accéder à des contrats à durée déterminée ou des missions.

L'action des associations intermédiaires

Notre association accompagne ces personnes pour qu'elles puissent retrouver un emploi ou entrer dans le marché du travail. Ce sont des missions qui peuvent être longues ; certaines personnes peuvent rester jusqu'à 4 ans avant de trouver un emploi stable. Cela dépend des projets personnels et il faut donner le temps nécessaire pour chaque personne.

Les actions sont diverses : ménage, repassage, mais aussi secrétariat, manutention, accueil ; il y a tous les types de métiers, avec une spécificité ; nous travaillons avec les entreprises pour placer ces personnes. Avec ces types d'expériences, il y a des richesses de pouvoir pratiquer plusieurs métiers tous différents les uns des autres, et avec cela pouvoir construire des parcours professionnels.

A Paris, le public majoritairement féminin représente 80% de nos salariés, pour la plupart sans qualification ou avec très peu de qualification ; nous accueillons aussi des personnes sans expérience professionnelle, qui ne peuvent pas fournir la preuve de l'expérience ou qui ont eu une expérience « au noir ». Nous recevons des personnes en grande difficulté qui relèvent du social avec des problèmes de logement, d'hébergement, des femmes de plus de 50 ans de toute classe sociale et des familles monoparentales. Nos partenaires sont les missions locales, les organismes de formation, les services sociaux, les Maisons de l'emploi, etc.

L'accompagnement des femmes dans une démarche d'insertion

Depuis 15 ans, je travaille dans cette association et je peux vous dire que j'ai constaté des résultats dans l'insertion professionnelle. Nous recevons environ 2 personnes atypiques par an, qui ont des bagages et une expérience professionnelle; mais ces personnes n'ont pas eu les moyens de construire un projet professionnel correspondant à leur souhait.

Un exemple : après un parcours assez long, certaines atteignent leur but comme des aides-soignantes, des hôtesses d'accueil ou des aides à la personne. Notre tâche est de les aider à accéder au droit et à la santé par un accompagnement global. La première chose que demande une personne qui s'adresse à nous, c'est retrouver ses droits, notamment à la Sécurité sociale, aux allocations chômage, etc.

Souvent on confond « association intermédiaire » et « ménage, repassage », sans tenir compte de notre accompagnement. Ce sont deux choses distinctes. Il y a une grande demande pour aller vers un secteur d'activité qui représente une sortie, une possibilité d'emploi. 13% du public restent au Service à la personne avec des qualifications et des formations, mais 5% vont vers d'autres métiers. Dans le parcours d'activité économique, il y a différents types de structures correspondant chacune à une étape du parcours.

La première étape se fait sur les chantiers d'insertion permanents comme Emmaüs par exemple, qui reçoit un public avec des problématiques de santé et d'addiction. On peut accompagner ces personnes sur des périodes longues qui vont de 1 à 2 ans ; puis il y a les associations intermédiaires dont le fonctionnement est très

souple ; par exemple les femmes chefs de famille peuvent se former sur leur temps libre en dehors des charges familiales. Il y a un suivi individuel pour chaque personne par les socioprofessionnels, c'est-à-dire ceux qui conseillent, et par ceux qui font le travail sur le terrain, avec un accompagnement de la personne pour faire le lien avec son lieu de travail.

Puis, il y a les ateliers d'insertion; à la fin d'un parcours d'activité économique, avec des contrats aidés qui durent deux ans, les personnes bénéficieront d'un encadrement renforcé, avec des formations très qualifiantes. Ces personnes vont avoir un métier et vont y aller. C'est ce qui leur servira de carte de visite pour le marché du travail traditionnel. Le parcours de l'insertion est une adaptation au marché du travail avec des étapes précises.

Michèle GILLET

Bénévole au CCEM (Comité contre l'esclavage moderne)

Créé en 1994 pour lutter contre toutes les formes d'esclavage, le CCEM s'est rapidement spécialisé dans la prise en charge des personnes victimes d'esclavage domestique.

La prise en charge des victimes

Les critères d'identification des victimes qui ne constituent qu'un faisceau d'indices sont:

- La confiscation des documents d'identité
- La charge exorbitante de travail sans congés
- L'absence ou insuffisance de rémunération
- Les menaces, brimades, insultes ou toute autre violence psychologique ou physique
- Le contrôle des liens familiaux
- L'isolement culturel
- Les conditions de vie indécentes

C'est au cas par cas, après un entretien téléphonique puis un entretien sur place que le CCEM peut déterminer si la personne peut être prise en charge par l'association.

La mission du CCEM est axée sur l'accompagnement des victimes dans le cadre de procédures judiciaires qu'elles souhaitent engager contre leur employeur. Mais parallèlement à l'accompagnement juridique, l'association a également mis en place des outils destinés à répondre à leurs besoins sociaux, administratifs et psychologiques. Dès le début le CCEM propose une prise en charge individualisée avec un suivi médical, une analyse du niveau éducatif et professionnel. Après avoir stabilisé la personne au plan financier, de l'hébergement et de la santé, il devient alors possible de réfléchir avec elle à l'élaboration d'un projet d'insertion professionnelle.

Les personnes prises en charge sont majoritairement des femmes à 90% et à 99% d'origine étrangère, venues principalement des pays d'Afrique du Nord, de l'ouest et centrale, âgées pour la plupart entre 18 et 30 ans, peu ou non scolarisées. Chaque année, une trentaine de personnes est prise en charge au CCEM, elles s'ajoutent à la centaine de personnes déjà accompagnées. La durée moyenne d'accompagnement au CCEM est de 4 ans.

L'insertion professionnelle

Bénévole au CCEM depuis 2009, je reçois les personnes qui en font la demande auprès de l'assistante sociale en matière de formation, d'aide à la recherche d'emploi. Tous les entretiens sont individuels. Le premier rendez-vous me permet de recueillir des informations sur leur scolarité, la maîtrise du français, leurs expériences professionnelles dans leur pays d'origine et en France, les stages auxquels elles ont déjà participé (alphabétisation, Français langue étrangère, compétences-clés, projet professionnel, pré-qualifiant ou qualifiant professionnel), durée du titre de séjour, hébergement. Un compte-rendu est rédigé et donne lieu à des préconisations pour construire leur projet professionnel, après analyse des principaux freins, relatifs principalement au niveau de langue et à une très faible scolarité.

Les orientations proposées

Les orientations proposées portent sur la formation linguistique, mais aussi la formation professionnelle pré-qualifiante, qualifiante, diplômante dispensée par les associations, les centres de formation publics ou privés, subventionnés par l'État, Mairie de Paris, Conseil régional d'Île-de-France, Conseil général, après vérification que la personne soit inscrite au Pôle Emploi. La recherche d'emploi avec la rédaction ou la mise

à jour d'un CV et d'une lettre de motivation. L'information sur les moyens et les outils pour rechercher des emplois (sites professionnels spécialisés, offres du Pôle emploi, Missions locales pour les moins de 26 ans, offres de formation et de recrutement des Maisons de l'Entreprise et de l'Emploi à Paris) est très importante dans la mesure où il faut les amener à devenir de plus en plus autonomes. Les candidatures spontanées restent aussi un moyen actif pour les emplois non ou peu qualifiés. Des simulations à l'entretien d'embauche sont faites au cas par cas.

Quant à la Validation des acquis de l'expérience, c'est une démarche de professionnalisation qui ne concerne que les personnes ayant un emploi stable depuis trois ans à temps plein.

Je réponds aussi ponctuellement aux demandes d'aide pour saisir un rapport de stage, pour trouver des compléments de salaire pour les salariées à temps partiel.

Ensuite, nous convenons d'un calendrier de rendez-vous, semaine après semaine, pour faire régulièrement le point au fur et à mesure des démarches, des avancées, des difficultés. Toutes ces actions supposent de ma part de l'anticipation, de la réactivité en fonction de chaque personne, de la disponibilité et un suivi très régulier et étroit.

Difficultés et obstacles

Les difficultés majeures, les freins voire les obstacles plus ou moins temporaires auxquels je suis confrontée sont les suivants :

- Pas de maîtrise du français en lecture et en écriture : besoin de suivre des cours de français sur un an minimum voire plus
- Scolarisation d'origine très faible souvent jusqu'au niveau école primaire : les formations de remise à niveau se font sur un an minimum
- Titre de séjour : durée fractionnée (3 mois) qui implique des durées d'attente pour le renouvellement et bloque les demandes d'inscription au Pôle emploi ou en formation
- Méconnaissance des démarches administratives pour pouvoir les assumer en continu
- Méconnaissance du marché de l'emploi et des démarches à entreprendre. En majorité, pas d'utilisation des outils informatiques : traitement de texte, internet, messagerie
- Difficultés pour faire des démarches administratives et professionnelles en autonomie : pôle emploi, préfecture, participation à des sessions d'information professionnelle, de formation, de recrutement
- Fragilité psychique, problèmes de santé
- Gestion globale difficile de leurs problèmes à la fois juridique, socio-économique, culturel, médical ;
- Accès à des formations pré-qualifiantes ou qualifiantes, qui dépend de 4 conditions de base : durée du titre de séjour, inscription au Pôle emploi, domiciliation fixe, stabilité psychologique
- Précarité de l'hébergement : n'aide pas à la construction d'un projet professionnel pertinent

Depuis, il m'est apparu indispensable, pour être le plus efficace possible, de travailler en partenariat, de construire des liens avec les réseaux d'insertion professionnelle pour pouvoir anticiper sur le calendrier des sessions d'information et de recrutement, des formations, des ateliers d'insertion professionnelle et socioculturelle.

Nous recherchons en particulier les structures qui proposent un projet global, davantage porteur de sens pour les bénéficiaires du CCEM, c'est-à-dire un projet de formation professionnelle associant non seulement la formation en français, mais la découverte de métiers, l'initiation à l'informatique et à l'Internet, des ateliers d'expression artistique, des ateliers culturels, où chacun découvre la culture d'un autre pays ou parle de sa propre culture.

Bilan de l'année 2010

Sur les 15 personnes suivies

- 9 ont un emploi en CDD ou CDI
- 3 travaillent chez des particuliers comme employées de maison dont une s'est engagée dans une démarche de VAE
- 2 ayant obtenu un Certificat de qualification professionnelle travaillent dans la restauration
- 1 est vendeuse dans le commerce alimentaire
- 1 a un emploi d'agent de nettoyage en maison de retraite
- 1 est auxiliaire de vie et travaille au domicile de personnes âgées
- 1 est agent de nettoyage dans l'hôtellerie
- 2 personnes sont en formation : atelier « compétences-clés » et dispositif CIVIS
- 4 sont en recherche d'emploi

Arbia GUEZGOUZ

Chargée de mission, Bureau de l'intégration professionnelle

Ministère de l'intérieur – DAIC (Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté)

Je présenterai d'abord des données sur l'insertion professionnelle des femmes migrantes et les facteurs qui peuvent freiner cette insertion, puis les actions mises en œuvre par la DAIC en faveur des populations migrantes en général et les actions spécifiques en faveur des femmes.

Les missions de la Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté sont d'assurer l'élaboration, l'impulsion et le suivi des mesures en faveur de l'accueil et de l'intégration des migrants. Nous avons aussi en charge la prévention des discriminations, l'apprentissage de la langue française ; nous travaillons à favoriser l'accès aux droits, l'accès à l'activité professionnelle et la lutte contre les discriminations à l'emploi.

Nous disposons d'un budget de 80 millions d'euros. Le Bureau de l'intégration professionnelle, dans lequel je travaille, s'occupe de la question de l'emploi, essentiellement en partenariat avec le réseau associatif et le monde économique. Nous travaillons également à promouvoir la diversité dans les entreprises et le secteur public, à sensibiliser les futurs managers à la question de la diversité, à favoriser la création d'activités et l'insertion professionnelle des femmes. C'est la mission dont j'ai la charge.

L'insertion professionnelle et ses freins

Données sur la population active étrangère

La population active étrangère en France compte 1,49 millions de personnes en 2007, soit 5.4 % de la population active totale. Les 2/3 des actifs étrangers se répartissent dans trois régions, l'île de France, Rhône Alpes et PACA. La population active étrangère est fortement représentée dans l'industrie, le BTP, et tous les services qui relèvent du soin et de l'assistance. Elle compte 69 % d'ouvriers et d'employés et seulement 9 % de cadres. Le taux de chômage des étrangers (hors Union européenne) était de 7.9 % en 2007 contre 7.5 % des Français.

La part des femmes dans la population active étrangère est de 42,5 % alors qu'elle n'était que de 24 % en 1982. Le taux d'emploi des femmes étrangères (selon les données de l'OCDE pour 2006) est de 34,3 % alors qu'il est de 61 % pour les Françaises et de 59, 8 % pour les hommes étrangers. Le taux de chômage des femmes étrangères est 3 fois supérieur à celui des Françaises (25,7 % contre 8 %). Les femmes étrangères travaillent plus fréquemment à temps partiel que les Françaises (17,3 % contre 13,5 %). 1/3 d'entre elles occupent des postes d'employées non qualifiées, contre 1/5 pour les Françaises, et elles sont particulièrement présentes dans les métiers de services aux particuliers (22 % contre 10%).

Les barrières à l'emploi pour les femmes étrangères

On peut relever plusieurs facteurs freinant l'insertion professionnelle des femmes migrantes : une maîtrise insuffisante de la langue, dans certains cas la non reconnaissance des diplômes, dans d'autres le manque de qualifications, une méconnaissance des méthodes et techniques de recherche d'emploi, et, cela est très important, l'absence de réseaux de relations. Les femmes étrangères ont peu de possibilités d'accès aux emplois publics et à certains nombreux emplois privés réglementés, et font face à des discriminations à l'emploi et des doubles discriminations.

Les actions mises en œuvre par la DAIC pour favoriser l'insertion professionnelle des migrants et migrantes

Les actions globales

Elles se font avant tout en partenariat avec des associations, des structures publiques ou des entreprises : notamment l'OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration), Pôle emploi, des branches professionnelles comme l'Association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports, la Fédération des entreprises de propreté, SYNTEC-Informatique, des entreprises comme Vinci, Casino, Coca-Cola, Manpower... Il s'agit de créer des sas d'insertion, de faciliter la mise en relation avec des employeurs. Notre deuxième axe est de promouvoir la diversité auprès des entreprises et du secteur public, ce qui permet aussi de favoriser l'accès à l'emploi sans discriminations. Enfin nous avons lancé une étude, qui est en cours, sur la reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle dans les pays d'origine, ce qui est un gros chantier...

Les actions spécifiques à l'égard des femmes

Elles existent depuis 2009 seulement et se mènent toujours en partenariat, avec les réseaux associatifs comme les CIDFF, l'ASSFAM (Association service social familial migrants) et des associations, comme Nyssa Women's Network, une association parisienne créée il y a deux ans par des femmes ayant des postes à responsabilité dans des entreprises et qui se propose de « marrainer » des femmes étrangères diplômées. Les plates-formes de l'OFII orientent les femmes vers cette association.

Une action expérimentale a débuté dans trois régions en 2009 réunissant l'OFII et les CIDFF : les CIDFF interviennent auprès de l'OFII pour sensibiliser le personnel à la problématique de l'insertion professionnelle des femmes migrantes, et les femmes sont orientées vers les CIDFF pour être accompagnées dans leur recherche d'emploi. L'ASSFAM a répondu à un appel à projet de la DAIC et, toujours à titre expérimental, une action a commencé dans trois régions. L'ASSFAM organise des modules de formation de 5 jours (3 collectifs et 2 individuels) pour accompagner les femmes dans la recherche d'un emploi. Nous mettons en réseau nos partenaires et sommes très désireuses de travailler avec des associations.

Parmi les perspectives, nous espérons poursuivre les partenariats en cours afin de pérenniser ces actions. Je souhaite aussi lancer un groupe de travail réunissant institutions, associations et chercheurs pour réfléchir à de nouvelles actions. Enfin nous avons un appel à projet pour 2011 qui sera publié en avril mai et dont les axes sont très larges : insertion socioprofessionnelle des femmes, apprentissage de la langue, lutte contre les violences faites aux femmes. Il y a aussi une dimension concernant la culture, les mémoires... N'hésitez pas à répondre à cet appel à projet !

Bruno GUIZOT

Responsable de la Maison des entreprises et de l'emploi du XX^{ème} arrondissement (Paris)

Je vais vous présenter les Maisons des entreprises et de l'emploi de Paris, puis nous allons évoquer les problématiques rencontrées avec les femmes migrantes. Je représente un réseau, puisque nous sommes six structures qui couvrent le territoire parisien et mises en place par la Mairie de Paris.

Les Maisons des entreprises et de l'emploi de Paris

Nous accueillons exclusivement des Parisiens quels que soient leur statut administratif et leur nationalité, migrants ou non, bénéficiaires du RSA ou pas, salariés ou pas ; c'est le lieu de résidence et la recherche de l'emploi qui nous intéressent¹. Nos structures sont relativement légères avec une dizaine de personnes. Nous intervenons sur le champ de l'emploi et de la création d'entreprises ; nous avons des partenaires associatifs conventionnés, reconnus pour leurs compétences professionnelles et qui interviennent dans ce domaine. Quand je parle de l'emploi, nous nous intéressons bien sûr à tout ce qui relève de l'insertion et de la formation, deux domaines très importants à considérer compte tenu de nos publics.

Les associations conventionnées font du conseil et de l'insertion professionnelle, et, par ailleurs, des personnes en passe de se lancer dans leur activité, peuvent avoir des idées et des projets ; nous les mettons en contact avec nos partenaires. Nous organisons des rencontres avec les employeurs, notamment lors de sessions de pré-recrutement, avec des entreprises, des associations, des associations intermédiaires.

Dans le cadre de nos actions, nous menons des actions de parrainage ; nous mettons en contact des personnes demandeuses d'emploi avec des parrains ou des marraines, professionnel-le-s en activité qui donnent à ces personnes des informations sur la manière d'accéder à l'emploi et à un réseau, car, effectivement, ces personnes en sont démunies.

Nous sommes des structures locales dans une logique d'intervention de proximité, dans un travail de terrain avec nos partenaires : Pôle emploi, acteurs associatifs, notamment ceux qui jouent un rôle dans les quartiers politique de la ville de Paris; nos collègues du RSA développent la formation à des emplois locaux et des démarches pour le développement local.

¹ Il faut distinguer les Maisons des entreprises et de l'emploi (Mairie de Paris) qui reçoivent le public et la Maison de l'emploi (26 rue du Chemin Vert 75011) fondée par M.Borloo, réseau d'acteurs qui ne reçoit pas le public.

Nous avons développé des pôles ressources pour des publics spécifiques, notamment des jeunes diplômés qui connaissent des difficultés d'accès à l'emploi (pôle ressources du XIVème arrondissement), et j'ai moi-même développé un pôle ressources des services à la personne.

Les bénéficiaires du RSA sont dans une logique d'insertion sur le plan social et professionnel. Pour leur permettre de sortir de ce dispositif, il est très important de les aider et de les accompagner. Nos directions, la DASES et la DAS, ont réfléchi à la mise en place d'actions permettant aux titulaires du RSA de retourner à l'emploi. Les marchés à l'emploi sont généralistes. D'autres marchés sont davantage sur des logiques d'intérim comme moyen de faire rebondir la personne vers l'emploi. D'autres marchés encore que nous avons renommés parcours de qualification à l'emploi, font remonter les besoins aux Maisons d'insertion et de l'emploi travaillant auprès des publics les moins qualifiés qui peuvent connaître les problèmes de maîtrise de la langue française et de qualification.

Dans le cadre de ces marchés publics, des phases de diagnostic sont nécessaires pour faire une évaluation. Pour les personnes qui ont besoin, en termes de qualification, d'accéder à des secteurs porteurs d'emploi, il y a en amont la possibilité de formations linguistiques, de remises à niveau, ou des formations annexes.

Je reviens à la structure qui se trouve dans le XXème arrondissement, qui reçoit un public de proximité pour la plupart d'origine migrante et composé à 60% de femmes.

Le pôle ressources des services à la personne

Je voudrais terminer sur le pôle ressources des services à la personne que j'ai mis en place il y a trois ou quatre ans, partant d'un constat sur ce secteur d'activités qui intéresse le gouvernement et monsieur Borloo à l'origine d'une loi sur cette question. Ce secteur est l'un des plus créateurs d'emplois à l'heure actuelle en France. Il souffre néanmoins d'un problème : l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Le souci à Paris, c'est que le public orienté vers ces métiers est d'origine migrante avec de faibles qualifications et un parcours scolaire difficile. Nous nous confrontons avec Pôle emploi qui oriente vers ces métiers spontanément, si ce n'est par défaut.

L'idée première du pôle ressources est de donner pour ce secteur d'activité, des métiers, des compétences, des relationnels, des qualifications requises et nécessaires pour accéder à l'emploi et s'y maintenir. C'est aussi d'informer sur ces paramètres et d'aider la personne à construire son projet professionnel dans ce secteur d'activités, soit éventuellement d'aller vers un autre. Il n'est pas automatique d'emmener tout le monde vers ce secteur car c'est là où il y a de l'emploi. Il faut aussi que les personnes motivées aillent vers ce secteur lorsqu'elles ont en vraiment envie. Il est important pour des femmes ou des hommes d'avoir un projet professionnel car il n'y a rien de pire que de forcer les gens à travailler dans un secteur d'activité parce qu'on en a ainsi décidé.

Dans ce pôle ressource, il y a beaucoup de femmes migrantes qui ne maîtrisent pas la langue française. Les secteurs d'activités de la restauration, de l'hôtellerie, de nettoyage ou du bâtiment, ainsi que l'aide à la personne, nécessitent une maîtrise suffisante du Français à l'écrit et à l'oral. Les entreprises de ces secteurs ont mis en place des démarches de qualité qui astreignent leurs personnels à être en capacité de lire des recommandations, d'utiliser des produits, donc de lire et écrire pour rendre compte de ce qu'elles font par des liaisons, des comptes-rendus et autres. La maîtrise de la langue française étant impérative, le premier constat est que la personne ne déroge pas à cela.

Nécessité de formations et obstacles aux parcours professionnels

A Paris, avec un public de femmes migrantes majoritaire dans ce domaine d'activités, il est impératif de développer encore plus ce secteur. Pour celles dont le niveau scolaire est relativement faible et qui ne peuvent bénéficier d'une formation à l'entrée, nous avons mis en place avec un partenaire des auto-formations ; l'une pour permettre aux personnes d'améliorer leur niveau de Français en acquérant un vocabulaire professionnel et l'autre, une qualification avec une remise à niveau, passerelle pour accéder à la formation qualifiante diplômante. La connaissance du français et du métier permet à la personne d'améliorer son niveau dans la logique de l'insertion professionnelle.

Beaucoup de formations, d'ateliers linguistiques se mettent en place dans le cadre de la politique de la ville ; beaucoup d'associations le font aussi. La ville de Paris met à disposition des dispositifs de formations linguistiques pures ou professionnelles. Nous constatons qu'il y a de moins en moins de formations linguistiques pures car l'État finance de façon insuffisante ; ce qui manque c'est l'intervalle, c'est-à-dire comment réaliser un CV, ou une lettre de motivation, comment préparer un entretien à l'embauche, et une fois qu'on a accédé à l'emploi comment on fait pour s'y maintenir ?

Il y a une méconnaissance de l'emploi. Beaucoup de personnes vont vous dire : « moi, je ne travaille pas, j'ai élevé mes enfants, j'ai fait le ménage chez moi, donc je peux le faire chez certaines personnes, etc. » Elles ne savent pas qu'il y a un marché de l'emploi assez étendu, peu facile d'accès actuellement, et que des métiers existent dans certaines activités qui leur sont méconnues. Les pouvoirs publics devraient travailler davantage sur la connaissance du marché de l'emploi et de ses codes d'accès.

A Paris, il y a un gros problème par rapport à la garde d'enfants. Beaucoup de femmes souhaitent accéder à l'emploi mais sont freinées par rapport à la garde de leurs enfants. La Ville de Paris a créé ces dernières années des crèches, mais les besoins ne sont pas couverts et il y a des difficultés pour y accéder. Des accords entre la DASES (Direction de l'action sociale, de l'enfance et de la santé) et l'AFPE (Association pour les formations aux professions éducatives et sociales) pour un protocole devraient permettre aux personnes en insertion d'accéder à des formes de gardes d'enfants plus facilement.

Il y a beaucoup à faire afin de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des femmes migrantes.

Béatrice MEYER

Responsable des Espaces insertion de la Ville de Paris

Je travaille au Bureau du RSA (Revenu de solidarité active) à la DASES du département de Paris. Je suis responsable des Espaces insertion qui assurent l'instruction des dossiers et le suivi des allocataires du RSA. Ce dispositif insertion s'insère dans le Plan départemental d'insertion et finance par ce biais, les différentes associations qui interviennent sur le terrain, dans des actions de quartier, culturelles et sociales.

Le Plan Départemental d'Insertion (PDI) comporte quatre axes par rapport à un parcours d'insertion. Le premier axe sur les actions de mobilisation, de socialisation, proches des besoins. Le deuxième axe sur l'évaluation des situations sociales et professionnelles avec diagnostics, orientation, panel outils, évaluation professionnelle. Le troisième axe est l'accompagnement direct à l'emploi avec le souci de coller au mieux à l'aspect individuel. Le RSA bénéficie à Paris à 60.000 personnes, et nous travaillons sur les parcours individuels, à faire correspondre offre et demande ; en effet, parfois on finance des actions qui sont en décalage avec les réalités de terrain, il faut donc faire des diagnostics locaux très précis ; il faut que ces actions soient vraiment pratiques, réalistes, ciblées. Le quatrième axe concerne plus spécialement les femmes, anciennement bénéficiaires de l'allocation de parent isolé.

Les femmes allocataires du RSA et leur insertion professionnelle

Ce nouveau public bénéficie du RSA majoré qui n'implique pas une notion de contractualisation ni la mise en place d'un parcours. Ce sont 5.000 personnes, des femmes seules, jeunes ou moins jeunes, avec enfants, qui bénéficient du RSA majoré. Parmi elles on retrouve des femmes migrantes dont certaines sont arrivées récemment, car la condition de résidence n'est pas de cinq ans comme pour le RSA.

Le premier frein à l'insertion professionnelle est linguistique. En effet il existe de nombreuses possibilités pour les personnes qui savent déjà un peu parler français et écrire, mais il y a un déficit important pour les cours d'alphabétisation et pour les personnes qui commencent leur apprentissage. Les cours organisés par les associations sont souvent complets dès le mois de septembre...

Une de nos demandes est de régler ce problème, car ensuite ces personnes peuvent accéder aux prestations de droit commun, il n'est pas besoin d'inventer d'autres parcours, les dispositifs existent.

Il faut favoriser la connaissance de ces dispositifs et faire le lien avec les associations qui accompagnent les gens au quotidien et qui ont parfois du mal à s'y retrouver.

Nous travaillons aussi avec la participation des allocataires à l'évaluation des prestations fournies, qui nous disent aussi leurs nombreuses difficultés à se repérer dans nos structures.

Je précise enfin que les allocataires du RSA peuvent dès le début de l'ouverture de leurs droits au RSA, bénéficier d'une double évaluation sociale et professionnelle, et de la désignation d'un référent qui les accompagne et les suit. Enfin nous entretenons un partenariat important avec Pôle emploi, par l'intermédiaire des conseillers à l'emploi qui travaillent au sein des Espaces insertion, afin que par l'insertion professionnelle, les allocataires parviennent à un parcours d'insertion sociale et citoyenne réussi.

Ana PEREZ

Responsable du bureau de l'OIM (Organisation internationale pour les migrations) à Marseille

L'OIM est une organisation intergouvernementale dont le siège est à Genève ; elle a pour mandat d'accompagner États et migrants pour une meilleure gestion des migrations. Nous ne faisons pas partie des Nations Unies, mais travaillons en étroite coopération avec elle.

La définition des migrants internationaux est : « Toute personne qui franchit des frontières internationales en vue de s'installer, même temporairement, dans un autre pays que celui de leur résidence habituelle ». Les mouvements de population peuvent être motivés par différents facteurs, indépendamment du sexe des personnes, ainsi la pauvreté, les conflits politiques ou armés, les écarts de revenu entre les pays d'origine et de destination. Communauté et famille sont aussi des facteurs de migration. On peut identifier également des facteurs de migrations spécifiques aux hommes et aux femmes, que l'on qualifie de facteurs sexospécifiques. Parmi eux, pour les femmes, le rôle de chef du foyer familial, la fuite face aux violences, aux discriminations, à des pratiques traditionnelles et violentes comme les mutilations sexuelles, et pour les hommes échapper au service militaire, besoin de financement des mariages...

Genre et migrations

Pourquoi est-il important de s'intéresser aux femmes dans les mouvements migratoires ? Le pourcentage des femmes parmi les migrants internationaux progresse fortement et atteint 49%. Les conditions de la migration de ces femmes sont influencées par les conditions qu'elles subissaient dans leur pays d'origine : violences, inégalités et discriminations, qui peuvent se perpétuer dans la migration et dans l'installation dans le pays d'accueil. Les migrations irrégulières leur font courir le risque des voyages clandestins, où elles sont en position de vulnérabilité (violences sexuelles de la part d'autres voyageurs, de passeurs, de gardes frontières...). Une fois qu'elles sont arrivées, s'instaure une double violence engendrée par leur condition de femmes et de migrantes. On observe donc des violences et inégalités dans les différentes étapes de la migration.

L'OIM travaille sur les questions de genre depuis sa création en 1951, et plus récemment les trois bureaux présents en France (Paris, Marseille et Calais) ont développé des projets qui s'intéressent spécifiquement aux femmes. Notre stratégie est celle de l'intégration de la question de genre au sein des politiques migratoires, c'est-à-dire la prise en compte des questions liées au genre dans chacune des actions politiques, dans les législations, pour en évaluer l'impact et les implications pour les femmes et pour les hommes, pour faire des préoccupations et des expériences des femmes et des hommes une dimension intégrée dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de tous nos programmes. Au sein de l'OIM il y a une Unité de coordination pour le genre, basée à Genève. 14 représentants y travaillent et 127 personnes en sont les relais dans 97 pays (102 femmes et 25 hommes).

Une étude sur l'impact psychosocial de la déqualification

Nous avons réalisé une étude sur les conséquences psychosociales de la déqualification des femmes migrantes diplômées. Elle a été réalisée en Suisse, mais les résultats ont un intérêt plus général.

Le contexte de mondialisation provoque la croissance du travail dans le secteur tertiaire et une mobilité accrue des personnes, dont celle des femmes. La mobilité des travailleurs qualifiés devient un facteur économique important, que certains pays commencent à mettre au centre de leur politique migratoire. Il y a donc un processus de sélection et d'attraction par les États de ces migrants, qu'on considère comme mieux à même de réussir leur intégration. La gestion de la migration du travail passe par des listes d'emploi et de secteurs en tension. Ainsi en Suisse les entreprises doivent faire la preuve qu'elles n'ont pas réussi à trouver localement un candidat et que le migrant remplit bien les qualifications.

En réalité tout cela est assez théorique et ne prend pas en compte les obstacles au transfert des compétences.

Nous avons recensé plusieurs obstacles : les emplois hautement qualifiés sont des domaines qui sont traditionnellement occupés par les hommes (gestion des entreprises, technologies de la communication, ingénieurs...) ; les stéréotypes de genre existant dans nos sociétés se transfèrent sur les femmes migrantes. Un autre obstacle est que le système de reconnaissance des diplômes et de la validation des acquis n'est pas suffisant ; les femmes diplômées ne peuvent faire reconnaître leurs qualifications. En outre, au niveau microéconomique, la situation individuelle et familiale des personnes est un facteur qui va influencer les chances de trouver un emploi correspondant à la qualification : les femmes dont le parcours migratoire est basé sur la carrière du mari, qui ont suivi leur mari, et les femmes avec des enfants en bas âge, courent des risques plus grands de déqualification. Un facteur positif est que la sous-qualification diminue à mesure que le nombre d'années sur le territoire augmente. Enfin, même si il y a une augmentation des emplois de haute qualification, il y a aussi une augmentation des emplois de service à la personne, souvent occupés par des migrantes qualifiées, et dans un secteur qui manque de personnel.

Le phénomène de la déqualification a un impact réel sur les femmes migrantes, c'est un cercle vicieux. Nous avons observé dans les entretiens que nous avons menés avec une trentaine de femmes, que plus le décalage entre la qualification et l'emploi occupé est important, plus le sentiment de détresse psychologique est fort. Au contraire, on constate une meilleure estime de soi et un meilleur bien-être si l'emploi correspond à sa qualification, ce qui influence aussi les relations sociales et les capacités de construire des réseaux professionnels et sociaux ; plus le niveau de satisfaction est élevé, plus les risques d'anxiété et de dépression diminuent.

TABLE RONDE 2

ACCES A DES FORMATIONS LINGUISTIQUES ET PROFESSIONNELLES DE QUALITÉ

Nicole RENAULT

CLEF – Commission Femmes migrantes

La deuxième table ronde va traiter des problèmes fondamentaux pour les femmes migrantes qui sont la formation linguistique et l'accès à la langue du pays d'accueil, la formation professionnelle et l'accès à l'emploi, domaines complexes où nous sommes confrontées souvent à de multiples initiatives, organismes et associations.

La parole sera d'abord à Christine Candide, chargée de mission à l'intégration linguistique de la DAIC, experte et spécialiste de longue date de la formation linguistique et qui pilote maintenant l'installation du CAI, le contrat d'accueil et d'intégration, ainsi que la mise en place du DILF, le diplôme initial de langue française. Le CAI, désormais obligatoire pour toute personne migrante désirant s'installer durablement en France, est assorti d'une formation linguistique, lorsque le niveau n'est pas suffisant. Cette formation est dispensée désormais sur l'ensemble du territoire.

Nous entendrons ensuite Souad CHAOUI, présidente des Marocains de France, chargée de mission au collectif Droit à la langue qui défendra ce droit nouveau, l'accès de tous à la formation linguistique.

Puis, la parole sera à Lamia ALLAL, directrice du centre de formation de l'ARFOG qui fera part d'une expérience originale de réinsertion de femmes en situation de précarité, basée sur l'accompagnement personnel et une formation sur mesure.

Christine CANDIDE

Chargée de mission à l'intégration linguistique de la DAIC, Bureau de l'accueil en France et de l'intégration linguistique (BAFIL)

Je vais vous présenter les dispositifs d'apprentissage du français en 2010 en trois points : les enjeux, les objectifs, et les nouvelles orientations. C'est le ministère de l'intérieur, de l'outre mer, des collectivités

territoriales et de l'immigration qui met en place des dispositifs d'apprentissage pour les migrants installés légalement en France.

Enjeux

Il faut avoir quelques chiffres en tête au sujet des publics de la politique d'intégration : 5 millions d'immigrés vivent en France, près de 100 000 étrangers signent le CAI chaque année environ 100 000 étrangers obtiennent la nationalité française chaque année. En Europe les discussions sont extrêmement vives sur la question du niveau de langue requis, qui tend vers un niveau uniforme. Les pays voisins sont parfois sur des niveaux très hétérogènes ; certains font du zèle, allant jusqu'à un niveau C1, supérieur au niveau de langue d'un locuteur natif. Une réflexion est en cours à ce propos, notamment dans la loi sur l'immigration, en débat au Sénat et bientôt à l'Assemblée nationale, qui exige de déterminer un niveau seuil de langue.

L'apprentissage de la langue française est un enjeu pour préparer l'intégration républicaine dans la société française. Depuis deux ans, un petit test d'évaluation de langue française est réalisé dans le pays d'origine du migrant. Il s'agit également d'un engagement personnel à respecter les principes qui régissent la République française et à acquérir une connaissance suffisante de la langue française.

Objectifs

À ce jour, environ 20 000 signataires du Contrat d'accueil et d'intégration intègrent les cours de français. Chaque année, entre 100 000 et 110 000 personnes entrent en France et 20 % à 23 % seront inscrites dans une formation linguistique. 20.000 places sont également disponibles pour les non signataires du CAI. Cela permet aux personnes qui n'ont pas pu signer ce CAI, qui n'existe que depuis 2007, de suivre des cours de rattrapage hors CAI. De la même façon, ceux qui ont signé leur contrat et ont rempli leur intégration peuvent également poursuivre leur formation linguistique. Ces personnes sont principalement des femmes, aussi bien en CAI que hors CAI. Le public prioritaire concerne les personnes engagées dans une démarche de naturalisation, puisqu'il est possible de demander la nationalité française après cinq ans de séjour sur le territoire.

Ce dispositif concerne surtout les femmes, car, parmi les primo arrivants, les femmes sont celles qui ont le plus de difficultés à apprendre la langue, étant souvent peu ou pas scolarisées dans leur langue maternelle.

Pour ce qui relève des objectifs quantitatifs, la DAIC organise des ateliers sociolinguistiques, portés par des associations de proximité qui sont proches des installations collectives et des centres sociaux. Le bilan 2009 montre que sur les fonds du programme 104, environ 500 projets ont été soutenus. Il faut souligner que le programme 147, de la politique de la ville, soutient également des ateliers sociolinguistiques. Ces structures sont soutenues par la voie de subventions, contrairement aux structures qui œuvrent pour le CAI ou pour les autres cours de langue, qui répondent à un marché public passé tous les trois ans.

En 2009, 21 750 personnes étaient inscrites et 97.736 CAI étaient signés. Le CAI, obligatoire, est signé par 98 % des personnes. Il conduit les personnes vers le diplôme initial de langue française (DILF), avec un taux de réussite proche de 90 %.

L'objectif du CAI consiste à accompagner les signataires au DILF et permet d'évaluer la qualité des formations dispensées. Pour les autres publics, hors CAI, il s'agit de conduire les personnes au niveau du diplôme DELF A1 (Diplôme d'études en langue française, niveau A1 du cadre européen de référence pour les langues). Il faut savoir que le DELF niveau B2 est au-delà du baccalauréat, alors que 8 % à 10 % des publics migrants sont peu ou pas scolarisés dans leur langue maternelle. Apprendre une langue étrangère à un niveau très élevé représente donc une réelle difficulté. Parmi les objectifs qualitatifs, figure également l'animation des ateliers sociolinguistiques et la garantie de la qualité de toutes les prestations.

Les publics éligibles pour ces dispositifs sont les ressortissants étrangers âgés de plus de 16 ans et de moins de 65 ans, les conjoints français âgés de moins de 65 ans, et les personnes de plus de 26 ans pour les dispositifs hors CAI. Le CAI peut donc être signé dès l'âge de 16 ans, c'est-à-dire dès la fin de la scolarité obligatoire. En revanche, pour s'inscrire dans des cours en dehors du CAI, il faut être âgé d'au moins 26 ans. Cela est lié à une volonté du ministère de s'inscrire en complémentarité des dispositifs de droit commun pour la formation d'adultes.

La formation linguistique est obligatoire et comprend des droits et des devoirs. Sa durée est de 400 heures maximum et sa durée moyenne est comprise entre 300 et 350 heures. Le rythme de ces formations est adapté à toutes les situations personnelles. Ainsi, des cours sont proposés le samedi, avec un faible nombre d'heures, pour les publics salariés qui ne peuvent pas les suivre durant la semaine, ou par le biais de cours du

soir. Le rythme tient également compte des capacités d'apprentissage puisque la DAIC considère très difficile pour une personne qui n'a jamais été scolarisée dans sa langue maternelle, de pouvoir rester trois heures assise à observer, dans une situation d'apprentissage qui lui est inconnue.

Les nouvelles orientations

La première consiste à mettre en place un parcours d'apprentissage progressif depuis l'étranger et en France. L'évaluation de langue réalisée à l'étranger, qui donne lieu à une formation de 40 heures dans le pays d'origine, ne remet pas en cause l'obtention du visa et a pour but de préparer l'entrée sur le territoire.

La DAIC souhaite également présenter un diplôme correspondant au niveau de français plus proche du niveau réel des personnes. En effet, 20 000 à 22 000 personnes passent le DILF chaque année, qui est le niveau le plus bas du cadre européen commun de référence. Du fait de l'importance de l'immigration francophone, il est important de spécifier ces connaissances linguistiques de manière à les valoriser. Il s'agit également de renforcer l'individualisation des parcours pour une meilleure prise en compte des besoins.

Il existe un dispositif de formation de formateurs, qui vise tous les prestataires présents dans le marché public porté par l'Office français de l'Immigration et de l'Intégration, dont la DAIC a la tutelle. C'est cet établissement qui met en place les formations pour le compte de la DAIC. La Direction souhaite améliorer les prestations des formateurs, avec un dispositif d'apprentissage du français généraliste et le développement d'une spécificité sur le français à objectif professionnel.

L'offre de formations comprend le projet MALIN (Mutualisation et analyse des ressources pour la formation linguistique) qui vise la mutualisation et l'analyse des ressources pour la formation linguistique des migrants adultes. Un site internet composé de toutes ces ressources pédagogiques doit être créé prochainement¹.

Souad CHAOUIH-FRIKECH

Chargée de mission, Association pour le droit à la langue du pays d'accueil

L'association Droit à la langue du pays d'accueil est née en 2003-2004 suite au constat fait par un certain nombre d'associations quant aux difficultés rencontrées par les populations non francophones pour vivre en France sans maîtriser la langue de leur pays d'accueil. Cette association est née également du constat des très grandes difficultés pour accéder à la formation linguistique.

Un droit à la langue du pays d'accueil

Notre association considère la pratique de la langue du pays d'accueil comme nécessaire pour accéder aux droits et à la citoyenneté, au marché du travail, pour pouvoir suivre la scolarité de ses enfants, pour comprendre et participer à des activités culturelles, pour exercer une activité syndicale... L'association Droit à la langue du pays d'accueil s'est fixé comme objectif de faire émerger un droit nouveau : l'accès de tous à la formation linguistique.

Dans une pétition nationale lancée en 2001, l'association affirmait notamment qu'« apprendre la langue française, c'est le moyen d'accéder à la citoyenneté, et les freins à cet apprentissage constituent la première discrimination à l'égard des femmes étrangères ». En 2006, l'association est à l'origine d'une proposition de loi déposée au Sénat, relative à ce droit.

Plus que jamais, nous soutenons cette démarche car « la maîtrise de la langue est plus qu'un moyen de communication et d'échange : c'est une manière de se représenter, de percevoir et de concevoir la réalité, c'est une vision du monde et des autres. C'est un enjeu de cohésion sociale et de développement économique ». Nous ne voulons pas que cet apprentissage de la langue devienne un chantage pour obtenir des papiers.

En 2004, l'apprentissage de la langue française a été introduit dans le Code du travail, l'inscrivant dans le droit à la formation professionnelle des salariés. Le droit à la langue s'inscrit dans la Charte sociale européenne. Les pays membres du Conseil de l'Europe s'engagent à favoriser l'enseignement de la langue nationale du pays d'accueil pour les travailleurs migrants et leur famille. Cependant, la mise en place de cette

¹ Il s'agit d'un projet de recherche-action visant à mutualiser et analyser les ressources pour la formation linguistique des migrants adultes, porté par l'association « Va Savoirs » et labellisé par la campagne « Demain le monde... »

démarche est loin d'être une réalité dans de nombreux pays européens. En France, malgré de récentes évolutions, l'accès à la langue reste source de réelles difficultés pour une part importante des étrangers.

Les acteurs de la formation à la langue du pays d'accueil

En 2006, après une phase d'expérimentation, le CAI a fait obligation aux primo-arrivants dont la pratique du Français était trop faible, de suivre une formation comprise entre 100 et 400 heures. Or ce contrat n'en a que le nom, car il s'agit en réalité d'une obligation imposée aux immigrés, obligés de signer le CAI pour accéder aux papiers. Le chantage à la régularisation nous paraît être au centre du CAI.

Il faut également s'interroger sur les résultats d'une formation offrant un volume de formation si faible : en effet 400 heures sont insuffisantes pour une personne étrangère qui n'a aucune connaissance de la langue du pays. Les victimes de cette discrimination sont principalement les femmes, qui arrivent de leur pays d'origine en n'étant pas ou peu alphabétisées et qui ne pourront acquérir le niveau correct qui leur permette de sortir des emplois de ménage ou de garde d'enfants.

D'autres acteurs interviennent dans la formation linguistique. C'est d'abord l'Éducation nationale dans le cadre de la scolarisation obligatoire jusqu'à 16 ans. Puis de 16 à 26 ans, cette responsabilité revient aux Conseils régionaux dans le cadre de la formation professionnelle et aux Conseils généraux pour les publics vulnérables.

Tous ces acteurs dont l'action n'est pas coordonnée, ne développent pas forcément des programmes de formation pour les publics migrants non francophones. Ces programmes, lorsqu'ils existent, ne peuvent répondre à l'ampleur d'une demande qui n'est pas homogène. Et souvent l'accès aux lieux de formation est un parcours du combattant. Le problème des demandeurs d'asile est qu'ils ne sont pas pris en charge par l'État. Celui-ci refuse tout financement d'apprentissage linguistique, tant qu'ils n'ont pas obtenu le statut de réfugié, ce qui les met dans une situation de grande fragilité.

Il faut ajouter les organismes de formation et les associations qui, avec des bénévoles et des moyens précaires, tentent de répondre aux demandes très éclatées de ces populations en difficultés.

Notre revendication : la formation à la langue, un droit pour tous

Notre revendication est que la formation à la langue soit reconnue comme un droit universel. Nous refusons que cette formation à la langue ne soit une condition pour obtenir des droits au séjour. La formation à la langue n'est pas une marchandise et doit être exclue des appels d'offre dans le cadre de marchés publics. Elle doit être accessible à tous et l'offre de formation doit assurer une couverture géographique des besoins. Il faut créer des réseaux qui travaillent ensemble, mutualiser les efforts, créer aussi des observatoires sur le terrain pour mieux cerner la demande réelle et y apporter la meilleure réponse.

Les formateurs connaissent bien la situation concernant les femmes. Celles-ci se trouvent souvent exclues des formations, qu'il s'agisse de cours du soir ou des cours pendant le week-end, car cela nécessite la garde et la prise en charge des enfants. Or, les associations, faute de moyens, ne peuvent répondre à ces demandes. Dans toutes nos structures, les femmes, avec une grande diversité de profils, expriment clairement que la non maîtrise de la langue constitue un réel handicap.

L'accès à la langue, par contre, signifie pour elles la confiance en soi et aussi la liberté, l'autonomie, le lien social et l'ouverture sur leur environnement. Cette constatation renvoie à la situation des femmes migrantes qui arrivent sur le territoire sans aucune formation. C'est un combat qu'il faut mener pour que ces femmes accèdent à leurs droits les plus élémentaires dans le pays d'accueil, mais aussi dans les pays d'origine. Il faudrait mettre en place les outils nécessaires pour que ces femmes, qui ont un courage extraordinaire, accèdent à l'égalité, aux droits et à l'épanouissement, conditions indispensables d'une citoyenneté participative.

Lamia ALLAL

Directrice du Centre de formation, Association ARFOG (Accueil, réinsertion sociale des personnes et des familles - Œuvre des gares)

ARFOG signifie initialement « Accueil et reclassement Féminin - Œuvres des gares », ce qui mérite explication. L'ARFOG a été créée en 1899, pour lutter contre la traite des femmes, et aider des femmes

venues de province à Paris et arrivant dans les gares à échapper à la prostitution. L'association n'a plus qu'une antenne de cette nature dans la gare de Lyon, « SOS voyageurs », tenue par des bénévoles.

Des interventions en faveur des plus démunis basées sur l'accompagnement

Les buts de l'ARFOG : aider concrètement les plus démunis dans l'accès à l'emploi et aux savoirs de base. L'association, qui depuis 2010 s'appelle « Accueil, réinsertion des personnes et des familles - Œuvre des gares », a pour but de venir en aide de façon très concrète à des publics en difficulté dans l'accès aux savoirs de base et à l'emploi. L'ARFOG s'appuie sur plusieurs types d'établissements ou pôles : crèche, soutien scolaire, tout ce qui est en rapport avec la parentalité ; pôle jeunes : foyers pour jeunes filles adressées par l'aide sociale à l'enfance ; pôle adultes : hébergement d'urgence en CHRS pour femmes et enfants ; accueil d'urgence pour femmes victimes de violence.

Un dispositif d'inter-médiation locative a été mis en place, pour aider les femmes avec enfants à sortir de l'hébergement d'urgence, accéder à la location d'appartements et devenir autonomes. Les propriétaires sont effrayés à louer, lorsque les salaires sont insuffisants, qu'il n'y a pas de garants ; nous accompagnons aussi ces femmes dans leur installation.

Un centre de formation

L'ARFOG a créé un centre de formation en 1993. Ce centre, que je représente pour la partie formation, propose un accompagnement global des femmes, qui tient compte des freins à l'insertion : notamment la garde des enfants, la formation insuffisante, le rôle des représentations tant de la société que des femmes sur elles-mêmes. Nous insistons sur l'élaboration du projet professionnel. L'accompagnement dans l'accès aux savoirs de base linguistiques est très important.

Notre public, en effet, est à 90% d'origine immigrée. D'où l'importance de l'acquisition des savoirs de base, plus que de l'apprentissage de la langue française. En effet, on n'apprend pas seulement la langue, mais tout ce qui est autour : formation civique ; accès aux droits ; comment vivre en France, se débrouiller en ville ; se repérer dans l'espace et dans le temps ; comprendre l'interculturalité. Il s'agit aussi de prendre confiance en soi, de mieux se connaître et s'affirmer.

Nous avons été sollicitées par Pôle Emploi, les directions départementale et régionale du travail, pour participer à la mise en œuvre du CIF (Congé individuel de formation). La notion de parcours mise en œuvre à l'époque n'existe plus et nous regrettons que les parcours ne soient plus sécurisés, qu'il n'y ait plus de suivi et que les actions restent trop cloisonnées.

Nous accompagnons également des personnes analphabètes, un public aussi en situation d'illettrisme, qui concerne environ 3 millions de personnes et qui demeure en France un sujet encore tabou.

La situation de précarité vient en partie de la difficulté de l'accès à la langue. On ne peut être dans un métier durable qui fait appel à de nombreuses réglementations, à l'informatique, à de hautes technologies, sans un minimum de connaissances linguistiques appropriées. S'ajoutent aussi des notions de qualité, de sécurité, d'hygiène, qui requièrent des personnes performantes. C'est l'acquisition des savoirs de base qui permettra de sortir de la précarité.

Une expérience exemplaire d'accompagnement des femmes à l'emploi : du « sur mesure »

Nous voudrions effectuer un « zoom » sur une action mise en œuvre en 2007, pour accompagner des femmes vers l'emploi, à partir de nos constats et de notre expérience, et qui a permis de dégager les freins et les leviers pour cette démarche. Le financement en a été assuré par le SDFE (Service des droits des femmes et de l'égalité) l'ACSE, la Ville de Paris. Le public concerné est celui des femmes immigrées et des femmes en CHRS. La particularité de cette action est qu'elle se fait dans le temps, sans limite imposée. Après l'accueil de la femme, nous construisons ensemble son parcours, pour l'aider à devenir autonome. Cette action, de 4 jours par semaine, peut durer un mois ou plus de 12 mois ; l'accompagnement se poursuit après que la personne ait trouvé un emploi, afin de sécuriser la transition à l'emploi et en relation avec l'entreprise, durant 3 à 6 mois. Nous avons obtenu de bons résultats avec 80% de retour à l'emploi. C'est une fierté partagée avec la personne qui participe au contenu de la formation. C'est aussi du sur mesure, difficile à mettre en place : il faut adapter nos outils, chercher des ressources, des partenaires...

Nous travaillons sur les freins dans cet accompagnement. Le premier frein est le problème de la garde des enfants. Nous proposons par exemple d'adapter les horaires de travail (commencer plus tôt pour pouvoir

aller chercher les enfants en fin de journée). Nous avons aussi une crèche pour les enfants des femmes en CHRS ou en situation très difficile.

Le deuxième frein est d'ordre financier. Ces femmes sont sans ressources, n'ayant généralement pas les ASSEDIC, parfois pas de quoi acheter un ticket de métro. Avec le SDFE, il a été possible pour certaines d'entre elles d'obtenir une rémunération.

Le troisième frein est celui de la langue. Pour l'accès à la langue, nous travaillons à partir du projet professionnel. Être assistante de vie, par exemple, est un métier à part entière qui requiert d'être très professionnelle sur le poste de travail. Nous travaillons donc à partir des documents professionnels, concernant l'hygiène, la préparation d'un menu, les recettes, la sécurité à domicile...

Nous nous déplaçons dans les entreprises à la découverte des métiers et organisons des stages pratiques. Nous avons maintenant 4 ans d'expérience. Nous avons été subventionnées la première année pour 24 places, la deuxième année pour 36 places, la troisième pour 40 places, mais nous avons accueilli 49 personnes, l'Association ayant pris en charge 9 personnes en situation de grande précarité qui n'entraient pas dans la politique de la Ville.

Débats avec la salle

Une intervenante : On a insisté sur les progrès accomplis et l'efficacité du dispositif autour du CAI, alors que Souad CHAOUIH a mis en relief certains manques. Que se passe-t-il après le dispositif CAI initial. Des formations sont-elles prévues au-delà de cette formation initiale, qui reste parfois insuffisante ? Ces nouveaux dispositifs auraient-ils eu pour effet pervers de couper des subventions octroyées à des formations réalisées dans le passé ? Les petites associations peuvent-elles continuer à proposer des cours d'alphabétisation pour les travailleurs immigrés ? Ne manque-t-il pas un chaînon entre les ateliers linguistiques de base et l'apprentissage du français comme une langue étrangère ?

Christine CANDIDE : Je rappelle que c'est la DAIC qui soutient l'association « Droit à la langue du pays d'accueil ». Les éléments apportés par Souad CHAOUIH ont été évoqués dès 2002, au moment où le FASILD réfléchissait à un droit à la langue pour tous les migrants, de manière à les traiter équitablement sur l'ensemble du territoire, ce qui n'était pas le cas jusqu'alors, puisque certaines régions, comme la région PACA, bénéficiaient d'une excellente organisation, alors qu'il n'existait aucun dispositif égalitaire sur d'autres territoires.

Partant de ces réflexions, portées par le milieu associatif et par les administratifs du FASILD, la DAIC a travaillé sur cette question du droit à la langue pour tous et a soutenu la création de cette structure. La DAIC est passée à l'étape supérieure en créant à l'instigation du gouvernement le CAI, qui était le premier jalon d'un droit égalitaire grâce à la mise en œuvre d'un marché public national et d'une cohérence globale, permettant d'installer dans chaque département un dispositif cadré avec une analyse des besoins et des objectifs à atteindre.

Aujourd'hui, les prestataires continuent à être sélectionnés par le biais des marchés publics; 400 organismes en France et dans les DOM œuvrent sur le territoire pour mettre en place l'accès à la formation linguistique. Une fois repris par l'État, le CAI est devenu obligatoire, ce qui a posé la question chez certains de savoir si ce caractère obligatoire annulait le droit. Il faut garder à l'esprit que ce CAI est signé par le plus haut représentant de l'État, c'est-à-dire le préfet, et qu'il existe également un CAI Famille, qui accueille les femmes en dehors de leur mari.

Une intervenante demande des précisions sur le relais assuré par d'autres structures une fois cette formation initiale achevée. Par ailleurs, elle souhaite savoir si ce CAI a abouti indirectement à la suppression d'autres dispositifs en la matière.

Souad CHAOUIH : Je confirme que le collectif Droit à la langue est soutenu par la DAIC. Il est composé d'un certain nombre d'associations qui travaillent sur le terrain et sont confrontées à de nombreuses suppressions de financements. Plusieurs d'entre elles ont dû arrêter leur activité et se retrouvent désormais dans le collectif des associations en danger.

Christine CANDIDE : 400 heures sont prévues dans le cadre du CAI, et autant hors CAI. Elle ajoute que les ateliers linguistiques continuent de fonctionner par subventions et peuvent intervenir à n'importe quel moment du parcours. Elle pense qu'il est plus judicieux que chacun épuise ses droits au dispositif

linguistique général, dans le CAI et hors de celui-ci, avant de se diriger vers les ateliers sociolinguistiques. En effet, elle juge qu'il faut s'immerger au plus vite dans la langue de façon à avoir des embryons de langage permettant de vivre, communiquer et défendre ses droits. A priori, il n'existe pas de complémentarité avec le droit commun, dont les dispositifs, notamment portés par la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ont fait le choix dans leur dernière circulaire de travailler sur les compétences clés, qui ne visent pas directement l'apprentissage du français.

On observe donc un manque entre la sortie des dispositifs spécifiques aux migrants et l'entrée dans ces dispositifs de droit commun.

Viennent ensuite les dispositifs régionaux qui ont désormais la main sur la compétence en formation, ainsi que tous les autres acteurs. Le FAS, créé en 1958, assurait déjà la prise en charge de 45 000 personnes pour des montants financiers de 45 millions de francs. Or, aujourd'hui, le nombre de personnes prises en charge reste stable, autour de 40.000, entre le CAI et le hors CAI, pour un montant de 60 M€. Il n'y a donc pas eu de perte en ligne au niveau du nombre de personnes et de l'investissement financier, malgré un turnover des organismes de formation. Au moment de l'ouverture des marchés publics, qui avait suscité un débat considérable, on craignait que cela entraîne la perte des structures légitimes et historiques dans ce champ. Or, il n'y a eu aucun renouvellement des structures compétentes et ce milieu reste extrêmement fermé.

Souad CHAOUIH : Je partage l'avis de Christine CANDIDE s'agissant des ASL en amont, qui permettent aux personnes d'accéder au DIF. Cependant, la signature d'un CAI implique de suivre 400 heures de formation, ce qui reste insuffisant pour une personne qui n'a jamais été scolarisée. Ces 400 heures de formation sont mieux que rien du tout, mais elle souligne qu'aucun dispositif n'est prévu par la suite pour les publics migrants.

Il existe uniquement des subventions, octroyées par la Ville de Paris ou le FEI (Fonds européen d'intégration), mais soumises à un cofinancement. Pour une personne d'origine étrangère qui ne bénéficie pas des minima sociaux, il n'existe absolument aucune action.

Autrefois, il était possible de passer d'une structure A à une structure B, qui collaboraient réellement ensemble. Dorénavant, les structures travaillent ensemble au niveau administratif, mais la mutualisation réelle des pratiques est marginale.

Pour revenir sur les compétences clés, ce dispositif a effectivement été impulsé par l'Europe ; il permet aussi d'apprendre un français pratique nécessaire à la personne pour accéder à un emploi ou à une formation qualifiante. Ces compétences clés restent intéressantes pour l'acquisition des trois degrés des savoirs généraux, au niveau de l'écrit, de l'oral et du calcul.

Malheureusement, ce dispositif porté par la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) concerne uniquement le public en situation d'illettrisme, et une partie est consacrée à la remise à niveau pour les préparations aux concours. La grande nouveauté concerne les OPCA (Organisme paritaires collecteurs agréés), qui sont désormais amenés à participer à la formation linguistique pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

Fadila BENT ABDESSELAM : Mon association, l'ASFAD, reçoit un certain nombre de femmes qui viennent en France dans le cadre de regroupements familiaux.

Je pense qu'il faudrait obliger le mari pour faire en sorte que son épouse suive ces 400 heures de cours. Cela permettrait notamment à de nombreuses femmes, séquestrées au domicile dès leur arrivée et victimes de violences, de sortir, avoir des contacts avec le monde extérieur et connaître leurs droits. Je rejette vigoureusement le propos tenu précédemment, selon lequel l'État obligerait ces femmes à suivre les 400 heures de cours pour délivrer une carte de séjour.

Souad CHAOUIH : Je nuance son propos. Les personnes qui ont besoin d'être régularisées sont obligées de suivre cette formation.

Une intervenante fait remarquer que le titre de séjour est délivré après la signature du CAI, mais avant la formation.

Ana PEREZ : Une employée de l'Éducation nationale m'a parlé d'une initiative pilote dénommée « L'école ouverte aux parents », dans le cadre des programmes régionaux pour l'intégration des populations immigrées. Elle vise à permettre l'intégration des parents, hommes et femmes, à travers les écoles. Je souhaiterais avoir plus d'informations à ce sujet.

Une intervenante : Le dispositif « Ouvrir l'école aux parents » a été mis en place depuis deux ans. Il ressemble beaucoup aux ateliers sociolinguistiques, dont certains étaient autrefois situés dans les écoles. Il a été jugé intéressant de permettre l'extension du dispositif à toutes les écoles, par un portage interministériel avec l'Éducation nationale. Ce dispositif existe désormais sur l'ensemble du territoire et 12 départements étaient déjà concernés l'an dernier. Il permet notamment aux mères d'avoir un contact avec le milieu scolaire et de favoriser le lien avec les enfants.

Patricia COLLAO : Une fois le contrat acquis, la personne concernée va se diriger vers le Pôle emploi pour rencontrer son conseiller. Or, elle est parfois incapable de travailler dans une entreprise, car elle ne peut pas entretenir un échange avec un client ou parce qu'elle a du mal à déchiffrer une écriture.

Dans ce cas, le conseiller en insertion prend contact avec le Pôle emploi qui a adressé la personne et demande une formation linguistique. Il faut donc quémander un financement à l'OPCA, et toutes les demandes ne sont pas acceptées, puisque plus de 150 personnes se retrouvent dans cette situation chaque année.

Autrefois, il existait un dispositif qui entrait dans ce cadre et qui a bien fonctionné jusqu'en 2002 : les plateformes linguistiques. Ces dernières accueillaient ce type de public avec une volonté de découverte des métiers et une sensibilisation à un métier en particulier. Ces personnes allaient donc sur le terrain, dans des entreprises ou des associations, pour travailler et obtenir une première qualification. Or, ce type de dispositif a totalement disparu.

Les financements restent peut-être au même niveau, mais ils ne sont pas répartis de la même façon et cela se ressent énormément sur le terrain. Le seul dispositif qui reste en faveur des femmes est composé des financements octroyés par la DIRECCTE pour les primo-arrivants, sachant que l'accès reste limité puisqu'il n'y a pas suffisamment de places pour accueillir tout le monde.

Ce problème récurrent exige de trouver des solutions.

TABLE RONDE 3

RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE ET DES DIPLOMES

Fadila BENT ABDESSELAM

Médiatrice juridique et sociale de l'ASFAD (Association de solidarité avec les femmes algériennes démocrates)

L'ASFAD témoigne de la réalité des problèmes d'insertion professionnelle rencontrés par les femmes migrantes reçues à la permanence à cause des équivalences de leurs diplômes et la non reconnaissance de leur parcours professionnel.

Lieu d'information des femmes immigrées ou issues de l'immigration, l'ASFAD fonctionne notamment par le biais d'une permanence d'accueil, d'écoute et d'orientation des femmes en difficulté, pour une meilleure autonomie. L'ASFAD est un lieu d'information sur leurs droits en France lorsqu'elles sont confrontées à des problèmes de violences conjugales, de mariage forcé, de divorce, d'enlèvement d'enfants...

En effet, nous sommes de plus en plus sollicitées par des femmes maghrébines qui subissent les discriminations découlant des Codes de statut personnel de leur pays d'origine, qui leur sont souvent appliqués lorsqu'elles vivent en France (répudiation ou divorce unilatéral, retrait de la garde des enfants...). Lorsque ces femmes ont réussi à être régularisées, après plusieurs mois ou plusieurs années de stress, le combat pour trouver un travail déclaré continue, pour pouvoir vivre dignement.

Pendant plusieurs années, l'ASFAD était sollicitée par des femmes diplômées qui croyaient, en arrivant en France, pouvoir exercer leur métier (médecins, avocates, dentistes, infirmières, coiffeuses, etc.) Pour survivre, elles acceptent des métiers de gardes d'enfants, d'aide aux personnes âgées et même de femmes de ménage. C'est là où un autre problème se pose à elles : l'équivalence de leurs diplômes ou la validation des acquis de l'expérience.

La VAE - Validation des acquis de l'expérience

Entrées dans un secteur qui finalement ne leur convient pas, elles rêvent de changer de voie, en se tournant vers leur métier ou en reprenant des études. Elles pensent à faire valoir leurs expériences : la VAE qui

leur permet de faire valoir leur expérience professionnelle de plus de 3 années pour obtenir un diplôme dont le contenu pédagogique serait équivalent à la somme de connaissances accumulées. Avant de débiter une procédure de VAE, il est nécessaire de bien préciser son projet professionnel et de choisir la certification la plus adaptée.

Des démarches longues

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, ayant au moins trois ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole, peut entreprendre la démarche de la VAE.

Si un premier dossier dit de « recevabilité » est accepté, il faut alors passer au dossier de demande en tant que tel où on présente nos expériences dans le détail. Ce dossier est ensuite examiné par un jury qui décide de nous accorder ou pas le diplôme qu'on souhaite obtenir en faisant valoir nos expériences.

Le second dossier est complexe à remplir et les démarches sont longues. Pour exemple, il peut s'écouler jusqu'à 2 mois entre le dépôt du dossier de recevabilité et son examen.

Le dispositif de la VAE peut aussi être payant selon le diplôme demandé. On peut demander une prise en charge par son employeur si on est salariée dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, ou par le Pôle Emploi si on est demandeuse d'emploi, etc. La VAE est une procédure qui demande un fort investissement personnel et une réelle motivation. La durée moyenne d'un parcours est comprise entre 9 et 12 mois. L'initiative de la demande de la VAE est strictement personnelle. Elle ne peut pas être imposée par l'entreprise, car la demande de validation ne peut être faite que par la personne elle-même.

Une double reconnaissance

La VAE est une modalité exemplaire de reconnaissance dans l'entreprise qui vient conforter l'identité professionnelle des intéressées et renforcer leur estime de soi. Dans bien des cas, il s'agit d'une double reconnaissance: reconnaissance d'un métier et de la personne. Dans le cas d'emplois peu valorisés (aides à domicile, techniciennes de surface, etc.), le diplôme obtenu par la VAE certifie qu'il s'agit là d'un vrai métier inscrit socialement. Il témoigne de la réalité des compétences que les personnes mobilisent dans leur travail : « On est reconnues pour nous-mêmes, dans notre travail... On sait le faire, on a pu le prouver », d'où le sentiment d'une certaine promotion professionnelle.

Les équivalences des diplômes étrangers

La reconnaissance des diplômes étrangers en France : L'ENIC-NARIC (European Network of Information Centres – National Academic Recognition Information Centres) informe sur la reconnaissance des diplômes étrangers en France et, depuis le 1^{er} janvier 2008, est seul habilité à délivrer les attestations de diplômes obtenus dans un pays étranger.

Il n'existe pas de principe juridique d'équivalence entre les titres et les diplômes obtenus à l'étranger, et les diplômes français délivrés par le ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Seule une attestation de reconnaissance de niveau d'études peut être obtenue. La reconnaissance professionnelle passe par les employeurs : lorsque les femmes étrangères qui ont un diplôme d'études supérieures étranger veulent exercer une activité professionnelle, il appartient aux employeurs intéressés ou à l'administration organisatrice d'un concours d'apprécier si les titres présentés consacrent les connaissances appropriées à l'emploi postulé. Dans la majorité des cas le Centre ENIC-NARIC peut attester du niveau du diplôme étranger. Une demande écrite doit lui être adressée, accompagnée des photocopies certifiées conformes de l'original du diplôme, et de la traduction faite par un traducteur assermenté, lorsque ces diplômes sont rédigés en langue étrangère.

Andrée RATOVONONY

Juriste conseil - SCOP « Des droits pour tous »

J'ai d'abord été magistrate en exercice (Juridiction de l'ordre judiciaire) à Madagascar de 1982 à 1990. Ensuite, j'ai effectué un stage de recherche (« Stage de perfectionnement dans le Droit de l'Enfance») à l'Institut - Max-Planck de Droit et de criminologie à Freiburg Im Breisgau (RFA). Puis, à la fin du 2^{ème} trimestre de l'année 1990, je me suis rendue en France.

Mon parcours en France

Parallèlement aux formations que j'ai suivies ici sur le territoire français, soucieuse de m'enrichir dans différents domaines du droit, je me suis tenue et me tiens informée de l'évolution du droit par des lectures, des conférences (Association Française pour les Nations Unies, etc.) ou tout simplement par des contacts avec le monde judiciaire, en tant que membre de l'Association catholique des magistrats et des fonctionnaires de justice de Paris. Je peux même avouer que les contacts humains m'ont beaucoup plus appris que le travail intellectuel. Cette curiosité naturelle va de pair avec mon désir d'acquérir l'aptitude indispensable pour pouvoir répondre à l'évolution des besoins dans la cité, c'est-à-dire pour être en mesure de m'adapter aux situations des employeurs potentiels.

Effectivement, les occasions se sont présentées : pour enseigner le droit aux élèves infirmiers (1^{ère} année en 1999-2000) à l'Institut de Formation en Soins Infirmiers (Villejuif), pour pratiquer notamment le droit, car durant six ans, de 2001 à 2007, m'a été confié le volet d'action « Écoute & Lieu de Parole », ce en qualité de juriste conseil chargée de médiation sociale et familiale, au sein de l'association « Femmes Initiatives ». Ainsi qu'il m'a été signalé par la suite, le critère déterminant de mon recrutement a été mon profil de juriste expérimentée. En revanche, le contrat qui me lie depuis lors avec mon employeur procède d'un contrat dit Adulte relais (calqué sur le Contrat emploi jeune). Créé en 1999, ce dispositif confie des missions de médiation sociale ou culturelle à des résidents des quartiers jugés prioritaires par la politique de la ville, c'est-à-dire précédemment sans emploi ou en contrat aidé.

Une expérience du droit et du social

Tout au long de ces six années écoulées chez « Femmes Initiatives », la majorité des usagers qui nous ont confié leur cas est confrontée, sinon à des situations conflictuelles avec leur conjoint (violences conjugales, instances de divorces...), avec leur bailleur (problèmes d'expulsion, d'habitation insalubre...), leurs créanciers (surendettement), leur employeur, la Sécurité sociale, l'administration préfectorale (demandes de nationalité, de régularisation de séjour...), le Trésor public, la Justice, etc.

C'est au cours des années 2002 - 2005 que l'association « Ateliers Pluriculturels », personne morale résidant dans le 13^{ème} arrondissement (une exception par rapport à nos employeurs habituels qui, majoritairement, sont des personnes physiques) recourt à mes compétences, à chaque fois qu'elle doit résoudre un problème juridique (contentieux, etc.).

De même, c'est en qualité de juriste qu'il m'a été demandé d'intervenir auprès d'un public de jeunes (dispositif Tremplin Jeunes) qui projetaient soit de faire du baby-sitter pendant les vacances scolaires, soit de devenir gouvernantes d'enfant ; cette demande a émané une fois, en 2002, du Centre social CAF Boutroux dans le 13^{ème} arrondissement de Paris et, à deux reprises en 2003 et 2005, de celui d'Étampes (91150). Il s'agissait de faire connaître aux futurs baby-sitters leurs droits et devoirs, leurs responsabilités et les assurances garantissant les risques liés à leur travail. Les responsables de l'Association « Ateliers Pluriculturels » ont créé une École internationale privée de Droit comparé et d'économie (EIPDCE) en juin 2004. Eu égard à la satisfaction qu'ils ont tirée du travail de juriste susmentionné, fourni pour eux dans le cadre de mon action « Ecoute et Lieu de Parole » chez « Femmes Initiatives », ils m'ont suggéré de les rejoindre en tant qu'administratrice. Pour convenance personnelle, je les ai quittés au mois de juin 2005.

Enfin, en 2006 - 2007, j'ai déposé ma candidature pour être juge de proximité. Mais, une fois de plus, j'ai essuyé un refus.

Depuis la fin de mon emploi dans l'association « Femmes Initiatives » fin mai 2007, je n'ai pas réussi à trouver un travail en adéquation avec mes domaines de compétence. Actuellement, je suis au tout début de ma première année en tant que créatrice d'entreprise d'accompagnement social et d'entraide aux migrants. C'est une Société d'économie sociale et solidaire, une SCOP ARL (Société coopérative de production et participative- à responsabilité limitée) nommée « Des droits pour tous ».

Tiziana JACOPONI tiziana59@free.fr

Chargée de cours à l'Université Paris I et Paris XII - Professeur à l'École de Commerce de Paris. Membre de l'ASFAD.

Je voudrais tout d'abord vous parler de mon expérience personnelle dans l'espace de l'enseignement universitaire en France en tant que citoyenne européenne, et souligner une différence importante entre la VAE et la reconnaissance académique des diplômes. Il s'agit de deux moyens à la fois différents et semblables.

Italienne, titulaire d'un poste dans l'enseignement secondaire en Italie, je suis arrivée en 1998 par concours, en France, comme lecteur d'ambassade. J'ai travaillé pendant 7 ans à l'Université de Paris Ouest Nanterre ; je dois constater que même l'espace Schengen est une réalité virtuelle, car j'ai dû demander le permis de séjour et j'ai eu un numéro de sécurité sociale provisoire pendant 7 ans ; j'ai dû peiner pour avoir ma Carte vitale... Cette anecdote sert de prétexte pour faire comprendre que le système français est un système apparemment ouvert à tout le monde, mais qu'en réalité il n'est pas ainsi.

Le parcours de la VAE et de la reconnaissance académique des diplômes en est un exemple concret.

Qu'est ce que la VAE ?

La VAE, qui existe depuis 1985, est une procédure française ouverte à tout le monde. Elle s'applique en principe à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle, ainsi qu'aux certificats de qualification. L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est soumise à la condition que la certification visée soit inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles. Avant d'entreprendre toute démarche dans ce domaine, il faut avoir sur soi le titre ou le diplôme original, et la traduction en français par un traducteur assermenté...

Ce dispositif permet l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée, non salariée (commerçant, collaborateur de commerçant, profession libérale, agriculteur ou artisan...) et/ou bénévole (syndicale, associative) et/ou volontaire. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert à tous : salariés (en contrat à durée indéterminée ou déterminée, intérimaires...), non-salariés, demandeurs d'emploi, bénévoles, agents publics, personnes ayant exercé des responsabilités syndicales (par exemple, les délégués syndicaux). Et ce, quels que soi(en)t le(s) diplôme(s) précédemment obtenu(s) ou le niveau de qualification. Une seule condition : justifier d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole ...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.

Une aide peut être attribuée au demandeur d'emploi inscrit sur la liste tenue par Pôle emploi, qui souhaite entrer dans une démarche de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle favorisant l'accès à des emplois identifiés au niveau territorial ou professionnel. Sur cette question, nous pouvons nous reporter aux précisions figurant dans l'instruction Pôle emploi n° 2008-30 du 23 décembre 2008 (notamment fiche n° 6).

Le système de reconnaissance des diplômes dans l'Union européenne

Les premiers systèmes de reconnaissance des diplômes ont été établis en 1975 et depuis cette date de nombreuses directives ont été publiées.

Au niveau académique et universitaire, il faut dire qu'après la mise en place du système LMD (Licence, Master, Doctorat) en 2005 en Europe, il y a un système commun pour évaluer les formations universitaires et connaître la valeur des examens. C'est sur la base de cette réforme que le programme Erasmus pour la mobilité européenne des étudiants, mis en place depuis 1987, a eu un nouvel essor. Une autre action de la communauté européenne qui vise la mobilité des personnes et la formation est constituée par le programme Leonardo institué en 1995 pour améliorer et favoriser les échanges professionnels des personnes travaillant au sein de l'Europe.

Une nouvelle directive (la directive 2005/36 du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles) reprend l'ensemble des principes applicables pour l'ensemble des réglementations pouvant exister sur les professions et les activités. Cette directive n'a pas encore été transposée en France.

Dans le système en vigueur, la situation concernant la reconnaissance est différente, selon que la profession dont l'exercice est envisagé est ou non réglementée dans l'Etat d'accueil, c'est-à-dire subordonnée à la possession d'un ou de plusieurs titres de formation délivrés dans cet Etat. La législation communautaire a prévu une reconnaissance automatique des diplômes par l'application de directives sectorielles pour quelques professions relevant essentiellement du domaine médical ou paramédical.

Pour les autres professions réglementées, la Commission des Communautés européennes a adopté deux directives (89/48 CEE et 92/51 CEE) instituant un système général de reconnaissance des diplômes. Celles-ci permettent à toute personne pleinement qualifiée d'obtenir la reconnaissance des qualifications

professionnelles acquises dans son pays d'origine, aux fins d'exercer la profession réglementée dans un autre État membre.

Ces deux directives n'établissent pas un régime de reconnaissance automatique des diplômes, le migrant pouvant être soumis à des "mesures compensatoires" en cas de différences substantielles constatées entre la formation qu'il a reçue et celle requise pour pouvoir exercer dans le pays d'accueil. Il existe dans chaque État membre un nombre restreint de professions réglementées. Lorsque la profession n'est pas soumise à une réglementation dans l'État d'accueil, l'appréciation du diplôme et du niveau professionnel appartient à l'employeur.

Le travailleur peut cependant avoir des difficultés pour faire reconnaître à sa juste valeur sa qualification professionnelle et pour obtenir un emploi à un niveau correspondant. Dans ce cas, il peut faire appel aux centres d'information du pays d'accueil. En effet, dans chacun des pays européens, des centres nationaux d'information associés dans le cadre du réseau NARIC (National Academic Recognition Information Centres), et dans quelques autres pays, des centres, désignés pour donner exclusivement une information sur la reconnaissance professionnelle des diplômes, sont habilités à répondre aux questions et à délivrer des attestations de niveau. Toutes les certifications sont enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles.

Depuis la signature du premier traité instituant la Communauté Européenne, le principe de « l'abolition, entre les États membres, des obstacles à la libre circulation des personnes » (article 3) a été établi. Ce principe prend appui sur la qualification des personnes. La question de la reconnaissance de la qualification renvoie, en général, à la possession de diplômes, titres ou certificats (ou certifications), mais aussi à l'attestation d'une expérience personnelle ou professionnelle probante qui est accessible par la VAE.

A ce titre, mon expérience professionnelle est intéressante, puisqu'en réalité l'État français ne reconnaît pas mon diplôme d'*abilitazione* qui me donne un titre suffisant pour exercer en Italie comme enseignante titulaire et pour participer aux concours de recrutement des PRAG (Professeur agrégé) ou de PRCE (Professeur certifié) dans les Universités françaises. Les postes de PRAG ou de PRCE sont des postes offerts aux professeurs titulaires dans l'enseignement secondaire français. Sur la base des textes de lois européens, j'ai posé une candidature, mais ma demande n'a pas été prise en compte parce que je n'étais pas titulaire dans l'enseignement en France... Je ne me suis pas avouée vaincue et, après des recherches, j'ai obtenu une réponse du ministère de l'Éducation nationale : je peux postuler, mais en demandant un détachement comme fonctionnaire de catégorie A.

CONCLUSION

Synthèse sur l'ensemble de la problématique, suggestions et recommandations

Claudie Lesselier

RAJFIRE - Réseau pour l'autonomie des femmes immigrées et réfugiées

Nous ne pouvons que nous féliciter de la qualité et de la complémentarité de toutes ces interventions, toutes situées dans la perspective de l'action pour l'autonomie, l'égalité, l'accès aux droits. Elles contribuent à analyser à toutes les échelles une réalité complexe et hétérogène : le terme « femmes migrantes » recouvre des situations très diverses, des parcours diversifiés, parcours de migrations, parcours de vie, parcours professionnels...

Cette notion de « parcours » montre une approche dynamique et non statique de ces réalités, qu'on peut relier à la notion, souvent utilisée par les intervenant-e-s, de construction (de son réseau, de son capital social, culturel, de son expérience, de ses ressources).

Les intervenants ont montré comment analyser et confronter les stéréotypes de sexe, d'âge, ethnoculturalistes, qui sont vecteurs de discrimination directe ou indirecte et limitent les choix et les libertés – ces stéréotypes pouvant évidemment être intériorisés par les personnes concernées et les autres acteurs.

Toutes les interventions ont souligné cette nécessité d'une individualisation, d'un accompagnement individualisé, « sur mesure », ont dit certaines, dans le dialogue et en favorisant l'expression des personnes, qui doivent définir leurs propres projets, construire et mobiliser leurs ressources dans une interaction avec les personnes qui les accompagnent ou soutiennent.

Enfin une autre notion apparaît dans toutes les interventions, celle de globalité : d'une part les difficultés font système et se cumulent, se renforcent les unes les autres, d'autre part il est besoin d'un projet global associant accès aux droits, formation, emploi, logement etc.

Je relèverais quelques problématiques et thématiques mises en valeur dans les interventions.

D'abord l'articulation entre le champ du «droit commun» et celui du «spécifique»

Les droits pour lesquels nous agissons sont les droits universels, et chacun-e doit avoir accès sans discrimination aux dispositifs de droit commun. Notons aussi que les phénomènes de la déqualification et les difficultés d'insertion professionnelle ne concernent pas que des migrantes !

Mais dans certains cas, en amont d'un accès au droit commun, peuvent être nécessaires des dispositifs spécifiques ou encore il faut faire face à des questions spécifiques, comme celui de la reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger.

Pour les formations, semble se poser un problème de passerelle entre les dispositifs spécifiques (telles les formations linguistiques proposées lors de la signature du CAI) et les dispositifs de droit commun pour la poursuite de la formation. J'y reviendrai ensuite, car cela a été une question abordée à plusieurs reprises lors de cette journée.

Dans ces parcours d'insertion et de formation, se manifestent des obstacles et des ressources, des freins et des leviers

Il faut repérer les difficultés, logement, santé, charge des enfants et donc problèmes de garde enfants, langue, isolement, le critère de nationalité pour certains emplois, mais aussi repérer et faire repérer les ressources dont disposent les femmes, y compris celles qu'elles ont acquies dans des emplois non déclarés, celles que fournissent des réseaux communautaires, ainsi que le courage, la volonté, la débrouillardise.

L'expérience acquise à l'étranger est aussi une ressource, mais la question de la reconnaissance de l'expérience et des diplômes acquis à l'étranger reste un vrai casse tête. Il a été question d'un groupe de travail de la DAIC sur la reconnaissance des compétences, on ne peut que souhaiter qu'il ait un débouché. Des propositions plus générales ont été énoncées : il faut des politiques plus sociales, des mesures en faveur de la garde des enfants... On peut aussi poser les questions des emplois fermés aux étrangers, ou encore celle des titres de séjour temporaire : les employeurs refusent parfois d'embaucher en CDI des personnes ayant une carte séjour d'un an, ou un récépissé, une autorisation provisoire de séjour – ces derniers documents étant parfois sans autorisation de travail.

Quels emplois ? Quels choix en matière d'emploi ?

Beaucoup d'interventions ont évoqué ces problèmes. L'orientation vers les services aux particuliers, les emplois de soins, est souvent une orientation par défaut ou par méconnaissance d'autres opportunités, ou parce que trouver un emploi est une urgence et qu'il y a là des offres d'emplois. Mais aussi ce sont de vrais métiers, qui exigent des compétences techniques, linguistiques et relationnelles, ce n'est pas seulement un transfert de capacités acquises dans la sphère privée... La représentation de ces métiers est aussi à changer, et il faut développer les possibilités de qualification et de carrières, et de reconversion si cela est souhaité.

Néanmoins il est nécessaire de diversifier les offres d'emplois, de favoriser une ouverture à divers champs professionnels, notamment dans les emplois dits « non traditionnels », comme l'a fait l'Association pour la formation professionnelle des adultes avec une campagne pour l'accès à des formations et des emplois pour les femmes dans le bâtiment.

Des propositions émergent donc : les institutions doivent faire connaître les diversités d'emplois possibles ainsi que les formations, les filières, auprès des publics et auprès des associations qui font un travail d'accompagnement et d'orientation, il faut une politique volontariste pour proposer des emplois non traditionnels et plus diversifiés.

Quelles formations ?

Les personnes étrangères qui en ont besoin doivent suivre des formations obligatoires dans le cadre du CAI. Il y eut d'ailleurs un débat dans notre journée à propos de ce caractère obligatoire. Mais surtout qu'en est-il après la formation organisée par le CAI, pour ce qui concerne tant la suite de la formation linguistique que la

formation professionnelle ? On passe aux dispositifs de droit commun. Mais il y a un passage difficile. Les formations de droit commun sont-elles réellement accessibles ? Ne sont-elles pas trop cloisonnées (dispositifs pour personnes illettrés, pour bénéficiaires du RSA...).

En outre certaines personnes durant notre journée ont souligné que les demandeurs d'asile, les personnes sans titre de séjour, sont privés de nombreuses possibilités, alors même que peut-être elles seront reconnues réfugiés ou régularisés...

Il y a des chaînons manquants aussi entre les divers types de formation. Ainsi il y a des formations linguistiques type FLE pour des personnes déjà instruites dans d'autres langues et pouvant s'investir (comme par exemple les cours organisés par la Mairie de Paris), il y a des ateliers sociolinguistiques ou de socialisation linguistique organisés par des associations ou des centres sociaux, qui ont leur utilité (rompre l'isolement, acquérir des connaissances pratiques sur la vie quotidienne, l'accès aux droits...), mais qui trop souvent ne permettent pas un réel apprentissage de la langue. Et entre les deux types de formation des choses manquent. Certains dispositifs, notamment une grande partie de ce qui était réalisé par des associations, ont disparu avec la réorganisation des politiques publiques et la fin de certaines subventions.

Enfin, il y a de l'intérêt à combiner formation linguistique, formation professionnelle et activités, car une situation d'activité favorise l'apprentissage de la langue. Mais il n'est pas toujours facile d'articuler formation et activité professionnelle, et de trouver du temps pour ces formations dans un parcours de vie. Et comment les financer ?

Cette journée a montré les interactions possibles et nécessaires entre institutions, associations, acteurs du monde des entreprises.

Les expériences associatives qui nous ont été présentées sont diverses, puisque se sont exprimées des personnes d'associations spécialisées dans ces domaines de l'insertion et de l'orientation socio-professionnelle ou de la formation, et d'autres dont c'est une activité parmi d'autres, comme le CCEM qui accompagne des femmes qui viennent d'être régularisées, des associations généralistes comme les CIDF, des associations de quartier...

Elles ont toutes une riche expérience, s'efforcent de pratiquer du « sur mesure », avec un accompagnement très individualisé et interactif, profitant des ressources locales, ce qui est le moyen d'être efficace.

Mais, même si elles sont toutes très engagées, certaines associations – nous en sommes conscientes au Rajfire - manquent d'informations et de connaissances du marché de l'emploi, des structures, des dispositifs existants. Il faut dire que ce n'est pas toujours très lisible quand on n'est pas spécialiste de ce champ.

Il serait nécessaire que les services publics d'emploi apportent des informations, et qu'il y ait davantage d'interaction car les associations peuvent être une force de proposition, comme le montre l'expérience de la Maison de l'emploi 20^{ème} arrondissement.

Les représentants de diverses institutions ont souligné qu'ils établissaient des partenariats avec des associations, qu'il y avait des appels à projets pour les associations, des appels d'offre. Mais ces relations ne doivent être pas seulement pour obtenir des subventions, il faut des échanges, des réflexions communes, par exemple dans les groupes de travail que met en place la DAIC.

Le rôle des acteurs du monde des entreprises est aussi très important, car il est nécessaire aussi de sensibiliser les employeurs, les entreprises, les acteurs socio-professionnels notamment à l'action contre les discriminations et les stéréotypes, à la nécessaire ouverture des domaines d'emploi, aux nécessités de la formation. Des femmes ayant des postes importants peuvent « marrainer » ou appuyer d'autres femmes, les aider à construire leurs réseaux et transmettre des informations.

ANNEXES

PRESENTATION DU RESEAU « MEMES DROITS MÊMES VOIX »

Ce réseau, en France, se met progressivement en place dès 2007, à l'initiative du Lobby européen des femmes et du Forum femmes Méditerranée, association basée à Marseille. C'est un outil pour favoriser échanges, réflexions communes, élaboration de propositions et de revendications, à l'échelle régionale, nationale, et européenne, et les défendre auprès des institutions. Il s'intègre dans le « Réseau européen des femmes migrantes (ENoMW) », réseau d'organisations non gouvernementales qui représente les intérêts, les besoins et les préoccupations des femmes migrantes dans l'Union européenne. Le réseau européen, lancé officiellement le 18 juin 2010 à Bruxelles, est membre associé du Lobby européen des femmes.

Les bases du réseau en France

Les bases du « Réseau des associations de promotion des droits des femmes migrantes en France » sont la Déclaration adoptée lors de la première rencontre nationale en septembre 2007

<http://rajfire.free.fr/spip.php?article234>

Actions et organisation en France

- Quatre réunions nationales ont eu lieu à Marseille, en septembre 2007, novembre 2009, novembre 2010, et novembre 2010.

- Publication en février 2010 du « Répertoire des Compétences Ressources Talents » des associations pour les droits des Femmes migrantes. Dans ce répertoire on trouve aussi les documents fondamentaux du réseau. Pour le télécharger : <http://rajfire.free.fr/spip.php?article233>

Une prochaine édition sera réalisée avec les nouvelles associations qui ont souhaité y figurer.

Parmi les projets, l'organisation et le développement de formations pour les personnes actives dans les groupes et associations.

- La responsable et coordinatrice est Karima Ben Ahmed (Forum femmes Méditerranée)

Contact mail : mdmv.france@yahoo.fr

Adresse postale et téléphone : Forum Femmes Méditerranée, 74 rue Longue des Capucins 13001 Marseille tel 04 91 91 14 89 – Mail : ffm13@wanadoo.fr

- Une liste de discussion électronique est mise en place. Pour s'y inscrire :

- 1) Aller sur le site <http://fr.groups.yahoo.com/group/mdmvfrance>

- 2) Copier l'adresse d'inscription mdmvfrance-subscribe@yahoogroupes.fr et envoyer un mail à cette adresse. Par retour, un mail demande confirmation : faire la commande « répondre ».

En Île de France

- Le réseau Île de France a commencé ses activités au cours de l'année 2009-2010 avec des réunions régulières (la première a eu lieu le 15 octobre 2009) organisées par la commission femmes migrantes de la CLEF (responsable : Françoise Morvan)

- Les associations membres ont souhaité réfléchir au cours de l'année 2010-2011 sur le thème de l'insertion professionnelle des femmes migrantes : accès aux formations, aux emplois, valorisation des compétences et de l'expérience, reconnaissance des diplômes... Dans tous ces domaines, les femmes rencontrent des difficultés : méconnaissance de leurs droits, de leurs compétences, orientation vers des emplois peu qualifiés... Il s'agira de faire un état des lieux, de s'informer, de se former et de définir des revendications précises pour promouvoir un meilleur accès des femmes aux droits.

LES ASSOCIATIONS DU RESEAU « MEMES DROITS, MEMES VOIX » EN ILE-DE-FRANCE

ASFAD (Association de solidarité avec les femmes algériennes démocrates)

94, Bd Masséna / 9, Villa d'Este, 75013 Paris - Tél : 01 53 79 18 73 – Mail : asfad@free.fr

CLEF (Coordination française pour le Lobby européen des femmes)

6, Rue de la Rochefoucauld, 75009 Paris - Tél : 01 55 50 45 64 – Mail : clef.femmes@gmail.com

FASTI (Fédération des associations de solidarité avec les travailleurs immigrés)

58, Rue des Amandiers, 75020 Paris - Tél : 01 58 53 58 53

Mails : info@fasti.org / s.rauzi@fasti.org / y.flitti@fasti.org

Femmes Solidaires

3/5, Rue d'Aligre, 75012 Paris - Tél : 01 40 01 90 90 – Mail : femmes.solidaires@wanadoo.fr

Fédération Nationale GAMS (Groupe pour l'abolition des mutilations sexuelles)

67, Rue des Amandiers , 75020 Paris - Tél : 01 43 48 10 87 – Email : association.gams@wanadoo.fr

LFID (Ligue des femmes iraniennes pour la démocratie)

21 Ter, Rue Voltaire, 75011 Paris - Tél : 01 40 24 17 90 – Mail : lfid2@wanadoo.fr

RAJFIRE (Réseau pour l'autonomie des femmes immigrées et réfugiées)

163, Rue de Charenton, 75012 Paris Tél : 01 44 75 51 27 – Mail : rajfire@wanadoo.fr

SCOP « Des droits pour tous » - Organisme d'accompagnement social et d'entraide aux migrants.

Bureaux : 11A, avenue Charles de Gaulle, 94470 Boissy St Léger - Tél : 01 75 48 22 55

Siège social : 4 rue de Paris - 94190 Villeneuve St Georges - Tél : 01 43 86 87 49

Mails : droitspourtous@free.fr / andree.ratovonony@free.fr

**AUTRES ASSOCIATIONS ET INSTITUTIONS AYANT PARTICIPE
A LA JOURNEE DU 11 FEVRIER 2011**

ADRIC (Agence de développement des relations interculturelles pour la citoyenneté)

7, rue du Jura - 75013 Paris – Tél. 01 43 36 89 23 - Mail : adric@adric.eu Site : <http://www.adric.eu/>

Accompagnement des acteurs institutionnels ou associatifs, par des actions de sensibilisation, de formation, d'études/diagnostics et de capitalisation des savoirs.

ARFOG (Accueil et réinsertion sociale des personnes et des familles)

14, Rue Bellier-Dedouvre – 75013 Paris - Tél. 01 44 16 00 94 – Site : www.arfog.org

Intervenante : Lamia Allal formation.contact@arfog.org

CCEM (Comité contre l'esclavage moderne)

107 avenue Parmentier - 75011 Paris – Tél. 01 44 52 88 90

Mail : infoccem@wanadoo.fr Site : www.esclavagemoderne.org/

Association luttant contre l'esclavage moderne et soutenant les victimes dans leurs démarches.

Intervenante : Michèle Gillet m.gillet02@laposte.net

CDAI (Comité départemental des associations intermédiaires)

C/o Association Réagir - 19, rue Letort - 75018 Paris – Tél. 01 47 70 34 75

Il réunit les associations intermédiaires ou structures d'insertion par l'activité économique de Paris.

Ménage service Paris : 6, rue de Nantes 75019 Paris - Tél. 01 42 09 99 99

Site : <http://www.menageservice.com/>

Intervenante : Patricia Collao menageservice@wanadoo.fr

DAIC (Direction de l'accueil de l'intégration et de la citoyenneté)

Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration

101 Rue de Grenelle, 75323 Paris Cedex 07 – Tél. 01 77 72 61 00. Site : <http://www.immigration.gouv.fr/>

Intervenantes :

Christine Candide christine.candide@immigration-integration.gouv.fr

Arbia Guezgouz arbia.guezgouz@immigration-integration.gouv.fr

Droit à la langue du pays d'accueil

108, avenue Ledru Rollin - 75011 Paris – Tél. 01 42 87 24 87

Mail : droitalalangue@gmail.com Site : <http://pourledroitlanguedupaysdaccueil.centerblog.net/>

Intervenante : Souad Chaouich amffederation@wanadoo.fr

Espaces insertion Ville de Paris

Site : http://www.paris-insertion.org/476-Insertion_a_Paris

Les Espaces insertion parisiens réunissent en un même lieu l'ensemble des personnes compétentes pour l'accompagnement du projet d'insertion à engager dans le cadre du RSA. Pour les adresses dans chaque arrondissement, s'adresser au CCAS de l'arrondissement ou consulter le site.

Intervenante : Béatrice Meyer beatrice.meyer@paris.fr

Maison des entreprises et de l'emploi du XXème arrondissement

31, rue Pixérécourt 75020 – Tél. 01 58 53 53 70 site : www.maison-emploi-paris.fr/

Pôle ressources des services à la personne : www.maison-emploi-paris.fr/ressources.../services-a-la-personne

Intervenant : Bruno Guizot bruno.guizot@paris.fr

OIM (Organisation internationale pour les migrations)

Bureau OIM Marseille : Villa Valmer, 271 Corniche JF Kennedy, 13007 Marseille Tél. 04.91.14.68.96

Intervenante : Ana Perez aperez@iom.int

Site de l'OIM/IOM (Genève) <http://www.iom.int> (France) <http://www.iom.int/france>

Retravailler

Siège national et IDF : 31, Rue de Buzenval – 75020 Paris – Tél. 01 43 67 09 92 Site : www.retravailler.org
« Réseau d'orientation, de professionnalisation et de valorisation de l'expérience » créé en 1974.

Intervenante : Laurence Nobili laurence.nobili@retravailler.org

MIGRATIONS, FEMMES INSERTION PROFESSIONNELLE, FORMATION ASSOCIATIONS ET LIEUX RESSOURCES EN ILE DE FRANCE

ADEL (Agence pour le développement de l'économie locale)

113 rue de Charenton - 75012 Paris - Tél. 01 40 04 91 05 Mail : Adel1@wanadoo.fr

Association visant à « initier de nouvelles pratiques favorisant l'émergence et le développement d'initiatives locales portées par des personnes en marge du marché de l'emploi ».

APSV (Association de prévention du site de la Villette)

211 avenue Jean Jaurès, 75019 Paris – Tél. 01 40 03 77 76 Site : <http://www.apsv.fr/index.html>

L'APSV développe depuis 1990 une activité d'Insertion par l'Economique. Sont accueillis sur ce dispositif des jeunes de faible niveau de qualification habitant à proximité du Parc de La Villette et rencontrant des difficultés dans leur insertion professionnelle et des allocataires parisiens du RMI déclarant un projet dans le secteur artistique ou culturel.

AEFTI (Association pour l'enseignement et la formation des travailleurs immigrés et leurs familles)

Siège national : 16 rue de Valmy, 93100 Montreuil - Tél. 01 42 87 02 20 Site : <http://www.aefti.fr/>

AEFTI de Paris : 231 rue de Belleville -75019 Paris – Tél. 01.48.03.83.00 Mail : aefti75@free.fr

Un réseau d'associations, fondé en 1971, qui se donne pour but « la lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme, la promotion du droit à la formation et à la qualification de la population immigrée et des publics en difficulté d'insertion » ». En 2009, les neuf AEFTI représentaient 96 centres de formation.

AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes).

Site Internet de l'AFPA d'Île-de-France : www.idf.afpa.fr

ASSFAM (Association service social familial migrants)

Délégation territoriale et Bureau de Paris : 2 rue Jules Cloquet, 75018 Paris.

Tel : 01 55 56 62 69 (service social spécialisé) et 01 55 56 62 62 (service RSA)

Mail : paris@assfam.org Site Internet : www.assfam.org

Service social spécialisé destiné à faciliter l'intégration des migrants et contribuer à leur insertion dans une optique de promotion dans la société française.

CIDF de Paris

165 Boulevard Serurier, 75019 Paris – Tel. 01 44 52 92 38

Mail : cidfdeparis@orange.fr

Cité des métiers

Cité des Sciences et de l'Industrie : 30 avenue Corentin-Cariou, 75019 Paris

Site : <http://www.universcience.fr/fr/cite-des-metiers/>

Un espace de conseils et de ressources au service du public en recherche de repères, d'orientation et d'information sur les métiers et la vie professionnelle.

CNIDFF (Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles)

7 Rue du Jura, 75013 Paris - Tél. 01 42 17 12 00

Mail : cnidff@cnidff.fr Site: www.infofemmes.com/

Un réseau de 114 associations locales dont « l'objectif est de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes ». Certains CIDF ont des activités dans le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

Conseil régional Île-de-France

33 Rue Barbet de Jouy, 75007 Paris - Tél. 01 53 85 53 85 Site : <http://www.iledefrance.fr/emploi/>

De nombreux dispositifs mis en place par la Région dans le domaine de l'emploi et de la formation.

CMA (Cours municipaux d'adultes).

Site : <http://www.cours-municipal-d-adultescma.cma-paris.org/>

La Ville de Paris propose des cours dans différents domaines (langues, informatique, enseignement général, industrie, sanitaire et social, arts appliqués...).

ENIC-NARIC France (European Network of Information Centres – National Academic Recognition Information Centres)

Centre français d'informations sur la reconnaissance académique et professionnelle des diplômes

1 Avenue Léon Jouhault 92318 Sèvres Cedex – Tél. 01 45 07 63 21 / 01 45 07 63 10

Mail : enic-naric@ciep.fr

Site : <http://www.ciep.fr/enicnaricfr/index.php> - Site : <http://www.ciep.fr/enicnaricfr/equivalence.php>

Femmes Emploi

<http://femmes-emploi.fr/regions/Île-de-France>

Portail internet offrant « une information précise, claire et diversifiée sur toutes les questions qui traversent la vie des femmes dans leur rapport quotidien au travail : témoignages, fiches pratiques, avis d'experts vous aideront à comprendre les évolutions en cours et à faire les bons choix ».

Femmes initiatives

7 rue Lachelier, 75013 Paris – Tél. 01 44 23 74 33

Mail : femmes.initiatives@free.fr Site : www.femmesinitiatives.org/

Association « à caractère interculturel qui a pour objet de promouvoir les échanges et les initiatives de Femmes dans les domaines de l'économie, du social et du culturel » et propose diverses activités de formations linguistiques, professionnelles et aux nouvelles technologies de l'informatique.

GRETA

Site : <http://www.education.gouv.fr/cid50753/la-formation-continue-desadultes-a-l-education-nationale.html>
Groupement d'établissements publics d'enseignement. « Les Greta sont les structures de l'Éducation nationale qui organisent des formations pour adultes du CAP au BTS dans la plupart des métiers ». Il y en a dans chaque département.

IAE (Insertion par l'activité économique)

Site : <http://www.socialement-responsable.org/> et <http://www.entreprenons-ensemble.fr/>

Annuaire des structures de l'insertion par l'activité économique Actualité et annuaire par secteur d'activités. « L'IAE offre un parcours d'accès ou de retour à l'emploi à des publics qui en sont éloignés ». Pour l'Île-de-France voir aussi l'annuaire « Entrepreneurs ensemble - Un outil de développement économique et de recrutement en Île-de-France »

L'Atelier

Centre de ressources régional de l'économie sociale et solidaire en Île-de-France. Site : www.atelier-idf.org
Site web, annuaire, informations, accompagnement de projets...

Maison de l'emploi de Paris

26 Rue du Chemin Vert, 75011 Paris - Site : www.maison-emploi-paris.fr

Lieu ressource sur l'emploi, la formation, la VAE, mise en réseau des acteurs (ne reçoit pas le public).

Ministère du travail, de l'emploi et de la santé

127 rue de Grenelle, 75007 Paris 07 SP - Tél. : 01 44 38 38 38

Site : <http://www.travail-emploisante.gouv.fr/>

Dossiers d'informations sur le droit à la formation, sur l'insertion professionnelle.

Missions locales

<http://www.mission-locale.fr/>

« Assurer des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement pour aider les jeunes de 16 à 25 ans à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion sociales et professionnelle ».

OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration)

Créé en 2005, cet office s'occupe de l'accueil et l'accompagnement des migrants et organise notamment le Contrat d'accueil et d'intégration. Site : www.ofii.fr

Pôle emploi

Organisme public accompagnant les demandeurs d'emploi et gérant les allocations dont ils peuvent bénéficier. Site : <http://www.poleemploi.fr/accueil/>

UREI-IDF (Union régionale des entreprises d'insertion d'Île-de-France)

12 rue de la Lune, 75002 Paris – Tél. 01 42 36 02 35 Site : <http://www.urei-idf.org/>

Les entreprises d'insertion par la production ou par le travail temporaire emploient des personnes qui cumulent des difficultés sociales et professionnelles. Elles leur proposent un parcours personnalisé de requalification sociale et professionnelle, fondé sur la mise en situation de travail, véritable passerelle vers une intégration durable, vers l'autonomie et la citoyenneté. »

Va Savoirs

C/o FASTI – 58 Rue des Amandiers, 75020 Paris – Tél. 06 58 09 71 43

Mail : contact@va-savoirs.org Site : www.va-savoirs.org

« Va Savoirs » s'attache à soutenir des actions favorisant le recueil, l'analyse, la transmission des connaissances et compétences et s'intéresse tout particulièrement aux contacts culturels et linguistiques et aux modalités de transmission des savoirs.

LISTE DES SIGLES

ACSE - Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
ADRIC - Agence de développement des relations interculturelles pour la citoyenneté
ARFOG - Accueil, réinsertion sociale des personnes et des familles Œuvre des gares
ASFAD - Association de solidarité avec les femmes algériennes démocrates
ASL - Ateliers de socialisation linguistique
ASSFAM - Association service social familial migrants
CAI - Contrat d'accueil et d'intégration
CEM - Comité contre l'esclavage moderne
CHRS – Centre d'hébergement et de réinsertion sociale
CIDFF - Centre d'Information pour les droits des femmes et des familles
CIF - Congé individuel de formation
CIVIS - Contrat d'insertion dans la vie sociale
CLEF - Coordination française pour le Lobby européen des femmes
DAIC - Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté
DASES - Direction de l'action sociale, de l'enfance et de la santé
DELFI - Diplôme d'études en langue française
DILF - Diplôme initial de langue française,
DIRECCTE - Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
ENIC-NARIC - European network of information centres – National academic recognition information centres
FAS - Fonds d'action sociale
FASILD - Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations
FLE - Français langue étrangère
FSE - Fonds Social Européen
MALIN - Mutualisation et analyse des ressources pour la formation linguistique)
OFII - Office français de l'immigration et de l'intégration
OIM - Organisation internationale pour les migrations
OPCA - Organisme paritaire collecteur agréé
RAJFIRE – Réseau pour l'autonomie des femmes immigrées et réfugiées
RSA - Revenu de solidarité active
SCOP – Société coopérative de production et participative
SDFE -Service des droits des femmes et de l'égalité
VAE - Validation des acquis de l'expérience

© Réseau « **Mêmes Droits, Mêmes Voix** »
Ile de France
Juin 2011

Participant·es à l'édition des Actes

Fadila BENT ABDESSELAM asfad@free.fr
Claudie LESSELIER claudie.lesselier@wanadoo.fr
Françoise MORVAN fmorvan2007@yahoo.fr
Nicole RENAULT nicol.renault@wanadoo.fr