

JANVIER 2021

SERIE DE  
PUBLICATIONS  
APPROXIMATIVEMENT  
MENSUELLE

# SPAM #5

Inclusion & accès aux droits

#5



[www.campusdessoridarites.eu](http://www.campusdessoridarites.eu)





## #EDITO Inclusion et accès aux droits

### De l'injonction à la mise en œuvre

Ramener les bénéficiaires de l'action sociale au cœur du droit commun. Notre nouvelle thématique à l'honneur articule deux enjeux, l'inclusion et l'accès aux droits, qui ont marqué conjointement un tournant dans l'action sociale, dans la façon de penser les publics et dans la manière de faire société. D'abord très associée aux champs du handicap et de l'éducation dans les années 2000, l'inclusion est désormais un référentiel global dans l'action sociale, quels que soient les publics ciblés. Car cette notion affirme le droit de toutes les personnes à accéder aux institutions communes et destinées à tou.t.e.s, quelles que soient leurs éventuelles particularités. Nous avons programmé des projets qui, en ce sens, reflètent et légitiment ce paradigme, par des actions collectives concrètes ayant toutes en commun de lutter évidemment contre l'exclusion, mais encore et surtout, par des chemins porteurs d'égalité réelle et d'une certaine idée de la cohésion.

### L'emploi, terrain phare de l'inclusion

Si l'on s'en tient à la définition de l'inclusion dite « active », de la Commission européenne, l'emploi est le secteur clé investi de cette finalité d'inclusion : il s'agit de permettre à chaque citoyen.ne, y compris les plus défavorisé.e.s, de participer pleinement à la société et notamment d'exercer un emploi.

Concrètement, un premier enjeu pour y parvenir est celui des moyens mis en place pour aider les personnes à bénéficier du revenu adéquat et les soutenir dans leur recherche pour trouver un emploi. Deux modèles innovants en ce sens sont à découvrir dans la Saison : l'expérimentation Territoire Zéro Chômeurs Longue Durée, et Activ'Action.

Un autre enjeu est celui de permettre l'entrée des personnes sur un marché du travail qui serait réellement ouvert à tou.te.s, comme s'y attèlent par exemple Up'Interim et le Café Joyeux pour les personnes en situation de handicap, ou Estim Numérique et RDV Nomade pour les femmes.

Enfin un troisième enjeu consiste à permettre aux citoyens d'accéder à des services de qualité qui les aident à participer activement à la société et au retour vers l'emploi. A ce titre, ACIAH porte par exemple des actions en faveur de l'inclusion numérique, et le CD 35 agit quant à lui sur la mobilité inclusive.

### Une pleine participation à la société

Pour autant l'inclusion ne se passe pas uniquement par le marché du travail. Elle appelle la participation possible et effective de tous à la vie économique mais aussi sociale, culturelle, et civique, comme le décline par exemple ABA 35 pour l'accès des personnes autistes à l'espace public, aux loisirs ou encore au sport. L'inclusion est aussi une éthique politique et pose enfin l'exigence de respect effectif des droits fondamentaux des personnes. C'est à travers le projet d'Arbitryum que nous pouvons en découvrir une riche expérimentation en faveur du respect du libre arbitre des personnes âgées en établissements.

L'heure n'est plus au gommage des singularités, à l'assimilation des individualités, mais bien à la cohésion dans la diversité. La responsabilité de « s'adapter » ne repose plus unilatéralement sur les individus mais c'est au système de trouver sa qualité inclusive, aux institutions, organisations et collectifs de permettre à tous de jouir du droit commun.



### NOUS CONTACTER ?

[lecampus@askoria.eu](mailto:lecampus@askoria.eu)

### DECOUVRIR TOUTE LA PROGRAMMATION ?

[www.campusdessoridites.eu](http://www.campusdessoridites.eu)



## #EDITO Inclusion et accès aux droits

[suite]

### Des implications organisationnelles radicales

L'inclusion et l'accès aux droits portent dès lors un enjeu de (r)évolution organisationnelle et institutionnelle, en faveur d'une continuité et d'une globalité de l'accompagnement des personnes, d'une prise en compte, et non en charge, des individus, de leurs parcours, de leurs besoins, de leurs attentes et de leurs droits effectifs. Et l'augmentation des logiques de réseaux entre organisations ou le décroisement des structures et secteurs entre eux, sont autant de signes de l'aménagement progressif de ces environnements.

### L'impact pour les professionnels : de l'expert au coopérateur

Souvent les voies peuvent sembler encore énigmatiques pour lutter contre les phénomènes de non-recours au droit, pour aller vers les publics, pour repenser la diffusion et l'accès à l'information ainsi que pour construire des espaces pérennes d'expression des publics, et faire naître des compétences nouvelles chez les professionnels. Mais de plus en plus, les modes d'intervention sociale auprès des publics concernés visent l'adhésion des personnes, mettent la dimension de projets de vie ou de parcours des usagers au cœur des accompagnements, pour assurer un continuum des interventions.

Les projets ici présentés explorent et éprouvent tous des méthodes pour améliorer la connaissance des besoins des personnes et la pertinence des réponses. Et certains s'appliquent en particulier à l'outillage des acteurs du social ou des collectivités pour y parvenir : ce sont, par exemple, des journées entières qui sont dédiées à la découverte d'innovations sociales et en particulier à la réflexion sur la place des publics pour les agents du CD44.

**Et c'est de la même manière la démarche de cette Saison 20/21 : donner à voir une diversité de projets et s'inspirer de leurs options de travail avec les publics concernés. Tous ayant en commun l'amorce de chantiers d'expérimentation et de fouille des chemins concrets du développement social durable.**

## #SOMMAIRE

### [PROJETS A LA LOUPE]

**Joyeux** : un café qui forme et emploie des personnes en situation de handicap - [page 4](#)

**ESTIM Numérique** : où il est question de mixité et diversité dans la filière numérique - [page 9](#)

**ACIAH** l'accès à l'informatique pour les personnes âgées en territoire rural - [page 17](#)

**Up Intérim**, l'intérim breton pour les personnes en situation de handicap - [page 22](#)

**Le Département de Loire Atlantique**, immersion dans ses semaines de l'innovation - [page 25](#)

**Arbitryum**, améliorer le droit aux choix et le droit aux risques pour les personnes âgées en établissement - [page 38](#)

**Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée**, retour sur l'expérimentation rennaise - [page 46](#)

### [PORTRAITS DE FEMMES]

**Anne Patault**, vice-présidente de la Région Bretagne en charge de l'égalité, de l'innovation et de la vie associative - [page 58](#)

**Tiki Odanvi**, où il est question d'un projet de Tiers-lieu dédié aux femmes entrepreneuses dans un quartier prioritaire de la Ville à Brest - [page 64](#)



## PROJETS À LA LOUPE

# CAFE JOYEUX

## Cafés restaurants solidaires

*Interview d'Antoinette le Pomellec,  
Capitaine des opérations et formations*

*Qui sont les « équipiers » des Cafés Joyeux? Des professionnels à l'accueil, en service et en cuisine, qui ont en commun d'être aussi des personnes en situation de handicap mental ou cognitif. Découvrez un dispositif plébiscité d'inclusion dans la restauration, qui séduit aujourd'hui au cœur des villes de Rennes, Paris et Bordeaux.*

*Antoinette Le Pomellec fait partie de l'aventure depuis le début, en tant que manager puis responsable des opérations : elle nous livre les clés de réussite de ce projet exemplaire, qui allie inclusion et professionnalisme, qualité et originalité, en démontrant au passage la rentabilité possible de ce modèle inclusif.*

## Le projet Café Joyeux en quelques mots...?

« Le café Joyeux est né à Rennes il y a 3 ans, en 2017. C'est une famille de cafés-restaurants qui embauche et forme des « équipiers » qui sont des personnes avec des handicaps mentaux et cognitifs. L'objectif est de s'implanter plutôt dans les centres villes, de grandes métropoles.

La volonté d'origine a aussi été de ne pas partir sur le modèle associatif comme on pourrait l'attendre sur ces problématiques, mais bien sur le modèle entrepreneurial pour montrer qu'une activité peut être rentable et fonctionner au quotidien avec des personnes en situation de handicap. Pour le moment nous sommes à Rennes, Paris et Bordeaux sur 5 Cafés en tout. Nos équipes sont à chaque fois constituées de managers, et assistants managers, d'un cuisinier et entre 7 et 15 équipiers qui ont une fonction attitrée, soit au service, en cuisine, ou au comptoir pour la réalisation des commandes de boissons.

Une autre de nos actions est la vente du Café Joyeux, une marque que nous avons lancée, et pour laquelle nous travaillons sur la partie « mise en paquet » avec des ESAT\*. Les bénéficiaires doivent nous permettre d'embaucher plus de personnes en situation de handicap, d'ouvrir de nouveaux cafés. »

## Pourquoi l'installation des Cafés Joyeux en centre ville est-elle importante pour vous?

« Nous voulons exister de manière centrale, montrer que les personnes handicapées peuvent aussi travailler dans les centres villes, et a fortiori dans des endroits beaux, chics, chaleureux. L'image du Café est très importante : nous faisons attention à la qualité de l'offre, au port d'uniforme, et à l'aspect professionnel de notre offre. Mais ce n'est pas qu'une image de marque que nous cherchons, nous voulons aussi proposer une atmosphère vraie, chouette et joyeuse. »

*\*Etablissement et Service d'Aide par le Travail*

## Quelle image souhaitez-vous véhiculer ?

« Les établissements ESAT ou IME ont souvent tendance à être implantés à la périphérie. Les personnes sont aussi sur des tâches nécessairement plus régulières et simples. Nous voulons faire exister une approche différente quand c'est possible et donner une impulsion à la société pour réaliser plus d'inclusion. Nous voulons montrer que l'inclusion et la rentabilité entrepreneuriale sont possibles. »

## Pourquoi avez-vous rejoint l'aventure?

« Je suis manager depuis 3 ans à Rennes, dans le premier Café qui a ouvert. Mais je suis devenue récemment responsable des opérations (manager des managers) à Paris.



Initialement j'ai fait des études en gestion de patrimoine et des stages en Banque privée. J'ai souhaité après mes études faire un an d'humanitaire à l'étranger... dont je suis revenue avec l'envie de ne plus ou pas encore travailler dans la finance. J'ai

entendu parler du projet du Joyeux à Rennes. Etant nantaise ce n'était pas un grand saut dans le vide de rejoindre le projet. J'avais la volonté de continuer à aider les plus fragiles, j'aimais le côté social d'un café, le professionnalisme du projet.

Je pensais au début que ce serait une petite expérience, dans un tout petit café à Rennes... mais ça a pris beaucoup d'ampleur et d'autres cafés ont progressivement ouvert. Quand le responsable des opérations est parti, j'ai pris ce poste : je suis désormais sur la formation des managers, toujours en lien avec le terrain et la formation des équipiers. Je travaille aux processus pour garantir une certaine homogénéité et efficacité dans la transmission. Pour proposer des choses simples et accessibles aux équipiers, tout en étant dans du qualitatif. J'aide aussi à l'embauche, à l'ouverture des nouveaux cafés. »

# LE RECRUTEMENT DES « ÉQUIPIERS »

## La mobilisation



« A Rennes au début nous sommes allés frapper aux portes des établissements type IME... aujourd'hui nous sommes plus connus et avons moins besoin d'être dans la recherche de candidats. Mais ça reste pour autant toujours intéressant de développer des réseaux locaux et rester en lien.

D'abord une équipe pilote se constitue pour l'ouverture d'un café : ils prennent en charge la levée de fonds, la recherche d'un lieu, et de lien avec le réseau local. La mobilisation de candidats repose donc aussi sur ces réseaux locaux qui se constituent.

Nous avons en tout cas beaucoup de demandes mais on ne peut pas dire pour autant que nous en ayons au point de devoir faire des sélections et ne prendre par exemple que 50% des candidats. »

## Les étapes du recrutement

« Tout d'abord nous proposons un entretien avec les fondateurs, les managers du café, la responsable des opérations et un DRH. La première partie de l'entretien se déroule avec l'équipier et son tuteur, accompagnant ou parent. Puis une seconde phase se déroule seul avec nous.

On essaie de creuser les expériences passées, car la plupart ont déjà travaillé en ESAT, afin de voir les compétences acquises. Nous présentons à notre tour le Café Joyeux car ça permet aussi au candidat de voir si ça lui convient. Notre offre comporte certaines conditions de travail qui ne conviennent pas toujours aux personnes (être debout toute la journée, travailler en musique, être dans des espaces avec du monde, parfois étroits en cuisine...) Donc nous n'avons jamais eu à produire trop de critères de sélection, c'est avant tout une rencontre pour bien comprendre si la collaboration est possible.

La personne réalise ensuite un stage qui est une sorte de période d'essai. Cela nous permet de la sonder et réciproquement. Cette période vise aussi à marquer la transition pour eux entre le travail en établissement adapté et le travail en milieu ordinaire. »

## Un profil de candidat.e ?

« Nous avons eu la chance d'avoir plutôt des candidats jeunes pour le moment, entre 18 et 30 ans, ce qui participe à la bonne ambiance aussi des cafés. Et nous avons une certaine mixité en termes de genre.

Nous nous adressons cependant seulement aux personnes présentant des handicaps mentaux et cognitifs. Pour une embauche en restauration, il est compliqué de s'adresser à des personnes en situation de handicap physique par exemple : le métier exige une station debout prolongée, nous avons des espaces étroits en salle et en cuisine. Concernant des handicaps psychiques plus importants, nous avons par ailleurs une limite en termes de ressources médicales pour encadrer les personnes. Les managers ne sont pas éducateurs et ou dans le domaine médical, notre capacité de gestion est ainsi limitée. »

## Des postes adaptés ?

« Nous avons le souhait d'être un café 100 % normal, c'est-à-dire de ne pas mettre en avant d'outils de facilitation.

Mais nous travaillons quand même par exemple avec une plateforme de gestion de caisse – qui existe aussi dans d'autres restaurants – ludique, colorée et facile d'usage : les montants de remboursement apparaissent en gros quand la commande est à régler, etc.

Pour le repérage en salle, nous avons un système à base de briques de Lego : une fois la commande passée au comptoir, le client reçoit par exemple une brique de couleur rouge, et nous gardons la même côté cuisine, qui sera sur le plateau une fois qu'il est prêt à être envoyé. Ça aide le serveur à attribuer la commande au bon client en salle.

Pour la lecture et l'appropriation des recettes, nous avons conçu un diapo dont chaque slide détaille de manière simple une étape de la préparation. »



## LA FORMATION ET LA PRISE DE POSTE

---

### Spécialisation ou polyvalence ?

« Au départ, nous attribuions un poste en particulier. Quelqu'un qui ne savait pas compter, n'allait pas forcément en caisse mais plutôt en service par exemple. Mais on s'est rendu compte que plus les équipiers connaissaient leur poste, plus ils avaient aussi envie de s'essayer à d'autres choses. Donc nous formons aussi maintenant vers une plus grande polyvalence. Elle peut se construire dans le temps.

A Rennes, aujourd'hui, 100% de l'équipe est polyvalente. Pas sur 100% des postes, mais tous peuvent occuper au moins 2 postes.

### Et les managers dans tout ça ?

« J'ai moi-même été formée au début par un éducateur spécialisé. On nous transmet et nous transmettons nous-mêmes aux managers et assistants des outils pour accompagner au mieux, des techniques de langage, des façons de faire le lien avec les familles.

Cela oriente aussi notre recrutement des futurs managers qui ne doivent pas seulement avoir une expérience en lien avec la restauration et le management, mais aussi une certaine sensibilité humaine. »

### La restauration, un domaine propice à l'inclusion ?

« L'inclusion semble simple à réaliser en particulier dans la restauration. Les équipiers avec qui nous travaillons sont des personnes qui aiment le contact humain, et qui ressentent une absence de jugement de la part des clients, qui viennent en général dans un café pour prendre du bon temps. C'est donc plus simple que dans des secteurs soumis à une plus grande pression, et des attentes intellectuelles fortes, une réactivité importante.

Mais ce n'est pas le seul domaine où cela serait possible. Nous avons par exemple une équipière à Rennes particulièrement adroite avec les chiffres, les inventaires, les rendez-vous à la banque. Ce type de profil très administratif aurait sa place dans une banque ou tout autre établissement en besoin de secrétariat par exemple. »

## **Quelle est donc la clef de votre modèle d'inclusion ?**

« Il y a plein de clefs en même temps. Mais ce qui est important c'est que la société est de plus en plus en quête de ce genre de proposition. Nous avons un projet qui touche et qui attire la clientèle.

On attire aussi parce que nous avons la chance de travailler avec une équipe de communication qui réussit très ingénieusement à développer le café Joyeux et son image de marque.

Et enfin on attire grâce à la joie de vivre tout simplement des équipiers, qui se ressent quand on pousse la porte du café. Et en étant centraux et dans de beaux espaces, on démontre ainsi notre capacité d'inclusion. »

## **Quelle est votre dynamique d'implantation dans les différentes villes ?**

« Quand les nouveaux cafés ont ouvert, nous avons veillé à une certaine linéarité. Nous avons des objectifs importants en termes de standing de nourriture, de qualité d'accueil : dire bonjour et bienvenu à chaque nouveau client qui entre, sonner la cloche dans le café quand il y a un pourboire par exemple. Nous avons souhaité que ces petites habitudes ne puissent pas se perdre en route, car elles font l'âme des Cafés Joyeux.

Concernant les choix d'implantation, nous ne fonctionnons pas en filiale : tout est en propre, afin justement de ne pas perdre cette âme des Cafés Joyeux. Donc on reçoit des demandes d'ouverture de cafés : on les étudie et on les valide en fonction de critères que nous avons. Parmi eux, l'idée est de viser des grandes villes surtout, où notre stratégie de communication et nos perspectives économiques ont des chances de prendre... et notre antenne de devenir rentable.

## **Rencontrez-vous des difficultés particulières ?**

« Nous devons parfois mettre en place des formations plus longues que prévu, nous faisons des aller-retours dans la progression de la formation quand on comprend que ça n'a pas été bien intégré. Donc parfois nous repartons de zéro avec les équipiers.

Le travail de manager demande beaucoup d'écoute, pour comprendre finement les difficultés rencontrées par les personnes. »

## **Quel est votre lien avec les familles des équipiers ?**

« Chaque famille a une vision assez différente. Cela va de celles qui veulent beaucoup s'impliquer à celles qui voient cet emploi comme un envol autonome de leur proche.

Nous privilégions pour notre part des relations plutôt avec les équipiers directement, mais les mails importants sur des questions de plannings par exemple sont aussi adressés aux familles. Parfois des réunions sont organisées avec elles. Nous expérimentons mais pour ma part j'aimerais veiller à ne pas aller à rebours de l'idée d'autonomie des personnes. »

## **Et dans 5 ans, où en sera le Café Joyeux ?**

« J'espère que les cafés Joyeux auront trouvé leur voie à 100 %.

Il y a des points sur lesquels nous tâtonnons parfois, sur lesquels nous nous posons des questions : par exemple nous sommes spécialisés dans les tartes, mais avec le click and collect et les livraisons, nous devons modifier notre offre pour qu'elle soit plus facilement transportable.

Nous devons poursuivre notre image de marque et encore l'améliorer du point de vue culinaire.

Nous serons si possible développés encore plus en France et à l'étranger, où nous avons déjà des sollicitations. »

**Propos recueillis par le Campus des solidarités  
17 novembre 2020**

**Crédits photo : Café Joyeux**

Projet à la loupe

# **ESTIM** *numérique*

---

Fondée en 2017, ESTIMnumérique est une association qui agit en faveur de la mixité et la diversité dans la filière numérique, favorise la montée en compétences des femmes, et lutte in fine contre la fracture numérique. L'association rassemble, anime et dynamise tous les acteurs de la filière : talents, entreprises, organismes de formation, et acteurs publics.

## **INTERVIEW DE MÉLISSA COTTIN DIRECTRICE ET COORDINATRICE GÉNÉRALE**

Propos recueillis par le Campus des Solidarités, le 25 nov. 2020

---

# L'association ESTIMnumérique

## ...en quelques mots?

---

« ESTIMnumérique est une association, créée par Cécile Martin en 2017 qui œuvre pour la mixité et la diversité dans la filière numérique en travaillant notamment sur la montée en compétences des femmes et la sensibilisation des entreprises. Elle intervient en région Bretagne et en Loire-Atlantique en proposant différentes actions.

Nous sommes actuellement deux salariés et une alternante au sein de l'équipe pour couvrir toute la région Bretagne : en Ille-et-Vilaine depuis 2017, dans le Morbihan depuis cette année, et dans les Côtes d'Armor et le Finistère d'ici à 2021.

En fait, historiquement, l'association est née en Ille-et-Vilaine et son développement s'est effectué en fonction des besoins par la suite. Les territoires sont venus nous chercher pour qu'on déploie des antennes ailleurs petit-à-petit. »

### **Le développement territorial de l'association en Bretagne**

---

« Notre développement sur les territoires ne se fait pas de manière « normée » mais nous arrivons sur un territoire en fonction des besoins. Nous n'arrivons pas avec des idées préconçues de mettre telle ou telle action en place, par exemple pour les Côtes d'Armor, notre première action sera « Te[a]ch Me », dont nous reparlerons plus tard, car il y a un réel besoin de réduire la fracture numérique. Ce territoire est en demande et visiblement très pauvre en termes d'accompagnement donc cela nous paraît plus opportun comme réponse.

Dans le Finistère c'est pareil, il a été question de précarité et de personnes en difficulté, donc on propose un événement plus en lien avec la précarité.

En Ille-et-Vilaine, les questions qui se posent sont davantage celles de l'intégration dans des formations ou d'entreprises ayant besoin de passer le cap du numérique, donc nous adaptons nos actions en proposant nos rencontres mensuelles. Les squelettes que nous avons construits pour nos événements viennent ensuite s'adapter en termes de contenus aux problématiques remontées par les territoires.

Le déploiement sur Nantes date du début d'année avec mon arrivée puisque je suis Nantaise. L'idée est de prioriser le déploiement en Bretagne et de profiter de ma présence pour étudier l'opportunité d'un développement nantais dans un second temps. »

# ZOOM sur : MéliSSa Cottin

*Un parcours mêlant expérience de vie  
et expérience professionnelle*

## Origines, parcours et convictions

« Je suis issue des quartiers prioritaires où j'ai grandi et à aucun moment je ne me suis dit que c'était un frein. J'ai rapidement dû trouver un travail donc je suis passée par l'alternance et j'ai commencé à travailler très vite. Par le plus grand des hasards, j'ai intégré le numérique et j'ai évolué sur des créations de postes, sur des métiers nouveaux. J'ai été responsable e-commerce, chargée des relations publiques pour une école informatique, *community manager*, cheffe de projet, responsable clientèle dans une agence de design d'interaction... bref, j'ai eu la chance d'occuper des métiers très divers dans le numérique ! Je ne sais pas coder, par contre je comprends les besoins, surtout les besoins quotidiens. Je ne cherche pas à être une crack en informatique, mais j'aide un maximum de personnes afin qu'elles puissent utiliser les outils informatiques ou se dire que le numérique peut être une solution pour trouver du travail.

Le fait d'avoir grandi dans un quartier prioritaire m'a donné envie de travailler à mêler des mondes qui ne se parlent pas. Dans les quartiers, beaucoup de personnes sont dans la précarité. Et dans le numérique, beaucoup d'entreprises galèrent à trouver des talents... je fais le pari qu'en mixant ces deux mondes les choses vont fonctionner et nous allons générer plus de mixité.

J'ai par ailleurs une autre activité en free lance et ma *baseline* est « moins de blablas et plus de petits pas ». Je ne suis pas quelqu'un qui reste à ne rien faire et je suis persuadée que le numérique est une des solutions pour faciliter le retour à l'emploi. On a d'un côté des besoins, de l'autre des personnes au disponibles, employables, compétentes ou prêtes à apprendre. Il faut réussir à créer des passerelles entre les deux et c'est ce à quoi je m'attache en sensibilisant notamment les entreprises à recruter des personnes un peu « atypiques » qui n'ont pas bac +5 et ne sont pas sorties d'écoles d'ingénieurs... Voilà ce qui m'anime au quotidien ! »

## Rôle et objectifs au sein d'ESTIMnumérique

« J'ai rejoint ESTIMnumérique en janvier de cette année 2020 en tant que directrice et coordinatrice générale avec comme objectif premier de structurer et professionnaliser l'association ( qui a été fondée par Cécile Martin et développée par une équipe bénévole) et comme second objectif d'animer des actions ponctuelles.

Il fallait donc travailler pour lui donner une identité et un cadre précis, une feuille de route, identifier ses leviers d'action et aller plus loin.

Mon poste de directrice au sein de l'association doit permettre d'assurer, notamment, le côté prospection et recherche d'entreprises mais également de développer une stratégie, mener une politique de prix, faire des appels de fonds, etc. La mobilisation des bénévoles reste présente, avec 20 à 30 personnes qui viennent sur l'organisation de nos actions ponctuelles ainsi que la présence d'une bénévole plus « permanente » qui est notre responsable territoriale dans le Morbihan. »

# Les enjeux sociétaux au cœur du projet

## Les constats qui ont donné naissance à l'association

---

« Les constats sont assez simples, on voit aujourd'hui une économie qui se digitalise, les métiers qui sont impactés par le numérique qui prend énormément de place, et on voit aussi un secteur peu féminisé. Aujourd'hui la filière numérique comprend seulement 25 à 30% de femmes contre 48% dans les autres secteurs d'activité. Cette filière manque de femmes, et ce pour plusieurs raisons : les croyances que les femmes ont envers elles-mêmes et l'auto-censure, les croyances que l'on a sur l'informatique, le fait qu'on ne sache d'ailleurs pas toujours ce qu'il y a derrière ce mot, et la peur parfois des femmes de se lancer, d'y aller.

L'idée était donc de se dire qu'il y avait moyen, là aussi, de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, de donner plus de pouvoir aux femmes pour aller vers ces métiers et pas uniquement sur des métiers dits « supports » comme l'administration, la RH, le marketing, ... Sur des compétences « dures », des compétences techniques, les femmes ont aussi un rôle à jouer. »

## La présence des femmes dans le numérique

---

« Il est clair que la présence des femmes dans le numérique est un enjeu ! Déjà par rapport à l'égalité femmes-hommes, et puis se priver de talents féminins, c'est un peu un non-sens, non ? On a aussi tous besoins de travailler, d'avoir accès à nos droits et l'enjeu est aussi économique pour les entreprises qui rateraient le train du digital par manque de compétences alors que des compétences, il y en a plein partout, il s'agit simplement d'aller les chercher et les accompagner. Et puis n'oublions pas que les équipes mixtes sont beaucoup plus performantes que les équipes non mixtes d'où l'intérêt de travailler ces questions de mixité – diversité.

Autre enjeu aussi dans cette digitalisation de notre société et d'une féminisation trop faible de la filière : si on laisse des hommes blancs de trente ans construire nos outils numériques de demain, on va continuer à avoir des biais et des outils qui répondent à une certaine catégorie de population... le but est donc d'avoir une diversité de profils pour créer les outils de demain répondant à une diversité de besoins. »

## La diversité et l'évolution des « métiers du numérique »

---

« Ce mot-valise regroupe une diversité de réalités : les métiers de programmeurs, de consultants, de graphistes, de création, de développement, de sciences, les métiers autour de la DATA ou de l'intelligence artificielle, les réseaux, le *design thinking*,... Il y a, je crois, plus de 800 intitulés de postes différents qui se cachent derrière ces métiers-là. Il s'en crée encore tous les 6 mois car ces métiers évoluent en fonction des besoins. On considère que 80% des métiers du numérique de 2030 n'existent pas encore à ce jour, tellement les choses évoluent vite.

Du coup, pour rester en veille, nous travaillons beaucoup avec les entreprises et les organismes de formation, notamment pour détecter les besoins. Par exemple en ce moment avec le télétravail, nous essayons d'identifier les nouveaux métiers qui vont arriver, nous travaillons sur les compétences nécessaires sur les territoires et les métiers associés. »

# Les événements

## organisés par l'association

---



### PARTICULIERS

« Pour mobiliser les particuliers, nous avons aujourd'hui plusieurs événements gratuits et ouverts à tous même si au regard de ce que l'on propose, nous avons naturellement plus de femmes qui y participent.

Nous mettons en place trois actions mensuelles gratuites :

**Des « ateliers mixité »** qui nous permettent d'aborder des thématiques comme les croyances invalidantes et l'auto-censure sous forme d'information ou de formation.

**Des « cercles »** : Le cercle ESTIM intervient après l'atelier mixité et invite les femmes à se mettre en action. Il s'agit pour nous de travailler là sur des problématiques individuelles et personnelles.

**Des « présentations métiers »** : on fait intervenir des personnes qui témoignent sur les métiers du numérique, leur travail au quotidien. On essaie prioritairement d'avoir des femmes qui témoignent de reconversion, d'échecs, de comment oser et qui cassent les codes sur les difficultés rencontrées.

### ENTREPRISES

Pour les entreprises, nous proposons des prestations payantes :

**Des « matinales mixité »** : temps de deux heures par mois où on aborde une thématique liée à la mixité pour que les entreprises montent en compétence. Il s'agit pour nous « d'allumer une petite mèche » sur ces problématiques.

**Des « temps de formation ou de conférences »** : nous proposons des conférences pour sensibiliser les entreprises, leurs collaborateurs, leurs partenaires sur le monde du numérique et les enjeux de mixité, de diversité ou d'inclusion. Une première étape avant d'enclencher une démarche inclusive.

Nous touchons des entreprises de tous types de secteurs, même si on essaie de nous concentrer sur les entreprises du numérique ou les services numériques. Les entreprises qui sont vraiment dans une démarche de transition numérique ne sont pas notre cœur de cible : on peut venir apporter des compléments sur les notions de diversité et de mixité mais on ne les accompagne pas sur leur transition ou transformation numérique en tant que telle. »



Crédit photo : OHE-William Jézéquel

## Un positionnement pour « **combler des trous dans la raquette** »

« Nous ne développons pas, à proprement parlé, de programmes de formation, mais nous nous positionnons pour combler les "trous dans la raquette", en proposant un "plus" pour faciliter l'emploi dans le numérique, valider un projet professionnel ou réduire la fracture numérique. »

Par exemple, pendant la crise sanitaire nous avons créé « Te[a]ch Me » qui est un événement autour de la fracture numérique et d'aide à la prise en main des outils numériques pour des personnes vraiment en difficulté. En fait, c'est parti directement du constat suivant : on a équipé de façon massive les gens en ordinateurs sans pour autant régler la question de la fracture numérique. « Te[a]ch Me » est là pour aider ces personnes à utiliser leur propre matériel informatique, se former aux bonnes pratiques du numérique et monter en compétences sur ce qu'est le numérique aujourd'hui. C'est donc un événement qui permet de réduire des inégalités et de répondre à un besoin concret identifié sur le territoire.

Nous menons une autre action en faveur de la mixité dans le numérique : Digital Job Xperience et le Parcours ESTIM. Il s'agit d'un programme en 2 temps à destination des femmes éloignées de l'emploi et/ou éloignées du numérique et/ou issues des quartiers dits prioritaires. La première étape permet de faire découvrir très concrètement le numérique (et ses métiers), d'attirer des femmes sur un événement court et ludique avant d'entamer un projet de reconversion professionnelle. La seconde étape a pour objectif de préparer ces femmes à l'entrée dans une formation en travaillant sur la confiance en soi et l'acquisition d'un socle de connaissances & compétences

# **LES AXES DE développement d u p r o j e t**

## **Une communication qui allie présence sur le terrain & animation d'une communauté sur la toile**

« En termes de communication, pour s'adresser aux femmes, on s'appuie essentiellement sur des partenaires et acteurs de l'emploi, ainsi que sur notre communauté et nos réseaux sociaux. Les gens viennent chez nous principalement par le biais de prescripteurs : Pôle Emploi, Agirc Arrco ou même des organismes de formation. En fait on se situe un peu comme une première étape avant une reconversion professionnelle ou une entrée en formation dans le numérique. Les femmes viennent s'informer ou être sensibilisées et épaulées, parfois certaines d'entre elles sont même orientées par leurs entreprises pour passer le cap de la reconversion.

Pour l'événement « Te[a]ch Me », qui a la particularité d'être pensé pour les personnes non connectées, il a fallu faire différemment... une communication en ligne n'aurait forcément pas eu de sens ! Nous avons renforcé la communication terrain, notre présence dans les quartiers, là où la fracture numérique (et sociale) est la plus importante. Nous avons organisé des permanences de pré-inscription dans les agences Pôle Emploi, rappelé individuellement chaque personne pour rassurer et répondre aux questions. Donc en fonction du public et de l'événement, on adapte nos moyens de communication. Mais la présence terrain est indispensable pour aller à la rencontre des personnes, créer du lien. Pour mobiliser les entreprises, on passe par notre réseau, par des réseaux professionnels comme le MEDEF, la CPME ou le POOL pour aller les capter. »

## **De la nécessité de repenser un modèle économique pour moins dépendre de subventions publiques**

« Mon travail depuis janvier est de trouver un modèle économique... pour aller vers un modèle plus sain car aujourd'hui nous dépendons essentiellement de subventions publiques. Nous ne souhaitons plus en dépendre et avoir un modèle économique plus stable car il y a de moins en moins de subventions publiques et nous sommes de plus en plus nombreux à vouloir nous partager cette part de gâteau qui se réduit.

A court terme, nous souhaitons renforcer notre offre de services pour les entreprises : matinales mixité, formation, conférences... Une source de financement qui nous permettra de poursuivre nos actions gratuites pour les femmes..

Aujourd'hui, nos partenaires sont publics : la Région Bretagne, la DRDFE, Nantes Métropole, le FEDER, mais aussi privés avec MAIF, AG2R la Mondiale, BNP Paribas, Audencia, Klaxoon...»

# LA CRISE SANITAIRE

## **un moteur pour la créativité** *& un accélérateur pour identifier les besoins en numérique*

### **1er confinement**

« Nous avons bien vécu le premier confinement car c'est là qu'est né « Te[a]ch Me » qu'il a fallu créer de A à Z. Nous avons fait le choix à ce moment-là de ne faire aucune action en distanciel. La première mise en œuvre a pu se faire à Nantes le samedi 19 septembre alors que Nantes passait en zone rouge le lundi... Donc crise sanitaire ou pas, le besoin d'aide était réel !

L'urgence n'était pas que sanitaire... elle était aussi de savoir comment s'en sortir avec un tas d'outils numériques ! Beaucoup ont été traumatisés par le premier confinement : on a dit à tout le monde : « Vous devez rester chez vous maintenant, tout ce que vous devez faire c'est en ligne, la CAF, Pôle Emploi, vos courses si possible c'est en drive, par internet ». On a parlé d'apéro web pour garder le contact. En fait tout est passé par le numérique ! Alors ceux qui jusqu'alors pouvaient éviter le numérique, le détourner, se sont rendus compte au mois de mars que ce n'était plus possible ! Beaucoup de personnes se sont donc tournées vers nous pour que nous les aidions, avec leur portable, leur ordinateur.

Pour toutes ces raisons, après 4 mois de travail intensif, l'événement a été un réel succès : sur 98 personnes inscrites, 69 personnes se sont présentées le jour J et 55 rendez-vous individuels d'aide à la prise en main des outils ont eu lieu. Nous avons aussi pu fournir une quinzaine d'ordinateurs à des personnes en difficulté grâce à notre partenaire BNP Paribas et distribuer 3 200 € de chèques APTIC pour financer des formations de médiation numérique... Aujourd'hui, je continue de recevoir des appels de personnes ayant des questions diverses sur l'usage du numérique (accès messagerie, envoi d'un document, mise à jour antivirus, démarches en ligne). La crise a été un accélérateur pour révéler tous ces besoins en numérique, et prendra encore plus d'importance avec le projet de dématérialisation des services publics à horizon 2022.

### **2ème confinement**

Pour ce deuxième confinement, les services publics sont restés ouverts pour aider les personnes en difficulté à réaliser leurs démarches ou bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Un vrai plus par rapport au premier confinement. En novembre, nous avons proposé nos actions mensuelles à distance : plus de 120 personnes y ont participé ! Malheureusement, les événements prévus en cette fin d'année ont été reportés au 1er trimestre 2021.

Cette crise a également un impact sur nos actions auprès des entreprises : la mixité et la diversité sont moins prioritaires au regard de la crise économique actuelle ou à venir. Il faut donc réinventer notre modèle ou trouver les moyens de convaincre les entreprises sur la nécessité d'enclencher une démarche inclusive malgré le contexte. »

### **...ESTIMnumérique dans 5 ans ?**

**« ESTIMnumérique aura des antennes bien ancrées dans tous les départements breton, des parcours inspirants à valoriser grâce à nos actions, et un modèle économique solide pour amplifier notre impact ! »**



PROJETS À LA LOUPE

## A.C.I.A.H

### Accessibilité Communication Information Accompagnement du Handicap

*Interview de Bernadette Poiraud, secrétaire de l'association*

*L'association A.C.I.A.H, fondée en 2016 a pour objet de promouvoir l'égalité des chances en matière informatique. Au départ centrée sur les personnes en situation de déficience visuelle, l'association offre également une ouverture sur l'informatique pour des personnes âgées et/ou en situation précaire, touchées de plein fouet et fragilisées par l'obligation de passer au numérique.*

*Bernadette Poiraud, secrétaire de l'association, se définit elle-même comme « un peu plus âgée que Jo Biden », ancienne prof de Maths à la retraite, passionnée par la transmission et le désir de valoriser les gens. Au sein de l'association, Bernadette s'occupe principalement de l'administratif et des recherches de financement...*

## A.C.I.A.H. en quelques mots, c'est?

**A**C.I.A.H. agit pour l'accès des personnes âgées, précaires, ou déficientes visuelles à l'informatique. Un volet de son activité concerne également l'évaluation du niveau d'accessibilité des sites internet des entreprises, des collectivités ou d'autres associations pour les rendre plus performants pour tous.

L'activité d'ACIAH a décollé à la suite d'une réponse à appel d'offre du Conseil Départemental de Loire Atlantique en octobre 2018 qui a permis l'embauche d'une première salariée en charge de développer des ateliers d'informatique en milieu rural pour les personnes âgées. Ces ateliers sont construits autour du système AccesDV Linux et du développement d'outils de compensation du handicap.

En dehors de ces ateliers, l'association assure des permanences mensuelles pour les personnes déficientes visuelles afin de recueillir leurs besoins : évolution pour le système, cours de braille, réparation d'ordinateur, vie quotidienne.

Depuis le premier confinement de ce printemps, l'association a développé des exercices qu'elle envoie aux bénéficiaires pour ne pas perdre le lien ainsi qu'un service de dépannage téléphonique ou à domicile pour le matériel. »

## Ce type de logiciel existe pourtant déjà.

« Effectivement, des logiciels équivalents existent sur le marché mais sur d'autres systèmes d'exploitation et coûtent entre 6 000 et 8 000 euros.

Notre système est libre d'accès, cela veut dire que tout le monde peut s'équiper à prix modique : soit en le téléchargeant gratuitement sur internet, soit en nous achetant une clé USB prête à l'emploi entre 20 et 30 euros!

Nous nous chargeons également de reconditionner d'anciens ordinateurs, ce qui veut dire que pour 200 euros maximum nous avons la

## Soirée Démontage



capacité de proposer un ordinateur équipé du système et d'une imprimante. »

## Comment fonctionnent vos ateliers ?

« Nous proposons aujourd'hui 5 à 8 ateliers par semaine à 396 personnes réparties sur 18 communes dans un rayon de 40 km autour de Châteaubriant. 90 % de ces apprenants sont des personnes âgées vivant à domicile et relativement autonomes. Nous travaillons également avec quatre maisons de retraite, activité que nous avons dû pour partie suspendre en raison du confinement.

Quand ils ne sont pas dans les maisons de retraite, ces ateliers se font dans des salles communales ou associatives, mais également chez des particuliers qui ont la place de nous accueillir. Nous nous déplaçons avec notre matériel (ordinateurs récupérés et réparés par nos soins et équipés de notre système libre) à la rencontre des personnes et leur proposons des formations en autonomie sur la base de 135 fiches pédagogiques que nous avons créées. Ces fiches existent en deux versions : voyants et déficients visuels. Elles servent de base à l'apprentissage et traitent de sujets divers. Les demandes les plus fréquentes de la part des usagers sont d'une part axées sur la messagerie pour garder le lien avec les enfants et la famille, apprendre à faire des transferts de photos pour les conserver sur ordinateurs, mais aussi sur l'accès à leurs droits (CAF, retraite, impôts, ...) et

depuis le confinement télécharger les attestations de sortie ! Nous faisons évoluer les fiches et en créons de nouvelles en fonction des besoins.

Une des grandes fiertés de l'association est de réussir à maintenir du lien social lors de ces ateliers et de permettre à des personnes de retrouver confiance. Vingt-neuf d'entre elles sont d'ailleurs devenues bénévoles de l'association et participent à la formation de leurs pairs. » Quand on sait que pour permettre à chacun.e d'apprendre à son rythme l'association se met un point d'honneur à avoir un taux d'encadrement très important : 1 formateur pour 1 nouvel apprenant puis par la suite, 1 pour 2, on comprend alors pourquoi il est crucial pour l'association de trouver des bénévoles. Grâce aux financements que l'association arrive à aller chercher, les ateliers sont proposés gratuitement aux participants. »

### De quels constats êtes-vous partis pour développer ce système ?

« Le système a été développé bénévolement par un alsacien dont s'est le métier. Nous nous sommes rencontrés sur internet et avons décidé, ensemble, de créer cette association pour le promouvoir et continuer à le développer en prenant en compte le retour des utilisateurs.

Un des premiers constats a été celui du prix mais aussi celui des difficultés, pour les personnes déficientes visuelles d'abord, puis pour les personnes âgées ensuite, d'utiliser les interfaces que nous utilisons tous au quotidien.

Manier une souris quand on souffre de pathologies liées à

l'âge n'est pas facile : notre système propose une navigation exclusivement au clavier pour ceux qui le souhaitent.

Décrypter les icônes sur un écran d'ordinateur n'est pas accessible à tous, nous avons donc créé un menu fonctionnant au clavier et qui ne comporte aucune icône, comme un menu de restaurant ! Et avec le lecteur d'écran embarqué, plus de problème pour les mal voyants ou les aveugles.

Au-delà de ces constats techniques, il nous apparaît aussi aujourd'hui que donner un accès à toutes et tous à l'informatique, c'est permettre de conserver du lien social. Chez les personnes âgées, cela est particulièrement vrai avec leurs familles. »

### Avec quels partenaires et quels réseaux travaillez-vous ?

« Aujourd'hui, mis à part les financeurs qui nous soutiennent et qui sont de plus en plus nombreux, nous n'avons pas de partenaires ou de réseau à proprement parlé sur la question de l'informatique. En revanche, nous travaillons avec un réseau de communes, d'intercommunalités et de structures qui nous encouragent dans notre voie.

Nous guettions avec intérêt les annonces du

gouvernement sur les médiateurs numériques mais malheureusement, je ne pense pas qu'ils viennent sur notre secteur : nous sommes trop éloignés de tout.

Qu'à cela ne tienne, nous avons entamé une procédure pour être nous-même labellisés

**« Nous intervenons (aussi) dans un quartier prioritaire de la Ville auprès de personnes défavorisées (...) pour un accès numérique facilité à leurs droits, malgré leurs difficultés d'expression ou de lecture. »**



médiateurs informatiques... une manière pour nous de faire reconnaître notre action et d'avoir des financements pérennes. »

### **Vos financements sont-ils pérennes?**

« Depuis 2019, les choses se sont accélérées et nous trouvons de l'écho à ce que nous développons. ACIAH espère pouvoir trouver dans les prochains mois des modalités de financement qui nous permettraient de ne pas être contraints à renouveler des demandes tous les ans. Parmi nos financeurs actuels, nous pouvons citer : le CD44, la CARSAT, la fondation de France, la fondation Cognacq Jay, La mutualité sociale agricole, ...

Nous avons aussi depuis peu un financement de la Politique de la Ville car nous intervenons dans un quartier prioritaire de Châteaubriant. auprès de personnes défavorisées, qui souffrent pour certaines d'illettrisme. Nous les accompagnons pour qu'elles aient un accès numérique facilité à leurs droits malgré leurs difficultés d'expression ou de lecture.

Malgré l'énergie nécessaire à ces recherches de financements, je ne suis pas inquiète. La reconnaissance que percevons maintenant permet de déclencher d'autres financements que nous espérons plus pérennes. Aujourd'hui nous n'avons qu'une seule salariée et il est certain que, sans un bénévolat très actif, nous ne pourrions pas tout mener de front. »

### **ZOOM SUR LA MACHINE À LIRE**

Une machine à lire est un appareil permettant de reconnaître tous types d'écritures dactylographiées et de les transformer immédiatement en sons. Accessible et simple d'utilisation, la machine à lire énonce clairement et avec précision n'importe quel texte. Que ce soit pour lire du courrier, des magazines, des livres ou des journaux, la caméra intégrée reconnaît en une fraction de seconde les caractères et vous lit le texte de façon naturelle. L'association ACIAH souhaite pouvoir finaliser le prototypage démarré avec My Human Kit et ainsi fabriquer des machines à lire pour les vendre à bas coût. Actuellement dans le commerce les plus performantes coûtent aux alentours de 3 000 euros. Si vous voulez participer à l'aventure et les soutenir, vous pouvez le faire sur Ulule.

<https://fr.ulule.com/lis-pour-moi/>

---

## **QUELQUES PRIX AU PASSAGE...**

**Rappelons que cette toute jeune association a déjà remporté plusieurs prix et commence à être plébiscitée :**

- *Un appel d'offre du CD 44 dans le cadre de la conférence des financeurs (La conférence des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées a pour objectif de coordonner dans chaque département les actions de prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées de 60 ans et plus et leurs financements dans le cadre d'une stratégie commune.)*
- *Le prix de l'innovation sociale de la fondation Cognacq Jay*
- *Nominé au festival Silver Eco 2020 dans la catégorie nouvelles technologies*

## Déjà d'autres projets en tête ?

**A**vant le confinement, nous étions en passe de développer notre volet « formation en informatique adaptée » afin de permettre à des professionnels de l'accompagnement social et médico-social de monter en compétences et d'en faire bénéficier plus d'usagers. Nous avons à l'heure actuelle deux associations qui sont prêtes à former leurs professionnels, ce qui nous permettrait de mettre en œuvre une première session et d'obtenir l'agrément d'organisme de formation. Il nous tarde que la situation revienne à la normale pour pouvoir dispenser cette formation.

Sinon, nous souhaitons développer davantage la formation pour les entreprises en les aidant à analyser leurs sites internet afin de les rendre réellement accessibles à tous. Cela pourrait tout à fait rentrer dans leur politique de RSE (responsabilité sociétale des entreprises).

Nous nous interrogeons aussi sur le devenir de nos fiches pédagogiques. Elles sont toutes relues,

testées et validées par les utilisateurs et, à ma connaissance, nous sommes les seuls à les avoir développées. Nous souhaitons en faire bénéficier le plus grand nombre à des prix accessibles\*.

Enfin, récemment, nous avons participé au Hackathon organisé par My Human Kit à Askoria avec Ariane Group, ce qui nous a permis de travailler à l'élaboration d'un prototype de machine à lire autonome et open source. Alors pourquoi ne pas monter en compétence, en fabriquer et en vendre à prix modique dès l'année 2021 ? »



Propos recueillis par le Campus des solidarités, le 10 nov.2020  
crédits photo : A.C.I.A.H.

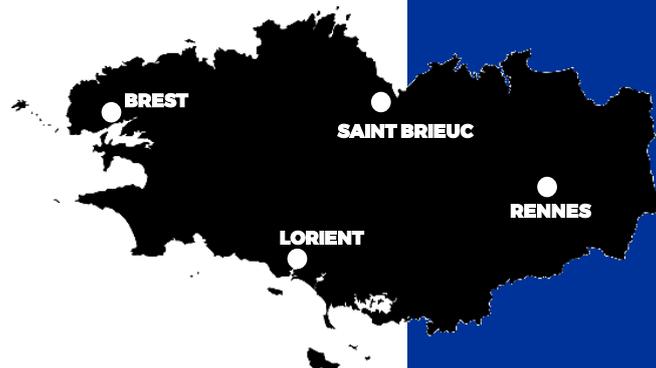
\*Vous êtes intéressé.e par les fiches pédagogiques développées par ACIAH ? RDV sur leur site : <https://aciah-formations-informatiques-pour-tous.fr/spip.php?article64>

# UP INTERIM PROJET À LA LOUPE

## ENTRETIEN AVEC STEPHANIE LAURIERE, RESPONSABLE DE L'AGENCE DE RENNES

L'ACCÈS ET L'ACCOMPAGNEMENT DANS L'INTÉRIM, PREMIÈRE MARCHÉ VERS L'EMPLOI DURABLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ? DÉCOUVREZ UP INTÉRIM, TOUTE NOUVELLE INNOVATION POUR L'INCLUSION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN MILIEU ORDINAIRE, NÉE LA VEILLE DU CONFINEMENT DU PRINTEMPS 2020... ET QUI DÉJÀ TISSE VIA SES AGENCES DÉPLOYÉES SUR LES 4 DÉPARTEMENTS BRETONS,

● LES BASES EXPÉRIMENTALES D'UNE INCLUSION RÉELLE.



### UP INTÉRIM, EN QUELQUES MOTS, C'EST...?

« Up Interim s'inscrit dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette loi a rendu possible la mise en œuvre d'expérimentations sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. La création d'Entreprises Adaptées de Travail Temporaire fait partie des mises en œuvre possibles.

En Bretagne, un collectif composé de 12 entreprises adaptées a choisi de se saisir de ce nouveau texte en 2019 et a donné naissance à Breizh EATT, la SCIC gérante d'Up Intérim.

La vocation de cette entreprise est de faciliter l'accès à l'emploi durable des travailleurs reconnus handicapés, sans emploi ou qui courent le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap.

L'expérimentation prendra fin en décembre 2022 et devra avoir permis de transformer 30% d'équivalent temps plein en emplois stables et durables.

Concrètement, Up Interim, c'est 4 agences en Bretagne (à Rennes, Brest, Lorient et St Brieuc) qui ont démarré leur activité en janvier 2020 (communication, réseaux, ...) et qui ont toutes ouvert leurs portes le 2 mars 2020.

### EATT

ENTREPRISE  
ADAPTÉE DE  
TRAVAIL  
TEMPORAIRE

### SCIC

SOCIÉTÉ  
COOPÉRATIVE  
D'INTÉRÊT  
COLLECTIF

### RQTH

RECONNAISSANCE  
EN QUALITÉ DE  
TRAVAILLEUR  
HANDICAPÉ

# LES CIBLES DU PROJET

## ● QUELS SONT LES HANDICAPS DES PERSONNES ACCUEILLIES? ONT-ILS FORCÉMENT UNE RQTH\* ET DOIVENT-ILS TRAVAILLER EN MILIEU ORDINAIRE OU EN EA\*\*?

\* *Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé*

\*\* *Entreprise adaptée*

« Les personnes que nous accompagnons et à qui nous sommes habilités à proposer des postes ont obligatoirement une RQTH.

La visée pour elles est un accès durable en milieu ordinaire. Up Interim est alors un tremplin qui facilite ce passage du secteur adapté au secteur ordinaire.

Tous les types de handicaps peuvent être concernés et sur les 500 intérimaires que nous avons aujourd'hui dans nos 4 agences, il existe une grande diversité. Même si nous notons une forte récurrence des handicaps liés aux troubles musculo-squelettiques, nous travaillons avec des personnes aux pathologies très différentes.

D'ailleurs cette diversité surprend encore nos clients car beaucoup ont une image du handicap qui s'arrête à celle de la personne en fauteuil et sont loin d'imaginer que du diabète ou de la dyslexie peuvent donner lieu à des reconnaissances en qualité de travailleurs handicapés.»

## ● COMMENT MOBILISEZ-VOUS LES PERSONNES INTÉRIMAIRES?

« La mobilisation du public que nous touchons, que ce soit les intérimaires ou les clients, passe par un travail de communication et de réseau.

Nous sommes jeunes, nous nous sommes créés une semaine avant le 1er confinement... L'animation et la présence sur les réseaux sociaux est pour nous particulièrement importante pour nous faire connaître et être identifiés. Evidemment, les articles de presse y participent aussi.

Nous travaillons en étroite collaboration avec des partenaires comme les Missions Locales, Cap Emploi, Pôle Emploi, LADAPT, afin de proposer aux bénéficiaires les meilleures options en fonction de leurs besoins et de leurs envies.»



Copyright : KB-7jours

## ● QUI SONT LES EMPLOYEURS QUI SE TOURNENT VERS VOUS?

« Les clients qui se tournent vers nous le font généralement pour l'une de ces 3 raisons :

- ➔ Développer la diversité au sein de leur entreprise, notamment pour fidéliser les générations plus jeunes de salariés qui y sont plus sensibles,
- ➔ Développer leur volet Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)
- ➔ Répondre aux exigences réglementaires d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) qui concernent les entreprises de plus de 20 salariés

Quand la question de la diversité fait partie de l'ADN de l'entreprise, les choses se mettent en place de façon assez simple à partir du moment où la volonté du dirigeant est partagée avec les cadres intermédiaires.

Lorsque la seule entrée est celle de la mise aux normes avec la réglementation, les choses sont plus complexes et il nous faut nous assurer que nos clients soient prêts afin d'accueillir nos intérimaires.»

## ● QUELLE DIFFÉRENCE AVEC UNE AGENCE D'INTÉRIM ORDINAIRE ?

« Une des principales différences réside dans le fait que notre gestion est désintéressée. Donc l'objectif n'est pas celui de mettre en place une activité lucrative, mais bien de faire émerger, en Bretagne, un spécialiste du travail temporaire pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

Nous assurons, comme toute agence d'intérim, le recrutement des personnes et la mise en lien avec des employeurs. Notre présence est cependant renforcée à 2 endroits :

### → DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES

Nous sommes présents du début à la fin de la mission par le biais d'appels téléphoniques, de suivi sur le site de l'entreprise pour vérifier l'adéquation du poste proposé avec les restrictions des personnes en emploi et organisons systématiquement une rencontre tripartite entre l'entreprise, l'intérimaire et la responsable d'agence.

### → DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

En parallèle, nous préparons les clients en fonction des restrictions des personnes, notamment pour leur permettre l'adaptation du poste mais également pour penser ensemble la question de l'adaptation du management de proximité pour faciliter les mises en poste. Cette adaptation peut être de natures différentes : des sièges ergonomiques, des horaires aménagés, des missions revisités ou encore des « décodages » des limitations des personnes pour aider le management de proximité. Notre travail est également d'orienter les clients vers les services nécessaires existant pour que cette adaptation soit possible (Agefiph par exemple). »



De gauche à droite :  
Stéphanie Laurière,  
responsable d'agence  
et Amélie Coignard,  
chargée de recrutement.

Copyright : KB-7jours

## ● Quels sont les obstacles et les leviers d'action que vous avez rencontrés ?

« Au départ, nous pensions que notre difficulté principale serait de trouver des intérimaires. Cela a été un peu le cas au démarrage mais c'est de moins en moins vrai, ce qui prouve notre utilité ! Le plus difficile à l'heure actuelle est de trouver des entreprises qui acceptent de devenir nos clients. Sur Rennes par exemple, beaucoup d'entreprises sont déjà en contrat avec des agences d'intérim classiques identifiées sur le territoire et leur appartenance à des grands groupes ne leur laisse pas forcément l'opportunité de travailler avec nous. Le premier confinement a aussi ralenti notre activité, notre communication et notre visibilité... et le deuxième, même si nous continuons nos suivis, rend complexe la mise en œuvre de nouveaux recrutements.

Les leviers que nous devons actionner sont ceux du réseau... continuer à faire parler de nous, sensibiliser à la RQTH et aux différents profils de personnes en situation de handicap pour montrer aux employeurs tout l'intérêt de leur proposer des missions en intérim. »

## ET DANS 5 ANS ?

« Dans l'idéal, nous serons passées de 2 à 4 collaborateurs à l'agence de Rennes, et il existera des agences à St Malo, Vitré, Redon, Fougères... Mais surtout, Up Interim sera reconnue comme LA référence du travail temporaire pour les personnes en situation de handicap et comme un expert du secteur. »

# *projets à la loupe*

## LE LABORATOIRE d'INNOVATION

*du Conseil départemental de Loire Atlantique*

---

*p.26*

### INTERVIEW de Florian Graveleau

*Chef du service Innovation du Conseil Départemental de Loire Atlantique*

Chaque année depuis 5 ans, le Département 44 propose à ses agents un temps fort autour des questions de l'innovation. D'une durée d'une semaine pour les premières éditions, cette année il a vu les choses en grand en proposant 3 semaines sur différents lieux afin de permettre au plus grand nombre d'y participer.

Au programme, des rencontres autour d'ateliers mais également la découverte de méthodes innovantes pour transformer ses pratiques... Découvrez à travers le regard de Florian Graveleau, un retour en grand format sur les dessous de ces semaines stimulantes qui, en raison du confinement, ont été réalisées entièrement à distance.

*p.29*

### FOCUS SUR 2 PROJETS

de l'Ecole de Design de Nantes

*Présentés à l'occasion de l'atelier design de la Semaine de l'innovation*

- ELAN, par Roxane Pongerard - Un village de tiny houses solidaire : réinventer l'habitat pour les jeunes majeur.e.s issu.e.s de l'aide sociale à l'enfance.
- TOTAMIS, par Clara Jouault - Prévenir le harcèlement scolaire à l'école élémentaire sur les temps périscolaires : un kit d'activités et de jeu pour sensibiliser et lutter contre le harcèlement.

# 1. INTERVIEW de Florian Graveleau

## *Qu'est-ce que le service innovation du Département 44?*

« Le service d'innovation du Département de Loire Atlantique a été créé il y a 8 ans avec plusieurs axes de travail :

- Un axe recherches / apports de connaissances afin de donner de la matière aux différentes directions de la collectivité par le biais d'études, de projections, d'enquêtes, d'observations sur toutes les compétences d'un département.

- Un axe prospective avec de la veille et du benchmark pour voir ce que d'autres collectivités peuvent mettre en place

- Un axe design de services : c'est-à-dire la mise en application à partir des usages de

« Au départ de ces semaines de l'innovation, il y a un programme ministériel dans lequel le Département a décidé de s'inscrire. Nous souhaitons proposer un temps fort aux agents autour de ces questions d'innovation et le lancement de ce programme nous a permis d'y donner corps. De surcroît, cela nous a permis de développer plus rapidement un réseau avec les autres acteurs qui y sont inscrits, d'avoir des informations et d'avoir davantage de lisibilité.

Le premier enjeu a été de pouvoir définir ensemble ce que nous entendions par innovation et nous nous sommes rapidement arrêtés sur un sens le plus large possible. Nous entendons ce terme comme « tout ce qui est nouveau pour nous et qui apporte des solutions pertinentes à nos usagers ». A partir de ce principe, nous bâtissons chaque année la programmation.

terrain de réponses à des besoins identifiés. Ces réponses sont co-construites avec toutes les parties prenantes (agents, usagers, ...)

A ces trois axes, se rajoute un quatrième volet créé en 2017 : le labo de l'innovation. Piloté par le service, ce projet le dépasse puisque ce labo intègre autant que faire se peut d'autres directions du Département (RH, info, veille, ...)

Le labo de l'innovation est une sorte de « chambre d'écho » des projets de la collectivité qui vise à les mettre en avant mais également à outiller et sensibiliser les agents à

d'autres pratiques. Il se veut également un espace ouvert sur l'écosystème et les projets. Les semaines de l'innovation sont le temps fort de ce labo. »

## QUE SONT CES « SEMAINES DE L'INNOVATION » ET D'OÙ EST PARTIE CETTE IDÉE ?

Une programmation la plus variée possible qui permette d'échanger, de découvrir et de faire... Ces semaines nous permettent aussi parfois de découvrir des pépites dans des projets que nous souhaitons accompagner jusqu'au bout. Cela a par

exemple été le cas d'un projet de fin d'études présenté par Léa Jouan, il y a deux ans sur un jeu luttant contre les stéréotypes de genres. Devant la qualité du prototype et le retour des agents et des élus, le Département a souhaité l'accompagner depuis son prototypage jusqu'à sa réalisation concrète. Et cette année encore nous allons choisir un projet que le Département accompagnera, financièrement et méthodologiquement. »

# des semaines de l'innovation **DEDIEES AUX AGENTS.** *pourquoi ce choix?*

« Ces temps forts sont réservés aux agents car, l'enjeu initial était celui de la liberté de paroles totale... et il est plus facile de libérer la parole, de parler éventuellement de ses doutes ou de ses échecs quand les usagers ou d'autres collectivités ne sont pas là, lorsque l'on est entre pairs et sans la contrainte de la communication institutionnelle.

Dans leur mise en œuvre, nous souhaitons permettre aux agents de travailler leur interconnaissance, leur permettre de confronter leurs différentes cultures-métiers ou les ouvrir à d'autres méthodes. Ces semaines permettent une pause dans le quotidien de chacun.e, une ouverture vers les autres et la création de transversalités au sein du Département.

Chaque année, nous comptons entre 500 et 600 agent.e.s différent.e.s inscrits à notre programmation et nous estimons en avoir déjà touché 1 000 sur les 4 500 que compte le Département. Ces inscriptions étant libres, et certains ne pouvant pas y participer en raison de la continuité nécessaire de leur service, nous sommes plutôt contents de ce chiffre. »

## *(CO)*- CONSTRUIT LA PROGRAMMATION ?

« La programmation est pensée en 3 parties qui reviennent chaque année avec des contenus différents :

- \* Une partie d'ouverture vers l'extérieur, découverte d'autres acteurs
- \* Une partie retour d'expérience des agents de la collectivité
- \* Une partie sensibilisation à d'autres méthodes sous des formats un peu « décalés »

Tous les ans en avril/mai, je lance un appel à candidature interne à l'encadrement et aux agent.e.s pour qu'ils me remontent des initiatives dont il veulent parler lors des semaines qui se déroulent en novembre. Les réponses à cet appel constituent aujourd'hui à peu près 80% de la programmation. Les différentes directions du Département me sollicitent aussi d'elles-mêmes, du coup depuis 2 ans il est très facile pour moi de programmer ces temps forts ! Cette année par exemple, en raison du confinement du printemps, l'appel à candidature n'a été lancé qu'au mois de juin... et en 15 jours le programme était quasiment bouclé !

Concernant les initiatives extérieures, je les programme en fonction de l'actualité. Ces dernières années, nous avons programmé pas mal de contenus autour du mouvement des makers et cette année des communs car il me semble qu'il y avait-là matière à réfléchir. Le fait d'être aussi le chef du service innovation me permet par ailleurs de voir passer beaucoup d'initiatives et de rester en veille, ce qui facilite la programmation.

*Comment se*

# Un **ATOUT** *innovation au Département ?*

**« Sans aucune hésitation, je dirai que nous avons une longueur d'avance par rapport au design de services. Si beaucoup de collectivités s'interrogent sur une amélioration de leurs process, peu partent, comme nous, d'une page blanche pour ré-interroger leurs pratiques et co-construire avec leurs agents et leurs usagers. Je suis d'ailleurs parfois contacté par des collectivités qui souhaitent développer ce concept et qui viennent à notre rencontre pour voir ce que nous mettons en place. »**

## L'**IMPACT** *de ces semaines sur les agents.*

**Avez-vous  
évalué de  
réelles  
transformations  
dans les  
PRATIQUES ?**

« Je serai bien prétentieux de dire qu'à elles seules les semaines de l'innovation transforment les pratiques... Par contre nous œuvrons pour que ce soit le cas et que des ponts se créent entre les différentes directions. Je pense donc que nous participons de cette

transformation mais cela s'inscrit dans le cadre de toutes les actions mises en œuvre par le Département.

Depuis plusieurs années, une réelle politique de transformation est à l'œuvre au sein de notre collectivité et effectivement les choses avancent. Tout d'abord, la création de services supports, comme celui de l'innovation, qui porte, diffuse, sensibilise, forme et outille les agents pour qu'ils puissent être les acteurs du changement. Il y a aussi tout un pan qui passe par l'innovation managériale : l'obligation à l'embauche de faire 5 jours d'immersion sur le terrain quand on va travailler au siège ou vice-versa, les rapports d'étonnement, qui obligent à s'interroger sur ce que font les autres et sur les process à l'œuvre.

Cette politique a été décidée par le Président du Conseil Départemental et est mis en œuvre par le DGS (directeur général des services) au quotidien. L'enjeu étant de nous rapprocher des usagers et des territoires afin de créer de la transversalité dans la production du service public. »

# 2. les projets de l'école de Design de Nantes

## SEMAINES DE L'INNOVATION DU DÉPARTEMENT 44

*Dans le cadre des semaines de l'innovation du CD44, nous avons pu assister à la présentation, sur Teams, de 6 projets de fin d'étude d'étudiantes de l'Ecole de Design de Nantes Atlantique, toutes jeunes diplômées.*



**Extra !!!** : Le jeu qui invite à l'acceptation des différences, par Malouine D'Aubert



**Moove** : Un jeu numérique et coopératif qui vise à faire évoluer les comportements liés à l'activité physique au sein des familles, pour prévenir, notamment la survenue de cancer du sein, par Loélia Rapin



**Elan** : Un village de Tiny Houses pour des jeunes, issu.e.s notamment de l'aide sociale à l'enfance, par Roxane Pongérard



**Plu. A** : un jeu pour faciliter l'alimentation des enfants porteurs de troubles autistiques de 3 à 6 ans, par Pauline Oger



**Totamis** : un jeu pour sensibiliser, apprendre et agir contre le harcèlement scolaire en école primaire, par Clara Jouault



**Design inclusif**: une lampe et une application pour prévenir les crises maniaques ou dépressives des personnes atteintes de bipolarité, par Clara Chanteloup

*Retour sur nos deux coups de cœur présentés le 20 novembre aux agent.e.s du Conseil Départemental de Loire Atlantique : un projet d'habitat pour des jeunes issu.e.s de l'ASE et un projet pour lutter contre le harcèlement scolaire en primaire.*

# ELAN par Roxane Pongerard

## VILLAGE DE TINY HOUSE SOLIDAIRE

*Réinventer l'habitat pour les jeunes majeur.e.s issu.e.s de l'aide sociale à l'enfance*



A leur majorité, certain.e.s jeunes confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) se retrouvent sans logement. Afin de diversifier les offres et de répondre à l'urgence du besoin de logements supplémentaires, Roxane, étudiante à l'école de Design Nantes Atlantique, nous présente son projet de fin d'études baptisé Elan. Il s'agit de développer sur Nantes et agglomération, un village de « Tiny House ». Au sein de ce village expérimental, un outil numérique et la présence ponctuelle d'un.e éducateur.trice devraient aider les jeunes entre 18 et 30 ans à acquérir de l'autonomie dans la gestion de leur logement et du village.

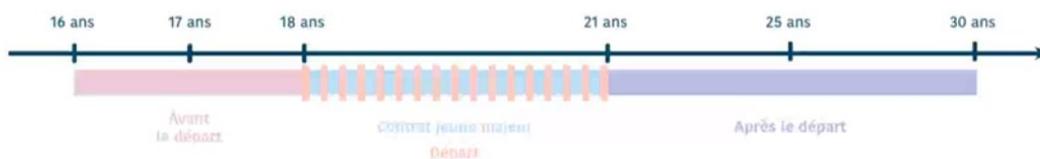
### *Les acteurs mobilisés*

Afin de penser au mieux son projet, Roxane s'est entourée :

- \* d'acteurs.trices professionnel.les : le directeur d'un foyer éducatif, des éducatrices spécialisées, une psychologue de l'ASE et le président d'une association nationale
- \* de jeunes de 18 à 25 ans, placé.e.s ou passé.e.s par l'ASE .

### *Les constats de départ*

Pour les jeunes de l'ASE, les constats sont sans appel : mise à part pour certains qui vont bénéficier d'un contrat jeune majeur (CJM), les sorties du dispositif de l'ASE se font à 18 ans et souvent de façon brutale comme l'illustre ce schéma.



- « Sorties sèches » : Rupture brutale à la sortie des dispositifs de l'ASE dès l'âge de 18 ans
- Manque de souplesse de la part de l'institution : pas de retour en arrière possible pour les jeunes



« Pas de phase de transition. Tout s'arrête d'un coup, brusquement. Même si un projet d'autonomie est commencé avec un jeune... »  
D. jeune de 18 ans placé en studio (CJM)

Et pour la plupart, cette sortie brutale provoque, entre autres, des difficultés pour se loger. Il existe d'ailleurs une forte proportion de personnes sans domicile fixe qui sont passées par l'ASE (26% suivant les dernières études). Cette proportion s'explique suivants différents facteurs : jeunes privé.e.s de tout soutien familial ou social, ruptures tout au long du parcours à l'ASE, et le peu de contrats jeunes majeurs existants.

Pour les plus chanceux qui trouvent à se loger, le problème qui peut cependant se poser est celui de garder son logement et d'être en capacité de le gérer de manière autonome.

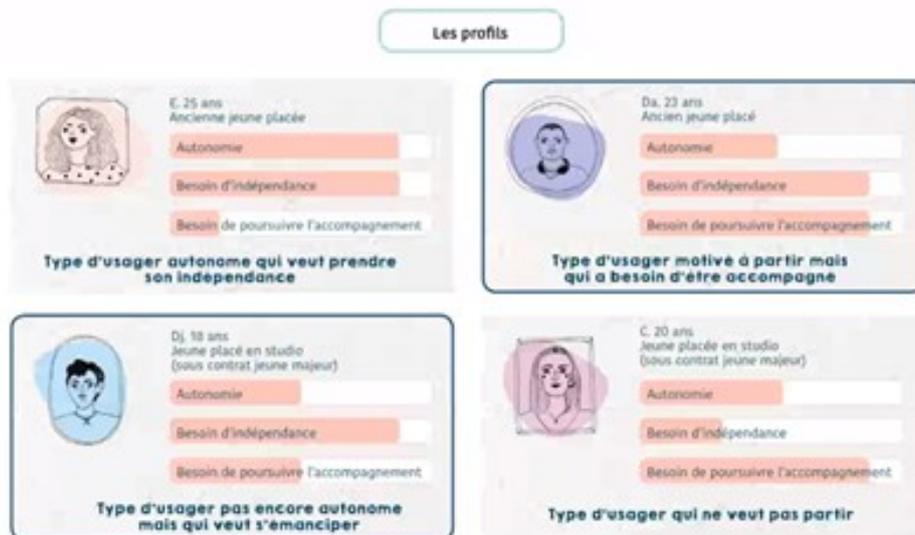
## La problématique retenue par Roxane :

« Comment guider les jeunes majeure.s à sortir du cadre de l'Aide Sociale à l'Enfance vers le chemin de l'autonomie ? »

## Les jeunes visés par le dispositif



Les jeunes avec lesquels Roxane a pu travailler, notamment grâce à la mise en place d'ateliers créatifs pour cibler leurs besoins, et donc une solution appropriée, peuvent se répartir suivant 4 types de profils. Cependant, afin de garantir une mixité sociale au projet, Roxane envisage l'ouverture de son « village » pour moitié à des jeunes qui ne seraient pas issu.e.s de l'Aide Sociale à l'Enfance mais seraient, par contre, dans les mêmes problématiques de logement.



# LE PROJET E L A N EN DÉTAILS

Le projet développé par Roxane au regard de ses différents constats est celui d'une nouvelle offre de logement pour répondre à la situation des jeunes et à la saturation des logements sur le Département de Loire Atlantique.

Au-delà de cette réponse à des besoins de logements, d'autres objectifs viennent renforcer et légitimer cette idée :

- Devenir autonome dans la gestion de son logement
- Se responsabiliser dans la maintenance du village
- Se ressourcer, construire un projet et aller de l'avant
- Créer du lien, renforcer la solidarité et faciliter la mixité social
- Vivre dans un habitat plus proche de la nature et minimaliste

## POURQUOI LES TINY HOUSES ?

Le choix de Tiny House répond à une urgence de s'installer rapidement, elle est plus modulable qu'une maison et peut se déplacer. Elle est adaptable et évolutive et sa taille assez réduite peut procurer un sentiment sécurisant.

### Les tiny houses

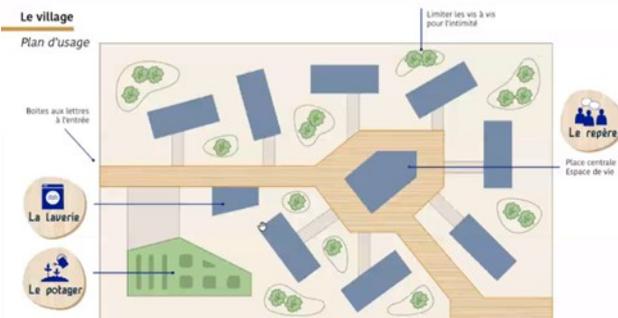
- Mini-maison en bois
- Installées sur une plateforme de remorque (mobiles)

- Superficie : 18 m<sup>2</sup>
- Dimensions : 2,5m x 6m x 4m
- Poids max : 3,5 Tonnes



29

## POURQUOI UN VILLAGE ?



Afin de répondre à l'ensemble des objectifs, l'habitat isolé ne semblait pas la meilleure des options... le projet de Roxane est donc la création d'un Village, alternants espaces individuels (les maisons) et collectifs (« le repère » pour se rencontrer, travailler, échanger ; la laverie et le potager)

**LE SUIVI EDUCATIF** Un suivi éducatif progressif en fonction des besoins et des profils sera assuré par des éducateur.trice.s, l'idée étant de pouvoir expérimenter l'autonomie de manière sécurisée et de préparer la suite, à savoir la sortie du village.

**INTÉRÊT D'UN OUTIL NUMÉRIQUE** L'idée du développement d'un outil numérique vient des témoignages des jeunes que Roxane a rencontré, qui peuvent parfois craindre de gérer en autonomie son logement. Cet outil, une tablette, a pour vocation de les y aider en leur permettant d'avoir une visibilité sur les tâches collectives et individuelles à venir, mais également un suivi de leur budget ou de leur consommation.

**Les tablettes**



**RETOURS DE JEUNES**



Da. 21 ans ancien jeune placé

« Être isolé c'est compliqué donc ce village c'est bien pour faire des connaissances »

« T'es libre, t'as un jardin. C'est posé, tranquille. Tu prends une chaise dans le jardin pour réviser, prendre l'air. Avec un barbecue tu peux inviter des amis »

« Tu économises en cultivant les légumes. On peut les cuisiner ensemble »

« Bien pour s'extraire du collectif des foyers »

« C'est en bois, c'est original, proche de la terre, il y a un jardin. J'aurais choisis ça sans hésiter »

« Utile pour ceux qui sont partis du foyer et qui n'ont plus d'endroit où dormir »



E. 25 ans ancienne jeune placée

## *Où en est le projet aujourd'hui ?*

\* Des terrains  
ont-ils été  
identifiés ?

**A** ce jour : 2 terrains libres de plus de 1000 m<sup>2</sup>, à proximité de commerces et des transports en commun ont été repérés avec l'aide du service foncier du département. L'idée première serait de pouvoir avoir un village expérimental sur un des deux terrains pendant 3 à 5 ans, puis de voir s'il est pertinent de le reproduire ailleurs, de le délocaliser, de le transformer.

**EST-IL VIABLE ?**  
*Quel est son coût ?*

Des potentiels acheteurs (bailleurs sociaux) ou financeurs (collectivités en charge des politiques logement, ASE, jeunesse, ...) ont été identifiés mais tout est encore à faire. Le projet a aussi comme particularité, au-delà de ses frais d'investissement, d'avoir également des frais de fonctionnement, ne serait-ce que dans les déménagements possibles à l'avenir et dans les salaires de l'éducateur.trice présent régulièrement dans le village. La question de pose alors de savoir, si les jeunes sont sorti.e.s de tout dispositif de l'ASE, qui prendra en charge ses frais de fonctionnement !

Rappelons que nous sommes là dans le cadre de la présentation d'un projet de fin d'études et que sa réalisation ne fait pas partie de la commande ! Nous pouvons cependant témoigner que lors de la présentation, un certain nombre de personnes ont montré un fort intérêt à cette idée, voire même pour d'autres usagers possibles, d'autres lieux,...

Si l'idée nous a séduites, gageons qu'il faudra continuer à le penser pour que ce village ne reproduise pas une forme de ghettoïsation de la population jeune, issue ou non de l'aide sociale à l'enfance. Mais nous faisons confiance aux acteurs concernés pour que toute la vigilance nécessaire y soit apportée et nous souhaitons à Roxane de le voir se réaliser.

# TOTAMIS par Clara Jouault

## PREVENIR LE HARCELEMENT SCOLAIRE

*Un jeu pour sensibiliser, apprendre et agir contre le harcèlement scolaire en école primaire*

---

Totamis est un projet de sensibilisation et de lutte contre le harcèlement scolaire à destination des écoles primaires. L'objectif est de favoriser les interactions sociales en mettant en avant les points communs des enfants par l'identification d'un animal-totem. Un kit composé d'un guide d'activités et d'un jeu de cartes, fourni aux écoles.

### *L'écosystème du projet*

Pour mener à bien son projet, Clara s'est entourée de professionnel.le.s (associations, directions d'écoles, psychologues, salarié.e.s de services périscolaires, éducateur.trice.s, enseignant.e.) mais également de parents et d'enfants (harcelés, harceleurs ou témoins).

### *Les données de départ*

**Rappel de la définition : « le harcèlement scolaire est le fait, pour un élève ou un groupe d'élèves, de faire subir de manière répétée à un.e camarade des propos ou comportements agressifs. »**

Selon les sources de l'Unicef de 2018, un enfant sur 2 à l'école primaire, sera victime de harcèlement, harceleur ou témoin, ce qui a poussé Clara à cibler cette tranche d'âge dans son projet afin d'essayer d'agir sur la prévention. Immersée dans trois écoles différentes, elle s'est rapidement rendue compte qu'un enfant qui fréquente les temps périscolaire et la cantine passe, dans sa journée, quasiment autant de temps en classe qu'en périscolaire. Ce long moment passé avant et pendant la classe, où l'autorité du/de la professeur.e n'est plus présente et où les règles se « desserrent » est souvent propice au harcèlement. Le projet de fin d'études de Clara s'est donc tout naturellement axé sur ces moments-là.

### *La problématique*

Le projet s'est orienté autour de 3 axes de recherches : l'expression des émotions, la relation à l'adulte et les relations sociales, afin de comprendre ce qui était en jeu dans les processus de harcèlement. L'axe principal retenu a été celui des interactions sociales, avec comme question centrale :

**« Comment prévenir le harcèlement scolaire sur les temps périscolaires à l'école élémentaire en favorisant les interactions sociales ? ».**

La clé d'entrée retenue pour les causes de harcèlement scolaire a été celle de la peur des différences. Clara s'est donc attachée à concevoir un jeu qui permette de pointer les points communs entre les enfants d'une même classe d'âge et l'idée d'une identification à des animaux totems est née.

# LA REPONSE LUDIQUE & PEDAGOGIQUE

## Interactions sociales

*empathie*

## TROUVER NOS

POINTS

COMMUNS

La solution retenue est celle d'un kit pédagogique, qui, à l'aide d'un guide d'activités, d'un jeu de carte et d'une valisette, permet aux enfants de

- \* repérer les points communs qu'ils peuvent avoir avec d'autres camarades de classe,
- \* de comprendre les processus de harcèlement et de
- \* trouver des pistes d'actions.

Le pari de cette solution : favoriser les interactions sociales en travaillant sur l'empathie, en provoquant de nouvelles rencontres entre les enfants, pour diminuer les risques de harcèlement à l'école.



## *Une partie de Totamis 1ère phase : l'animal totem à identifier*

Par le biais de 3 questions, chaque enfant est amené, en fonction de ses réponses, à retenir une carte sur le plateau. La première question, portant sur la personnalité de l'enfant (caractéristiques, valeurs) permet de récolter une tête, la seconde un corps et la troisième des pattes. Chaque enfant est ensuite amené à fabriquer son animal totem avec du Plastique Dingue afin d'en faire un porte clé qu'il pourra conserver. Lors de cette phase, Clara a pu observer qu'immédiatement après avoir tiré les cartes de leur animal totem, les enfants avaient tendance à les comparer et à se regrouper en fonction des similitudes (. De nouveaux groupes ont alors pu se créer dans la classe, et les enfants ont pu se découvrir des affinités avec d'autres qu'ils n'avaient pas forcément l'habitude de fréquenter.



## *2ème phase : comprendre le harcèlement*

Grâce à un livret composé de fiches pédagogiques, différentes activités sont proposées aux adultes en fonction des objectifs à atteindre, du temps disponible, du nombre d'enfants ou encore de leur âge. Ces activités sont réparties en différentes catégories : les valeurs citoyennes, la violence, le regard des autres et les préjugés. A chaque catégorie correspondent différentes animations possibles.

## *3ème phase : lutter contre le harcèlement*

Les enfants sont invités, au travers d'un jeu « brise-glace », à se répartir par groupe en fonction des similitudes de leur animal. Ils réalisent alors une fresque situant l'animal dans son environnement. Ce travail d'expression et de communication au travers du dessin ou de l'écriture facilite la mise en mots de situations difficiles.

### **OÙ EN EST LE PROJET AUJOURD'HUI ?**

**L**e jeu est actuellement en phase de test dans plusieurs accueils périscolaires. D'ici à 2021, une évaluation de son impact sera réalisée et le jeu devrait être mis en fabrication dans sa première version. Pour ce faire, un travail de recherche de partenariat, notamment des municipalités, est en cours. L'ambition du projet est de pouvoir le faire agréer d'ici à 2022 par l'éducation nationale et de développer des formations à son utilisation. En 2023, forte des premiers retours d'expérience, Clara pense en fabriquer une deuxième version.

Le prix de vente modique (entre 20 et 30 euros hors coût de fabrication des portes clefs) devrait pouvoir faciliter son acquisition par nombre d'écoles ou d'accueil périscolaires.

Actuellement, le jeu a été conçu pour les enfants d'âge élémentaire mais en travaillant à d'autres visuels et d'autres supports, il est tout à fait adaptable à d'autres tranches d'âge... Gageons que Clara n'a pas fini de le développer !!

**Si vous voulez plus de renseignements  
ou que vous êtes intéressé.e.s par le projet,  
n'hésitez pas à contacter Clara Jouault :  
clara.jouault@gmail.com**

**06.02.52.62.56**

# ARBITRYUM

ET SI LA DÉPENDANCE ET LA LIBERTÉ N'ÉTAIENT PAS PROPREMENT ANTINOMIQUES? ARBITRYUM EST UNE ENTREPRISE QUI PROPOSE AUX ÉTABLISSEMENTS POUR PERSONNES ÂGÉES DE MESURER LES LIBERTÉS DES RÉSIDENTS, DE METTRE EN PLACE DES ACTIONS POUR AMÉLIORER LEUR DROIT AUX CHOIX ET LEUR DROIT AUX RISQUES, ET DE MESURER L'IMPACT DE CES ACTIONS.

SABRINA ALBAYRAK PARTAGE LES QUESTIONNEMENTS ET LES DÉCOUVERTES QUI ONT ÉTÉ LES SIENS EN TANT QUE CHERCHEUSE SUR LE VIEILLISSEMENT, PUIS CEUX D'ARBITRYUM QUAND LE PROJET A VU LE JOUR. DÉCOUVREZ À TRAVERS CETTE INTERVIEW, NON SEULEMENT UN OUTIL CONCRET ET PARTICIPATIF, PERTINENT ET ACCESSIBLE POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE EN ÉTABLISSEMENT... MAIS AUSSI UN PROJET PLUS VASTE D'ENGAGEMENT POLITIQUE POUR LE RESPECT DES DROITS DES PERSONNES VULNÉRABLES.

## #1 CONSTATS ET QUESTIONS A L'ORIGINE DU PROJET

### ● D'où est né ce projet Arbitryum?

« Dans le cadre de mon doctorat, je me suis posé la question suivante : « Est-ce que les personnes âgées ont encore des marges de liberté dans les établissements » ?

Je partais avec l'idée que de lourdes présomptions d'incompétence pesaient sur les personnes âgées : avec l'âge et la dépendance, on n'est plus considéré comme des citoyens à part entière dont la parole pèserait autant. Et par conséquent, je me suis demandé s'il était possible d'aménager des marges de liberté dans ces établissements.

Pour réaliser ces constats, je me suis basée sur une méthodologie anglo-saxonne d'observations participantes : j'ai été gardienne de nuit et serveuse en maison de retraite. C'était le meilleur moyen pour observer ce qui se faisait sans créer de biais d'enquêteur.

Les résultats étaient très intéressants. Il existe des marges de liberté mais il existe aussi des freins à ces marges de liberté, qui sont intrinsèques aux établissements. Et les leviers pour améliorer ces marges de libertés sont fortement conditionnés par l'environnement dans lequel vivent les personnes âgées ».

### ● De quelle(s) dimension(s) de la liberté parlez-vous ?

« Nous nous sommes intéressés aux libertés quotidiennes comme aux droits fondamentaux : droit à la citoyenneté, l'accès à l'information.. Toutes les dimensions sont ressorties de la recherche initiale après une centaine d'entretiens avec des résidents. Ils ont eux-mêmes créé un référentiel de leurs libertés. Voici la liste exhaustive de ces critères :

- Liberté de sécurité
- Liberté d'aller et venir
- Liberté de choisir son lieu de vie
- Liberté de décider comment je veux être aidé
- Liberté de disposer de son corps jusqu'au bout de sa vie (respect de l'intimité, de la sexualité notamment)
- Liberté de s'informer pour mieux décider et rester utile
- Liberté d'accéder aux loisirs et à culture. »

“ La question est jusqu'à quel point on peut prendre une décision pour l'autre, pour son bien, en allant contre sa dignité. ”

## ● On peut comprendre la notion de droit aux choix...

### ...mais quid du droit aux risques ?

« On parle du droit aux choix et aux risques depuis 30 ans aujourd'hui. Mais on ne mesure toujours pas ces libertés et ces risques dans les établissements parce que ça fait toujours peur. Le droit aux risques c'est celui de pouvoir continuer à faire des choix qui soient des choix pour soi-même, même si d'autres considèrent que ce ne sont pas les bons choix.

Un exemple très concret : les protections urinaires. Elles sont imposées dans certains EHPAD même pour les personnes en capacité d'aller aux toilettes. Pourquoi ? Parce que les soignants ont peur que la nuit, les personnes tombent en se levant pour aller aux toilettes. C'est un risque. Mais l'autre pendant c'est que quand on interroge les personnes âgées là-dessus, elles peuvent se mettre à pleurer, car elles ressentent une atteinte à leur dignité. Leurs parents leur ont appris toute leur enfance à être propre et désormais on leur réapprend à être sale. Voici la notion de risque versus la notion de dignité. La question est jusqu'à quel point on peut prendre une décision pour l'autre, pour son bien, en allant contre sa dignité. »

### **Le droit aux risques est potentiellement conflictuel...**

### **Comment ne pas opposer les pratiques professionnelles à la dignité des personnes ?**

Le droit aux risques peut en effet opposer. Et un troisième acteur entre aussi en jeu : les familles, et les peurs des familles. Par exemple, une personne âgée souhaite pouvoir faire du vélo, car elle en a fait toute sa vie. Mais la famille refuse par peur qu'elle se casse le col du fémur...

Vous avez là un aperçu du triptyque complexe avec : de la part des familles, une vraie peur de perdre son proche, du côté des professionnels, une vraie peur de la judiciarisation et des répercussions légales du fait de laisser des personnes prendre des risques, et des résidents, un vrai besoin de libre arbitre.

### **Arbitryum est né de vos recherches. Mais le projet se fait-il aussi l'écho d'une mobilisation particulière pour faire avancer ces droits ?**

Il y a un vrai mouvement depuis longtemps et surtout depuis la loi 2002 pour remettre les personnes concernées au cœur de l'action sociale, avec les Conseils de Vie Sociale (CVS, l'obligation d'évaluation interne et externe, de prise en compte de la satisfaction des usagers...) C'est une loi, mais dans les faits comment ça peut se dérouler ?

En vrai, que fait-on des résultats des CVS ? Fait-on des plénières avec les résidents ? Quelle participation est possible ? Quelle représentation y est assurée ? Autant de questions de participation et d'accès aux droits, auxquelles notre outil apporte déjà quelques solutions.

## Comment avez-vous réussi à co-construire un outil dans ce schéma a priori antagoniste : résidents / familles / professionnels ?

« Au départ l'important était d'associer tout le monde. Et pour nous, qui sont les meilleurs experts du vieillissement ? Ce sont les résidents. De notre place, il s'est donc agi d'abord d'aller à contre-sens de la posture de chercheur expert, de ce qui se fait en Santé publique, pour ne pas penser à la place des personnes mais construire avec elles et pour elles.

Et pour qu'un outil soit utilisé par des acteurs, il faut qu'ils en soient parties-prenantes. C'est ainsi que nous sommes allés à la rencontre de plus de 240 personnes âgées partout en France, à la rencontre de professionnels et de familles pour les interroger dans un premier temps sur

« Qu'est ce qui compte pour votre liberté ? »

On a aussi créé des *focus groupes* où on travaillait avec les familles d'un côté, avec les professionnels d'un autre et les résidents d'un autre encore.

Et on a mis en place des *living labs* : des ateliers d'utilisateurs où on a fait tester, retester et re-retester l'outil pour qu'il corresponde bien à leurs besoins. C'est cette démarche qui a donné lieu aux 7 dimensions de notre référentiel. »

## Quelles ont été la durée et les étapes de cette phase de construction du projet Arbitryum ?

« Il nous a fallu 2 ans et demi. Et comme les résultats ont été très intéressants et puisque personne n'avait créé d'outil d'évaluation du respect des libertés, on a créé Arbitryum en 2018.

Le constat était le suivant : certains établissements respectent le droit aux choix et le droit aux risques des personnes âgées... et d'autres moins. La comparaison nous a apporté des éléments pour comprendre quels étaient des leviers et des freins à ce respect des libertés.

Le questionnement suivant était donc de savoir si finalement il était possible de mesurer ce respect des libertés. Puis de voir si des mesures ou des politiques de droit aux choix et aux risques dans des établissements pouvaient avoir un impact pour la qualité de vie des

“ Le facteur de respect des libertés (...) n'avait jamais été intégré dans la mesure de la qualité de vie ”

## Quel lien a été fait entre le droit aux choix et aux risques et la qualité de vie des résidents ?

« On a utilisé la question de la qualité de vie car c'est un référentiel qui est utilisé dans tous les établissements.

Notre démarche a été d'interroger les personnes sur ces 2 aspects, et d'associer des facteurs liés à la qualité de vie et des facteurs liés aux libertés.

Notre but était d'essayer de comprendre quels facteurs allaient être les plus protecteurs de la qualité de vie des personnes âgées.

Donc on y a intégré une grande diversité de facteurs : le nombre de maladies, de visites reçues, les difficultés pour marcher, etc... et un facteur de respect des libertés qui n'avait jamais été intégré dans cette mesure de la qualité de vie des personnes âgées. »

# #3 Zoom sur le fonctionnement de l'outil

## Comment fonctionne cet outil de mesure des libertés ?

**1** Chaque directeur remplit un questionnaire sur son établissement qui nous permet d'avoir les caractéristiques et de pondérer nos statistiques.

### \* Accessibilité de l'outil

« Les questionnaires ont été travaillés pour être accessibles malgré des handicaps liés au vieillissement (troubles de la vue, de l'attention). Quand les personnes ont moins d'appétence pour les nouvelles technologies, on forme à distance un professionnel au sein de l'établissement (en dehors du soin pour éviter les biais d'enquêteur). On a opté souvent pour des questions binaires afin de faciliter et forcer à la réponse. En living lab on avait noté l'utilisation trop fréquente du « je ne sais

**2** Il peut ensuite démarrer une campagne : il invite via la plateforme en ligne les participants. Il ne les interroge pas directement. Ils sont autonomes pour répondre aux questionnaires.

**3** La jauge est validée quand il y a eu le recueil suffisant statistiquement, des pros, des aidants, des résidents et familles. Il peut alors passer à l'analyse de résultats. Nous lui fournirons un diagnostic sur les écarts de perception entre tous.

**4** Le directeur recevra plusieurs propositions sur les points identifiés comme problématiques : c'est-à-dire des actions positives à sélectionner avec les professionnel.le.s et les résident.e.s pour les mettre en place.

**Exemple** : si notre outil détecte un sentiment dépressif très élevé à l'entrée, vous allez avoir plusieurs suggestions d'actions comme celle du tutorat. Le principe c'est qu'un ancien résident prend sous son aile un nouveau pendant les 6 premiers mois. Au bout de cette période, on évalue l'impact sur les résidents tutorés en comparant avec ceux qui n'ont pas été tutorés. Si on prouve l'impact de cette proposition, c'est un vrai levier pour poursuivre l'action au sein de l'établissement.

**le +** L'avantage pour les EHPAD c'est qu'on peut inclure les résultats obtenus à des évaluations internes et faire en sorte que ces évaluations fassent participer enfin et

## Sur quoi vous appuyez-vous pour suggérer des actions à mettre en place ?

« Au début on était sur un accompagnement humain à 100%. Mais ça ne fonctionne pas économiquement. On reste sur de l'accompagnement quand c'est vraiment demandé mais on privilégie maintenant l'accompagnement à distance avec l'outil. On a ainsi travaillé pendant un an avec Stéphane Garagnani, le directeur de la technologie à Arbitryum sur un moteur de suggestion.





Stéphane fait travailler l'intelligence artificielle. On se base sur :

- les renseignements donnés par le directeur sur l'établissement,
- les problématiques rencontrées dans l'établissement en fonction des critères évalués par l'outil.

Caractéristiques et problématiques identifiées sont alors traitées par cet algorithme pour suggérer des actions à mettre en place.

On a utilisé ce qui existait déjà dans des établissements, des actions possibles ailleurs et qui fonctionnaient sur la qualité de vie. C'est cette base de données qu'on alimente au fur et à mesure et qu'on propose aujourd'hui via le moteur de suggestion. Plus les établissements vont renseigner leurs propres actions, plus on va avoir une base de données étoffée et plus nos propositions vont être pertinentes. Mais il y a aussi de l'intervention humaine, pour des établissements qui ont déjà mis en place des actions et qui veulent qu'on évalue leur impact. »

### **Votre innovation n'est donc pas sur le type d'actions à mettre en place ?**

« Oui. La 1ère innovation est l'outil de mesure des libertés et la 2ème innovation est le moteur de recherche qui va vous proposer des actions recensées. Mais non on ne va pas réinventer les modes d'action.

On a visité 60 établissements pour créer la première base de données. Notre valeur ajoutée, c'est que comme on se déplace beaucoup sur les établissements, on repère des actions peu connues et très diverses. C'est un vrai problème que le manque de communication et de partage entre les établissements qui ne sont pas dans les mêmes groupes, entre publics, associatifs, privés... C'est dommage qu'il n'y ait pas de mutualisation.

Je pense qu'Arbitryum peut aussi être un lien entre les structures. Et à terme on pourrait améliorer la communication entre eux pour qu'ils puissent directement se conseiller et échanger, à la façon de ce qu'on a mis en place pour Entraide. »

## #4

# USAGES

### ● TEMPORALITE

« Entre le 1er coup de téléphone et le « go », il faut compter entre 6 mois et un an. Pourquoi ces délais ? On est sur un service qui n'est pas considéré comme essentiel. Il y a un gros travail de pédagogie autour de l'outil à faire. Et il faut se rappeler que l'on parle d'innovation, de quelque chose qui n'a pas été proposé avant. Donc c'est une certaine gymnastique de l'esprit au début pour l'intégrer aux conditions de vie des résidents et de travail des professionnel.le.s. Mais une fois l'acquisition faite, c'est presque à vie. Il faut que chaque année, il y ait du renouvellement dans les mesures, des comparaisons dans le temps, des données qui s'agrègent. C'est très important d'avoir une pérennité d'Arbitryum dans un établissement. »

### ● COUT DE L'OUTIL

« Nous en sommes fiers. Notre objectif est l'amélioration de la qualité de vie de tout le monde, sur le territoire national. Pour cela, il faut en démocratiser l'accès.

Nous proposons un système d'abonnement annuel. Nos tarifs vont de 420 euros à 1200 euros par an. Sachant que

- pour 420 euros sont comprises la mesure du respect des libertés, et l'aide au recueil de données,

- pour 570 euros on y ajoute la suggestion d'actions positives et la mesure de leur impact.

- le pack au-dessus (1200 euros) est destiné aux grands groupes car cela nous demande de l'agrégation de données et donc plus de temps d'analyse, plus de coûts de serveurs en gestion de data. »

# #COVID-19 Les libertés à l'ordre du jour?

## ● **Comment votre outil a-t-il évolué à l'heure du nouveau contexte sanitaire ?**

« Pour nous la période a été très compliquée. Nous travaillons en EHPAD, mais comme nous ne sommes pas essentiels à la survie des personnes âgées, toutes nos activités ont été suspendues pendant la période du confinement.

Mais ça a aussi été l'occasion de rebondir d'une autre façon. Nous avons travaillé avec des professionnels du soin, de l'âge et du handicap pour créer la plateforme Entraide. Il s'agit d'un outil pour échanger entre pairs, accéder à des webinars sur des sujets d'actualité, trouver des ressources en termes d'enjeux organisationnels et humains, etc.

Mais pour revenir à Arbitryum, le confinement nous a amené à penser l'après-crise et se poser la question de son impact sur les personnes âgées. On a donc ajouté à notre référentiel des questions sur l'impact de la crise (solitude, dépression, etc) sur les perceptions des résidents. »

## ● **La période du premier confinement a fait naître beaucoup de questionnements et d'alertes sur les libertés des personnes âgées. Cette prise de conscience générale a-t-elle été un levier pour diffuser l'outil Arbitryum ?**

« Oui ça a changé vraiment quelque chose. On nous disait : « Les libertés c'est essentiel... » mais les gens ne passaient pas forcément le pas. Donc finalement c'était essentiel... mais pas primordial pour la vie des établissements. D'une crise peuvent naître aussi des opportunités. Ont été remis sur le devant de la scène des questionnements sur les libertés des personnes âgées... qui étaient secondaires. Le fait qu'elles soient confinées, sans droit de voir les proches... ça a posé de vraies questions sur les droits des personnes âgées, sur la façon de traiter les personnes vulnérables et les conséquences sur le long terme sur ces personnes. Donc je pense que oui, pour les professionnel.le.s qu'on rencontre, sont devenues essentielles ces questions de respect des libertés. »

## ● **Du côté des professionnels, cherchez-vous, au passage, à redonner du sens à leur métier ?**

« Pour nous c'est un cercle vertueux. Les résidents vont voir leur qualité de vie améliorée, les professionnel.le.s vont retrouver du sens dans leurs pratiques et avoir une qualité de vie au travail, et les familles vont se réapproprier une confiance dans les établissements. On promeut le fait qu'on améliore la qualité de vie mais aussi qu'il s'agit d'une opportunité pour fédérer les professionnel.le.s autour de projets. Parce que Arbitryum ne fait pas que mesurer le respect des libertés, nous mesurons aussi les écarts de perceptions entre les professionnel.le.s, les résidents et les familles.

Et on propose alors des actions positives à coûts constants qui n'impactent pas les budgets des établissements. On va mesurer ensuite l'impact de ces actions sur la qualité de vie et faire la preuve qu'elles fonctionnent... ou ne fonctionnent pas et c'est un résultat en soi. Ça permet de réajuster les actions proposées ou d'en proposer d'autres. »

## ● Observations

« Aujourd'hui nous menons des expérimentations sur 12 établissements en tout, avec la Croix Rouge française et le Conseil Départemental du Val d'Oise (95).

Les problématiques varient d'un établissement à l'autre. Mais la constante ce sont les écarts importants de perception entre les résidents, les pros et les familles. Et c'est l'objet de notre analyse en général : comprendre pourquoi des perceptions sont aussi différentes.

Parfois des choses sont mises en place mais les résidents ne sont pas au courant. C'est alors un problème d'information. Parfois, c'est une question de point de vue : les familles et personnels ont une perception de la liberté différente du fait de leur autonomie plus grande. »

## ● Surprises

« Les résultats ont dépassé parfois nos espérances. Certains établissements ont choisi de faire les recueils de données en groupe : individuellement mais dans une même salle. Pour y avoir assisté, on a parfois vu des professionnels à qui des questions posaient souci, qui les partageaient au collectif à voix haute... et l'on a vu tous les autres participer, etc. Le recueil a créé du débat et fait prendre du recul sur les pratiques professionnelles. C'est impressionnant parfois de voir à quel point ils s'approprient l'outil. »

## ● Accueil

« Les professionnel.le.s nous ont souvent remerciés, de leur permettre de se poser des questions qu'on ne se pose pas habituellement. C'est une première formation quelque part. L'outil apporte déjà une écoute et une prise en compte de la parole. Les professionnel.le.s savent que leur participation va pouvoir avoir des impacts sur la vie de l'établissement. Chez les résidents aussi l'accueil est bon. Certains le prennent comme une animation ! Ou une introduction à l'utilisation de nouvelles technologies.

Mais pour cet accueil favorable, il faut que la direction soit partie prenante. L'outil fonctionne s'il y a une vraie volonté de changement de pratiques. »

## ● Difficultés rencontrées

« On a eu pleins d'obstacles. Le principal est toujours de convaincre les directeurs que c'est essentiel. Or tant que ce n'est pas obligatoire, on a du mal à se dire que c'est essentiel. Et les mœurs doivent parfois devancer les lois.

Ensuite la difficulté c'est de convaincre les investisseurs : on nous demande des preuves de réussites. Or pour faire des preuves on a besoin d'investir dans la Recherche & Développement et on a besoin de temps. Le fait d'être une entreprise « ESS » aussi apporte son lot de difficultés dans la recherche de financements. Quand on fait des levées de fonds c'est plus difficile pour convaincre avec ce label, du fait des préjugés des investisseurs. Quand on va chez des « business angels » qui ne sont pas des investisseurs à impact... on entend souvent de la confusion entre ESS et social. « Etes-vous certains de pouvoir faire du business alors que vous faites du social ? ». Notre première mission bien sûr n'est pas le business mais l'utilité sociale. Et pour ça il nous faut des moyens. On vend donc un service à des clients. Pour pouvoir en vivre et pouvoir réinjecter les bénéfices dans la R&D. Donc on peut aussi faire du business intelligent.

Mais ça évolue quand même et il y a de plus en plus d'investisseurs à impact aussi. France Active par exemple accompagne des acteurs comme nous. Aujourd'hui nous avons beaucoup de demandes, et nos ressources humaines ne suffisent pas toujours. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle certaines jeunes structures s'éteignent parfois avant de faire leurs preuves. On a les concepts et outils qui fonctionnent, mais pas la croissance pour assurer leur développement. »

# #6 PERSPECTIVES ●●●

## ● **Visez-vous un impact plus structurel sur l'avancée des libertés en établissements?**

« Nous voulons faire en sorte qu'on ne se pose plus la question, et que le respect des libertés soit évalué et mesuré. C'est une dimension essentielle à la qualité de vie et on ne peut plus passer à côté aujourd'hui.

Aujourd'hui, on peut travailler avec des personnes qui ont des troubles cognitifs mais seulement jusqu'à un certain niveau. Donc on aimerait travailler avec des neurologues pour proposer un outil utilisable par des personnes qui ont des troubles plus importants, afin que personne ne soit exclu de cet outil.

*« Cet outil pourrait être reproductible. Il faudrait alors refaire le travail de co-construction avec les utilisateurs dans les autres secteurs (...)  
Et c'est un de nos objectifs »*

---

Une demande existe aussi pour les personnes en situation de handicap. Au départ on se disait de toute façon que ce besoin de respect des libertés touchait toutes les personnes en situation de vulnérabilité : handicap, protection de l'enfance... on pourrait l'appliquer à pleins de domaines où il y a un constat de manque de respect des libertés fondamentales. Cet outil pourrait être reproductible. Il faudrait alors refaire le travail de co-construction avec les utilisateurs dans les autres secteurs (public et professionnel). Et c'est un de nos objectifs. On a envie de collaborer avec d'autres spécialistes, en intelligence collective avec d'autres domaines que celui du vieillissement.

Pour cela, il faudra qu'on grandisse et qu'on ait de nouvelles ressources humaines et que les investisseurs nous permettent de faire avancer la Recherche et Développement. »

## ● **Quel est votre regard ou vos perspectives par rapport à la formation des professionnels de demain ?**

« C'est au moment de l'apprentissage que ça se passe. Il faut susciter l'envie de faire autrement, d'être dans une ouverture d'esprit par rapport à la capacité d'entreprendre et de faire des choix des résidents... Il faut en travail social, de vraies formations sur les capacités d'agir des personnes vulnérables et des outils pour construire réellement un travail de collaboration avec les usagers pour améliorer leur quotidien. On ne peut plus arriver avec des propositions aux personnes vulnérables, il faut les inclure dans la construction. C'est comme ça qu'on arrive à répondre à leurs besoins. Il faut comprendre dès le départ, que la dépendance n'a rien à voir avec la capacité de choix et d'agir jusqu'au bout de sa vie. »

## ● **Dans 5 ans : vous en êtes où ?**

« Arbitraryum est une construction collective avec Sylvana et Stéphane. Une volonté de changer les choses tous les trois de façon concrète. Dans 5 ans on se dit que ce sera obligatoire de mesurer les libertés.

Et comme on est les seuls à le faire à présent, on imagine qu'on aura une grosse avance technologique et humaine, puisque nous avons aujourd'hui la connaissance.

A l'avenir, on se verrait bien pouvoir appliquer la démarche à toutes les populations dites vulnérables. Et pourquoi pas aussi le développer dans d'autres pays ? »

Projet à la loupe

**t z c l d**

---

## TERRITOIRE ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE

«Territoire zéro chômeur de longue durée» est une expérimentation en faveur du droit à l'emploi, à l'échelle de petits territoires. L'idée est de proposer à tout chômeur de longue durée qui le souhaite, un emploi à durée indéterminée à temps choisi, en développant des activités utiles pour répondre aux besoins des divers acteurs du territoire.

**Cet article vous propose de mieux comprendre les enjeux de ce projet, de revenir sur sa genèse à Rennes et de faire le point sur cette première phase en cours, préalable à la demande d'habilitation qui aura lieu dans le courant de l'année 2021.**

- P.2** Pour cela, découvrez l'entretien avec Lucile Christien, cheffe de projet Territoire Zero Chômeur, dont le rôle est d'être garante de la philosophie du projet et de sa méthode. Elle s'attèle au quotidien à faire en sorte que le projet reste dans les exigences nationales tout en respectant les dynamiques locales.
- P.10** Au regard de la spécificité du projet, qui repose sur une méthode co-construite avec les personnes privées d'emploi du territoire et une réelle dynamique partenariale, nous sommes aussi allées interroger Myriam, habitante du Blosne et privée d'emploi et Thierry Wassmer, animateur de réseaux de solidarités au Secours Catholique d'Ille-et-Vilaine, tous deux très investis dans la dynamique en cours.

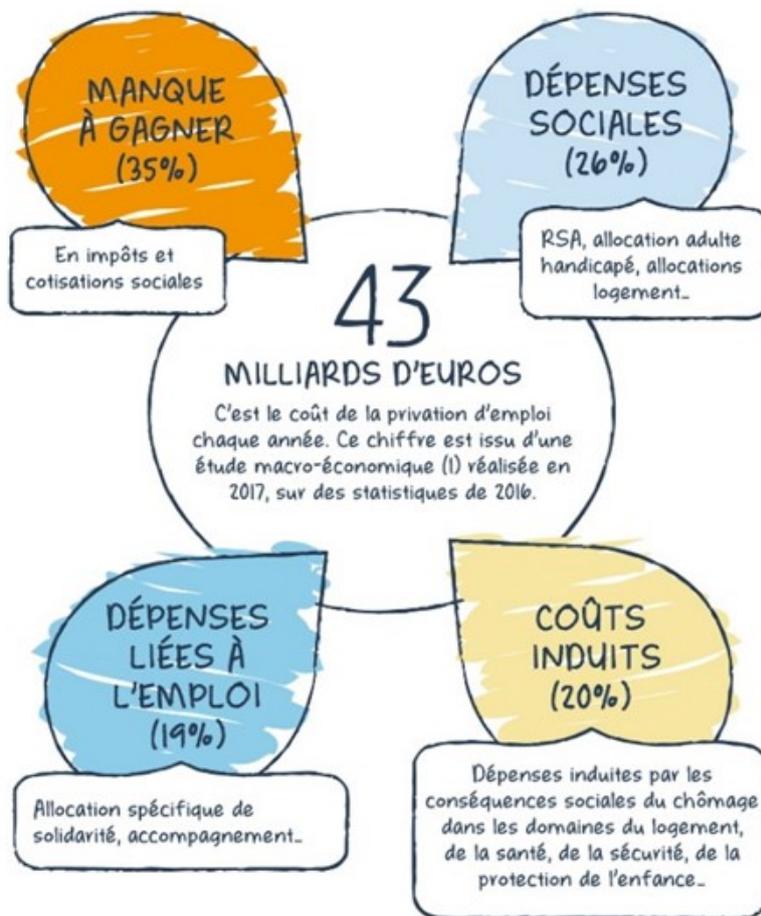
Propos recueillis par le Campus des Solidarités  
les 24 et 27 novembre 2020

# LE PROJET TERRITOIRE ZÉRO CHÔMEUR LONGUE DURÉE

## ... en quelques mots?

« Territoire zéro chômeur est un projet pour le droit à l'emploi dont la visée est d'éradiquer le chômage de longue durée. Dans sa mise en œuvre, l'idée est de créer des emplois en CDI, utiles à un quartier et qui correspondent aux compétences des personnes privées d'emploi.

reversée sous forme d'allocation chômage ou de prestations sociales. Ces emplois seront portés par des « Entreprises à but d'emploi » (EBE), entreprises qui vont recruter toutes les personnes volontaires en CDI à temps choisi du territoire concerné.



Etude détaillée dans le livre de Patrick Valentin :  
*Le droit d'obtenir un emploi*, Chronique Sociale, 2018.

Ces emplois sont financés par ce qu'on appelle la « mobilisation des dépenses liées au chômage de longue durée ». En fait, tout le pari est de se dire que quelqu'un qui est au chômage de longue durée engendre des dépenses ou des manques à gagner pour l'Etat et que cette somme pourrait être mobilisée pour créer autant d'emplois que nécessaire sur un territoire plutôt que d'être

C'est aujourd'hui le fonds d'expérimentation contre le chômage de longue durée qui finance les dispositifs expérimentaux. Pour ce faire, les territoires doivent être habilités pour une durée de 5 ans. Actuellement, seuls 10 territoires sont habilités et une nouvelle vague devrait nous permettre d'être dans les 50 prochains territoires expérimentaux. Nous projetons un dépôt de candidature en 2021.

Territoire zéro chômeur ne fonctionne pas comme un appel à projet classique, dans le sens où, pour pouvoir déposer une demande d'habilitation, il faut démontrer sa capacité à agir sur le territoire et tout ce

qu'on a mis en place depuis deux ou trois ans. Donc quand on candidate, on a déjà un projet quasiment « clé en main » : on sait quelles personnes sont privées d'emploi, avec quelles compétences, quelles sont les activités qu'on va pouvoir développer sur le territoire, quel sera le statut de l'entreprise à but d'emploi, ... C'est ce pour quoi les territoires doivent s'engager dans la démarche projet bien en amont du dépôt de la candidature. »

## **En attendant, si vous n'êtes pas habilités, qui porte le projet, d'où viennent les fonds mobilisés ?**

« Comme une des conditions pour être habilité c'est de faire la preuve de la volonté du territoire à s'engager dans la démarche, un des moyens de le démontrer passe effectivement par l'engagement financier préalable à l'habilitation. A Rennes, les postes sont portés administrativement par le CCAS, donc la Ville de Rennes mais il y a différents partenaires qui participent au financement : la Métropole, le Département avec des fonds européens, bientôt la Région Bretagne et on a également un petit financement de SolidaRen et bien-sûr de l'auto-financement du CCAS. On peut donc d'ores-et-déjà parler d'un investissement collectif dans la démarche.

La notion de consensus dans la démarche est essentielle, c'est-à-dire que tous les acteurs doivent être impliqués et porter le projet. Il peut être impulsé par un acteur mais ensuite cela doit devenir une démarche partagée. »

## **De quand date le démarrage de cette première phase préalable au dépôt de la candidature ?**

« La décision du Conseil Municipal de la Ville de Rennes de se lancer dans cette démarche date d'octobre 2018. Les travaux ont vraiment commencé en mai 2019 avec le recrutement de la première salariée en tant que cheffe de projet. Depuis, plusieurs personnes ont renforcé l'équipe selon les besoins. Nous sommes actuellement trois salariées et allons bientôt passer à 4, ce qui prouve notre logique

de renforcement des moyens. Il y a un portage très fort de la part des élus puisque le renouvellement de l'équipe municipale n'a pas du tout remis en cause la démarche. »

## **Comment s'est fait le choix du territoire ?**

« Pour être un territoire zéro chômeur, il y a à la fois des critères locaux à prendre en compte (dynamique du territoire par exemple), mais il y a aussi des critères transversaux à tous les territoires zéro chômeurs. L'enjeu important est celui de l'atteinte de l'exhaustivité, c'est-à-dire qu'on doit choisir un territoire qui, certes, a un besoin en emplois important, mais également un territoire qui soit en capacité de produire des emplois. On évalue cette capacité

*« La notion de consensus dans la démarche est essentielle, c'est-à-dire que tous les acteurs doivent être impliqués et porter le projet. »*

à produire les emplois par la mixité : y a-t-il potentiellement de futurs clients (entreprises, particuliers, ...), y a-t-il des

potentiels en termes de locaux et d'activités à faire sur un quartier. Aux vues de tous ces critères, le quartier du Blosne a été retenu dans un premier temps puisqu'on souhaitait s'inscrire dans la dynamique de rénovation urbaine qu'il y a en ce moment sur le quartier. Du fait de cette transformation en cours, des nouvelles populations et des nouveaux services qui vont arriver sur le quartier l'idée on pressent la possibilité de s'intégrer à cette dynamique. La volonté est de commencer par le Blosne Est et ensuite, une fois que l'exhaustivité sera atteinte, c'est-à-dire que l'ensemble des personnes volontaires auront été embauchées sur le territoire, nous irons regarder d'autres territoires, comme Maurepas ou Villejean pour étendre la démarche. »

# AVANT LA demande D'HABILITATION

« Nous appelons cette phase préalable la « démarche projet ». Elle s'inscrit dans un cadre national donné à tous les territoires pour produire une candidature solide. Cette méthodologie de projet comprend quatre phases qui ne sont pas forcément séquencées, qui se déroulent en même temps mais sont quand même assez distinctes. »

## La fabrique du consensus

« Une phase appelée « **la fabrique du consensus** » : il s'agit là de partager les modes d'organisation, de s'assurer que tout le monde travaille bien ensemble et est embarqué dans le projet. C'est une phase très importante qui continue tout au long du projet. »

## La rencontre des personnes privées d'emploi

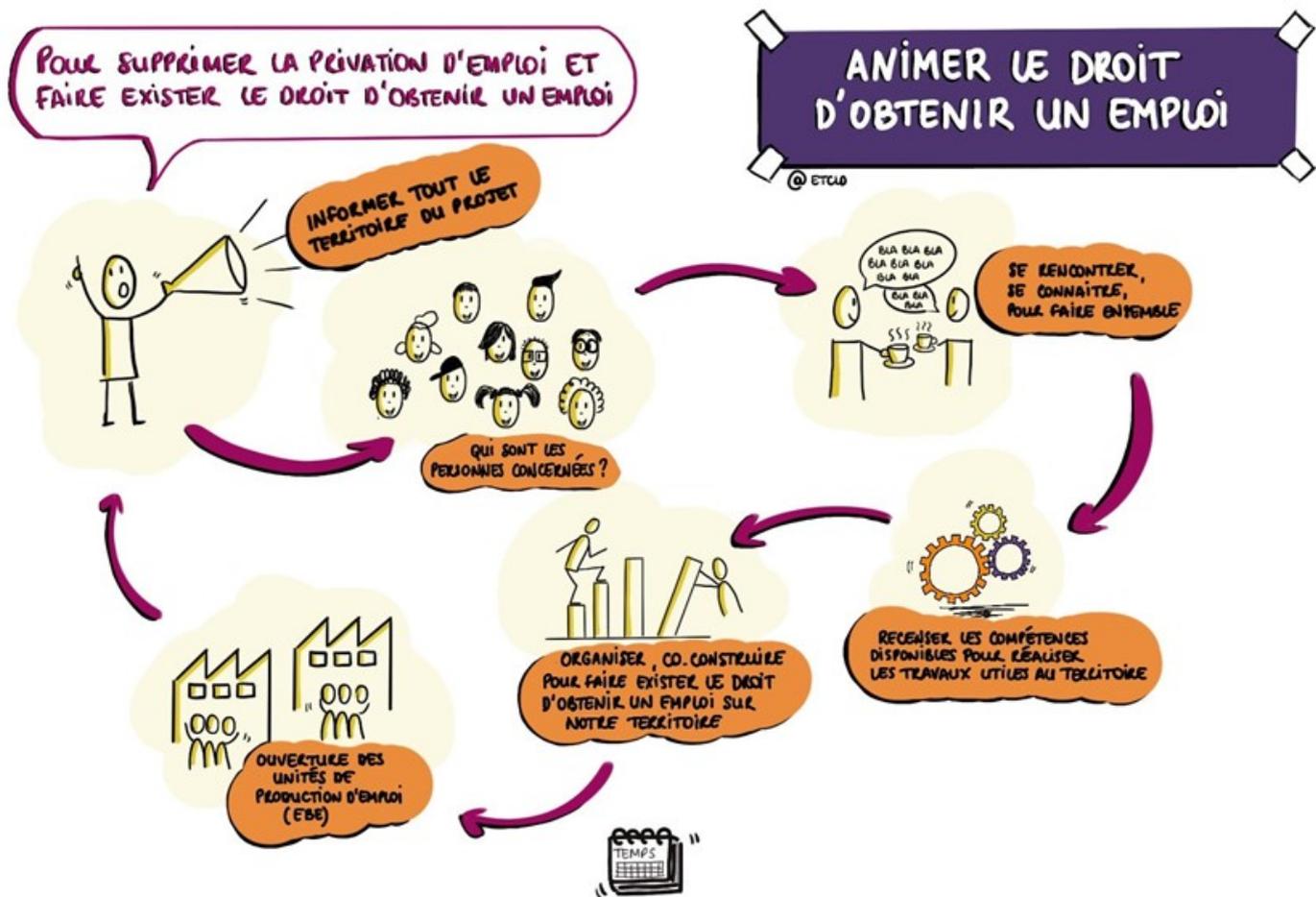
« Une phase de « **rencontres des personnes privées d'emploi** ». Elle est le point de départ de la démarche. On va d'abord à la rencontre de ces personnes pour voir avec elles si elles sont volontaires pour le projet, pour identifier les compétences qu'elles souhaitent mobiliser pour des travaux utiles. L'idée est d'intégrer, tout au long du projet, les personnes privées d'emploi. Nous essayons de construire l'ensemble du projet autour de ces personnes, c'est-à-dire qu'on n'attend pas d'avoir un projet ficelé pour aller vers les personnes mais on va les voir et on construit avec elles. Même si nous n'avons pas la certitude d'être habilités, on fait le pari de construire avec, de tout partager. Cela peut aussi avoir des limites puisque certaines personnes n'ont pas les moyens d'être dans cette co-construction... le bénévolat ne peut pas être la priorité de toutes et tous. Il nous faut donc aussi prendre en compte cette dimension et ne pas mettre à l'écart, demain, celles et ceux qui n'auraient pas pu ou pas voulu coconstruire la démarche aujourd'hui. »

## La rencontre du territoire

« Une fois qu'on a rencontré toutes les personnes privées d'emploi, qu'on a une vision de leurs compétences et de leurs envies, on passe à la phase suivante qui est celle **d'aller interroger le quartier**. On va essayer de faire émerger les besoins d'emploi non satisfaits sur le territoire à l'heure actuelle. On va voir l'EHPAD, le CHU, les entreprises, les associations, les habitants... en fait, on va voir tous les acteurs qui « font le territoire ».

## La mise en œuvre réelle

« Une fois qu'on a identifié ces besoins utiles et vérifié qu'ils étaient bien supplémentaires, c'est-à-dire qu'ils ne viennent détruire aucun autre emploi, on dépose la candidature et on passe à **la mise en œuvre réelle** avec l'embauche, par l'Entreprise à But d'Emploi, des personnes privées d'emploi pour les travaux qu'on aura préalablement identifiés. »



## Retour sur la phase I : l'impact du confinement

« Notre planning a été fortement impacté par la crise. Jusqu'en septembre 2020, nous avons passé environ 18 mois à la phase de fabrication du consensus, tout en mobilisant des personnes privées d'emploi. Depuis début septembre, il y a eu un recrutement sur le projet pour identifier les travaux utiles. Nous avons actuellement une trentaine de volontaires et un objectif d'en rencontrer entre 150 et 200 d'ici au dépôt de notre candidature. Depuis mars nous avons dû suspendre pas mal d'actions pensées pour aller à la rencontre des habitants que nous espérons pouvoir redémarrer en janvier 2021.

Les personnes privées d'emploi ne correspondent pas à une catégorie administrative ou statistique, il est donc difficile de mesurer combien de personnes pourraient être concernées sur le territoire. Nous avons des faisceaux d'indices qui nous permettent de nous dire qu'en toucher 200 serait un bon début : chiffres de pôle emploi, des bénéficiaires du RSA, des bénéficiaires du CDAS, des jeunes accompagnés par We ker. Ce qui est important pour nous, c'est de continuer en permanence à aller chercher des personnes, y compris les plus éloignées de ces dispositifs. Nous recevons alors autant de personnes qu'il y aura de volontaires à rentrer dans le projet. On se fixe un objectif chiffré pour être habilité mais une fois l'habilitation passée, ce travail de repérage continuera. »

**« Ce qui est important pour nous, c'est de continuer en permanence à aller chercher des personnes, y compris les plus éloignées (des) dispositifs. Nous recevons alors autant de personnes qu'il y aura de volontaires à rentrer dans le projet »**

# « L'aller-vers »

---

**Vous parlez des personnes les plus éloignées de l'emploi... mais comment fait-on pour aller repérer ces « invisibles », celles et ceux qui ne sont inscrit.e.s dans aucun de ces dispositifs ?**

« Je réfute le terme d'invisible, car en fait on est toujours connu de quelqu'un. On peut certes être invisible pour les institutions, mais on est forcément connu quelque part : des voisins, des commerçants, du centre social, des associations, des institutions religieuses, des PMU, des écoles... Il y a forcément des connexions qui existent, même pour des personnes isolées chez elles.

On essaie de créer un réseau d'habitants ou de travailler avec les réseaux qui existent déjà sur le territoire et qui nous permettent d'aller vers celles et ceux qui pourraient avoir besoin du dispositif. Nous nous basons d'abord sur ces réseaux informels avant d'aller vers les réseaux institutionnels, cela fait partie de l'ADN de notre démarche. Nous nous intégrons dans une logique « d'aller vers », nous restons à l'écoute des habitants...

...qui eux-mêmes vont aller en chercher d'autres. Nous sommes allés chercher les premiers volontaires et maintenant ce sont eux qui continuent à porter la démarche en allant, par exemple, rencontrer du monde à la sortie des écoles. Nous sommes davantage en soutien de leurs initiatives. »

## Le maillage régional et national

---

**Des soutiens essentiels à chaque territoire qui se lance**

« Nous avons, en Bretagne, un réseau régional composé des différents territoires qui sont, comme nous, en train de se préparer. On se retrouve régulièrement pour échanger sur nos pratiques.

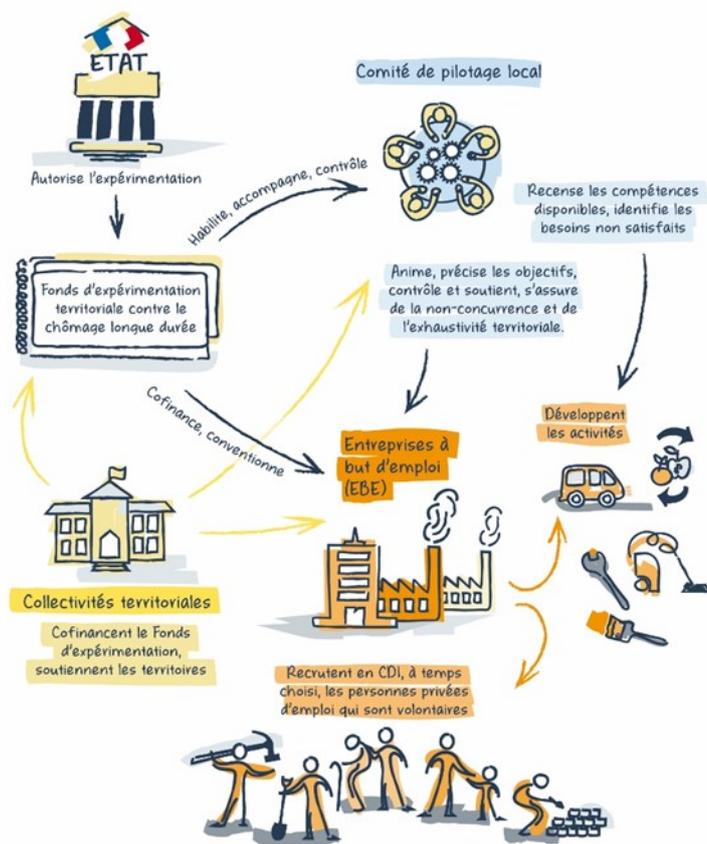
Nous avons également des référents nationaux qui nous accompagnent dans nos questionnements. L'Association Nationale Territoire Zéro Chômeur propose une formation sur plusieurs mois à tous les territoires dits « émergents », c'est-à-dire ceux qui ne sont pas encore habilités. C'est donc l'occasion de se rencontrer et d'échanger avec d'autres territoires.

L'association dispose également d'un centre de ressources auquel nous avons accès pour nous permettre d'aller plus loin dans nos réflexions, d'avoir des données chiffrées, l'accès à l'analyse des expérimentations en cours. »

# ENTREPRISE à But d'EMPLOI

Une fois habilités, les fonds, qui jusqu'ici étaient versés aux personnes par le biais d'aide sociale, d'allocations chômage, de différentes prestations... seront versés à l'entreprise à but d'emploi pour payer les salaires des personnes. C'est ce qu'on appelle la « contribution à l'emploi ». L'idée étant que l'opération soit une opération blanche pour l'Etat. Le pari est celui de faire rentrer les gens dans une dynamique positive pour un coût équivalent pour l'Etat.

## Mécanisme d'une Entreprise à But d'Emploi



« La contribution à l'emploi, versée par l'Etat à l'Entreprise à But d'Emploi, à hauteur de 18 000 euros par an et par équivalent temps plein permet l'embauche en CDI à temps choisi des personnes éloignées de l'emploi.

Cette entreprise à but d'emploi peut avoir différents statuts mais doit s'inscrire dans le champ de l'Economie Sociale et Solidaire, elle peut être créée spécifiquement à l'occasion du développement du projet ou s'adosser à une structure du territoire préexistante.

Ensuite, la mécanique est assez simple pour salarier les volontaires. On identifie des « trous dans la raquette » (des besoins en emploi exprimés et non satisfaits ou émergence de nouveaux besoins,...) et on essaie de les combler et de proposer des CDI. »

## **Les besoins sur le quartier du Blosne**

« Pour illustrer l'émergence de nouveaux besoins sur le Blosne, je pense à ceux liés à la transition écologique qui actuellement n'ont pas de modèles économiques. Il y a aujourd'hui plein de filières de réemploi utiles mais peu ou pas rentables pour diverses raisons. Avec territoire zéro chômeur, puisqu'on a cette « contribution à l'emploi » on a moins à se préoccuper de la rentabilité qu'une entreprise classique, on peut donc aller sur ce type d'activités à moindre risque. »

## **Les besoins non couverts du territoire**

« Pour illustrer cette fois-ci les besoins non couverts sur le territoire qui pourraient générer de l'emploi, mon exemple sera celui de l'EHPAD du quartier. Jusqu'à présent, il pouvait proposer tous les matins la lecture de journal aux résident.e.s grâce à la présence d'un proche bénévole. Ce bénévole a perdu le parent présent à l'EHPAD et la lecture du journal s'est arrêtée. L'équipe ne peut pas prendre le relai et l'EHPAD ne peut pas rémunérer quelqu'un pour s'en occuper bien que cette activité soit plébiscitée par les résident.e.s. Ce sont toutes ces activités-là que nous venons chercher et qui pourraient générer de l'emploi. L'Entreprise à But d'Emploi vient souvent se positionner sur des « micros-activités » de quelques heures par semaine. Sa force est donc dans sa capacité à compiler toutes ces micros-activités pour proposer aux personnes des travaux en lien avec le temps de travail qu'elle souhaite.

### **L'emploi « à temps choisi »**

« Les personnes qui s'intègrent dans ce projet font aussi le pari de la polyvalence. Tout le monde, collectivement, s'engage dans la démarche, la co-construit, et en partage les responsabilités. Nous nous engageons tous collectivement pour que chacun.e ait du travail. Nous organisons donc ensemble cette polyvalence en demandant à chacun ce qu'il est prêt à faire ou à ne pas faire. C'est un processus long que de construire tout cela en amont, nous n'en sommes pas tout à fait là mais cette question va être abordée. Il va falloir nous entendre y compris sur les termes : « temps choisi » par exemple peut vouloir dire « volume horaire choisi » ou « planning choisi » ... Il va s'agir pour nous d'articuler toutes ces questions pour trouver des solutions ensemble. »

### **Valoriser les compétences**

« C'est une des premières réflexions collectives que nous avons eue sur le projet, savoir comment nous allons valoriser les compétences des personnes. En fait, tout passe par la rencontre, l'attention portée à la personne lors du premier contact et du premier entretien. Nous avons développé pour cela une boîte à outils qui nous permet d'aller à la rencontre des personnes et d'expliquer la logique du projet. En fait nous avons choisi de ne pas demander de CV mais de prendre les gens comme ils arrivent et au fil des discussions, de voir ce qui les anime dans la vie. Et ce qui les anime, ce n'est pas forcément le parcours professionnel... cela peut être des passions, des hobbies et peu importe, les compétences se nichent partout ! Nous essayons de dédramatiser cette première rencontre car pour certain.e.s elle est difficile, elle peut faire penser à un entretien d'embauche et mettre les personnes dans des situations de stress... D'ailleurs certaines, pour ces raisons, refusent encore de venir nous voir. Le bouche à oreille jouera pour nous car les personnes privées d'emploi qui sont volontaires à l'heure actuelle ont plutôt été agréablement surprises par le cadre proposé. »

## **Avez-vous noté des particularités dans le déploiement de ce projet sur le quartier du Blosne, par rapport à d'autres expérimentations déjà mises en œuvre ou en cours de construction ?**

« La première particularité c'est que nous sommes un territoire urbain alors que territoire zéro chômeur s'est beaucoup développé en milieu rural. En termes de perception, les gens voient plus facilement tous les travaux utiles qui peuvent être réalisés en milieu rural car quand on pense ruralité, on pense souvent abandon des territoires... donc on imagine le dispositif comme étant plus facile en milieu rural qu'en milieu urbain.

On a par ailleurs une densité de population qui amène mécaniquement un nombre de personnes privées d'emploi plus important sur le territoire. Il y a donc un défi supplémentaire et la nécessité de mobiliser des moyens plus importants pour créer autant d'emplois que de personnes volontaires. Mais si le milieu urbain a ses propres défis, il a aussi ses avantages : plus de moyens, plus d'acteurs, de plus grandes dynamiques. »

## **Portez-vous un axe de développement inclusion et handicap?**

« Parmi les personnes privées d'emploi, un nombre important est en situation de handicap : entre 20 à 30% des effectifs dans les Entreprises à But d'Emploi. Ce pourcentage est plus important que dans une entreprise classique, cela nous amène à penser globalement le projet en termes d'inclusion.

Il ne s'agit pas d'adapter le projet au cas par cas mais bien de prendre en considération, dès le départ dans son montage, la question de l'inclusion des personnes en situation de handicap et du plus grand nombre. On a donc des partenariats à développer en amont, notamment avec l'AGEFIPH, Cap Emploi ... et une entreprise

à but d'emploi à penser en ce sens dès maintenant.

Mais plus largement, la question de l'inclusion concerne tout le monde : les personnes en situation de handicap, mais également les personnes qui arriveront demain, celles qui sont présentes en dents de scie, celles qui sont très investies, etc. Un enjeu majeur est celui de tenir une cohésion de groupe, y compris avec celles et ceux qui peuvent être le plus en difficulté ou qui peuvent avoir des difficultés à s'inscrire dans un lien social aussi exigeant que celui du dispositif zéro chômeur. »

## **En quoi ce projet participe-t-il de l'accès aux droits des personnes, au-delà de l'accès à l'emploi ?**

« Territoire zéro chômeur est actuellement une phase d'expérimentation mais l'objectif à moyen/long terme, c'est bien d'avoir un droit à l'emploi en France. Donc de transformer la société française et le rapport à l'emploi. C'est une grande ambition en termes d'accès aux droits car même si aujourd'hui le droit à l'emploi est inscrit dans la Constitution, il n'est pas du tout mis en œuvre.

L'idée, au de là de cette ambition, est aussi de permettre aux personnes de se sentir utiles, d'avoir du lien social, d'être reconnues pour leurs compétences et pour ce qu'elles sont. C'est la question du droit à participer à son quartier, à son territoire, l'accès à sa citoyenneté. Même si dans le dispositif il n'y a pas, comme dans d'autres structures d'insertion, un volet d'accompagnement très poussé, ce dont on s'aperçoit malgré tout, c'est que sur des questions comme celles du handicap par exemple, le fait de remettre des personnes dans des situations de travail permet de débloquent des situations, d'accepter son handicap et d'envisager des démarches d'accès à leurs droits sur ce volet. »

*« Transformer la société française et le rapport à l'emploi.  
C'est une grande ambition en termes d'accès  
aux droits car même s'il est inscrit  
dans la Constitution, le droit  
à l'emploi n'est pas du  
tout mis en œuvre »*

# Témoignage #1

---

Rencontre avec Myriam\*, habitante du Blosne et mobilisée sur le projet depuis bientôt un an. Retour sans tabou sur un parcours professionnel semé d'embûches : licenciements pour cause de délocalisation, discriminations en raison de ses origines, de son âge ou de ses choix de vie.

*\*prénom modifié à la demande de l'intéressée*

## Quel est votre parcours ?

« J'habite au Blosne depuis 7 ans, je suis maman de 4 enfants et j'ai fait le choix, lorsque j'ai appris que j'étais enceinte pour la première fois, d'arrêter mon activité professionnelle pour me consacrer entièrement à l'éducation de mes enfants.

On peut dire que je n'ai pas eu de chance dans mon parcours professionnel ... Pour trouver du travail, j'ai plusieurs fois fait le choix de déménager et de quitter l'Ille-et-Vilaine : pour un CDI dans le Morbihan qui s'est soldé par une délocalisation de l'unité de production pour des raisons économiques, puis pour un contrat saisonnier dans les Côtes d'Armor que je pensais pouvoir pérenniser mais qui s'est soldé par une rupture avant la fin du terme...

J'ai repris une formation, cumulé des petits boulots,...

Et quand j'ai voulu remettre le pied à l'étrier après m'être arrêtée longtemps pour me consacrer à mes enfants, cela n'a pas été facile non plus... il y a même eu des périodes où je n'étais plus inscrite à Pôle Emploi car mon absence de maîtrise des outils informatiques m'empêchait de faire mon suivi...

Et puis le monde du travail est difficile, après avoir été discriminée en raison de mes origines, j'ai aussi été discriminée parce que comme je m'étais arrêtée longtemps, j'avais besoin d'un peu plus de temps que les autres pour me remettre au travail... pourtant je le sais, une fois que j'ai pris en main les machines, je peux être plus productive que d'autres sur des chaînes, je suis ambidextre.

Et maintenant c'est mon âge qui pose problème, et ça, ça me détruit... Que mon nom soit bloquant passe encore, mais mon âge ??? Tous les refus que j'essuie sont des chutes vertigineuses, car à chaque fois que je postule je pense que je vais être embauchée... je ne postule que sur des postes où ils ne demandent pas beaucoup de compétences... Il m'est même arrivée de ne pas être recrutée parce que je n'avais pas de voiture ! J'étais prête à venir en car tous les matins mais ça ne suffisait pas. Alors maintenant j'en ai une, je suis plus mobile. En tout cas je cherche du travail, hier encore j'ai postulé dans une petite maroquinerie familiale qui fait des articles de luxe, j'attends la réponse.



## **ue vous apporte le projet TZCLD ?**

« Ce projet, c'est ma dernière bouée de sauvetage ! J'ai 56 ans et si le projet voit le jour, l'entreprise à but d'emploi sera sans doute ma dernière expérience professionnelle. En fait, le monde du travail devrait toujours fonctionner comme ça, partout, sans dimension pyramidale, avec des espaces où chacun a voix au chapitre. C'est vraiment la démocratie dans toute sa splendeur : on est tous dans le même bateau !

Ce projet c'est une petite lumière, il me fait espérer. Il m'évite la déprime parce que je sais que quelque chose se prépare... et quand l'entreprise à but d'emploi se créera, je serai là ! J'y trouve aussi beaucoup de bienveillance malgré les difficultés parfois rencontrées, on se soutient et on tient ensemble ! »



## **omment avez-vous découvert ce projet?**

« Un jour, entre deux sorties de métro, il y avait un stand et du café alors comme je suis curieuse je suis allée voir... Le sujet du chômeur ne me plaisait pas, et puis les chômeurs de longue durée, c'est très négatif ! Je ne trouvais pas le projet très alléchant mais on m'a demandé si je voulais bien laisser mes coordonnées et je l'ai fait. On m'a recontacté pour une réunion, puis pour un atelier où on a parlé de ce qu'on aimait faire,... je me suis retrouvée dans un cadre humain, ça a commencé à me plaire. Mais l'élément déclencheur a été ce reportage que j'ai vu au cinéma sur l'expérimentation menée à Pipriac : une révélation ! J'ai compris le projet, à quoi il servait, comment il se construisait et j'ai voulu m'y investir. »



## **ue faites-vous dans le projet?**

« Je participe aux réunions. Au début c'était avec Lucile, mais maintenant c'est avec Alice. Au début Lucile était toute seule sur le projet mais là l'équipe grandit, c'est mieux, ça fait moins à mener pour une seule femme !

Dans mon groupe, on a pour missions de recenser les compétences des habitants et les emplois possibles à créer sur le quartier. C'est difficile de mobiliser du monde et c'est un sujet dont on parle souvent : comment aller à la rencontre des habitants ? La période de crise ne nous aide pas... et à distance on n'a pas tous les compétences ! Alors ensemble on trouve des pistes, on discute, et on y va, on aide à faire avancer les choses.

Ce projet me prend une demi-journée à une journée par semaine, ça va, c'est pas trop, ça se gère. Je suis investie, mais pas non plus comme ceux qui y passe 24 heures sur 24 ! Donc j'arrive à concilier ma vie de famille, ma recherche d'emploi et le projet sans difficulté. »



## **ous projetez-vous davantage dans un emploi?**

« En fait, moi, j'ai des difficultés à me projeter, ce sont plutôt les autres qui ont des idées pour moi... Claire-Agnès (Claire Agnès Froment, responsable du P'tit Blosneur) m'a dit qu'elle me verrait bien animer des ateliers coutures, pour les personnes âgées par exemple... Pourquoi pas ? Mais moi je ne sais pas vraiment animer des ateliers... c'est vrai que ce que j'aime faire, dans ma vie privée, c'est reproduire des vêtements à partir de patrons que je recopie ! Je prends un vêtement que j'aime, je vais acheter du beau tissu, je recopie le patron et je réplique le vêtement, ça me permet d'avoir de beaux habits beaucoup moins chers ! D'ailleurs j'ai croisé quelqu'un qui m'a demandé si je pouvais lui refaire un blouson qu'elle aimait... alors pourquoi pas ! »

# Témoignage #2

---

## THIERRY WASSMER

animateur salarié du Secours catholique d'Ille-et-Vilaine

### **Votre rôle au Secours catholique?**

« J'accompagne toutes les équipes des quartiers prioritaires de Rennes et j'organise la formation des bénévoles, notamment pour les maraudes. Je fait partie d'une équipe de 5 salariés. Parmi mes missions, on retrouve l'accompagnement de l'équipe de bénévole du Blosne, quartier Rennais dans lequel se met en place le projet Territoire Zéro chômeur. C'est un projet qui correspond tout à fait à ce que nous souhaitons développer car il répond à de réels besoins du territoire. »

Au Blosne, le Secours Catholique a une équipe de bénévoles qui intervient, généralement en binômes. Elle a créé un groupe de convivialité où se réunissent, autour des bénévoles, des personnes isolées ou en situation de précarité, pour pouvoir échanger ou être accompagnées. L'accompagnement peut être financier, administratif, sur de l'aide aux devoirs,... ça dépend des besoins. »

### **Le rôle du Secours catholique dans TZCLD ?**

« L'implication est à différents niveaux :

- Nos bénévoles du quartier, de part leur connaissance accrue des habitants, sont un levier pour faire participer les personnes privées d'emploi.
- Je participe aussi à la co-construction du projet : la réflexion sur le mode de gouvernance, la définition du périmètre du territoire, la participation aux instances d'orientation.
- Mon président et ma déléguée régionale quant à eux, interviennent à un niveau plus politique et d'échange avec les élus

Pour finir, le Secours Catholique, au niveau national, est impliqué dans la démarche sur l'ensemble des territoires : apport méthodologique, mise à disposition de ressources humaines, organisation de la communication, d'événements,...

En fait ce sont environ 10 personnes du Secours Catholiques qui sont attentives de manière formelle ou informelle au projet du Blosne. Nous sommes présents aussi dans l'expérimentation de Pipriac, investis pleinement dans la gouvernance et le projet local. En fait, le lien avec les personnes privées d'emploi se fait beaucoup grâce à la présence

### **Votre regard sur TZCLD ?**

du Secours  
Catholique qui

« Au Blosne, on a beaucoup de chance, car malgré le contexte électoral et le changement d'élus, on sent beaucoup de soutien de leur part : un soutien global au projet mais un soutien des salariés également. Et un des grands avantages de Rennes, et de ce quartier en particulier, c'est le réseau associatif qui existe : un tissu associatif qui fonctionne bien ensemble et a déjà des habitudes de travail. La dynamique de transformation du quartier est en cours et le projet suscite un réel engouement. »

En ce moment, le projet est dans une phase qui n'est pas simple : la loi qui permet de nouvelles expérimentations a été votée il y a peu de temps et c'est une véritable course contre la montre pour rendre le dossier d'habilitation dans les temps. Et puis nous sommes en pleine réflexion sur la définition du périmètre d'action du projet et là encore nous avons des choix difficiles à faire. La population est dense et il nous faut réussir à « capter » un maximum de personne, tout en gardant un objectif réaliste et atteignable en termes de création d'emplois... et quand on choisit de ne pas couvrir une zone, un immeuble, ça peut éventuellement gérer des tensions, des incompréhensions... Mais on va y arriver ! »

# PORTRAIT de Anne Pataut

*Rencontre avec Anne Pataut, vice-présidente à la Région Bretagne depuis 2010 et chargée de l'égalité, de l'innovation sociale et de la vie associative depuis 2015. Explorez au fil de cette interview, le parcours d'une femme aujourd'hui engagée en politique : d'un « féminisme naturel » marqué par les luttes des années 50-60 à un féminisme plus politique au fil de sa vie.*



## La mission Egalité de la Région Bretagne

On peut distinguer dans cette délégation deux volets. Le premier volet est interne aux services de la Région : il est question de vérifier l'exemplarité du Conseil Régional sur les questions de l'égalité en tant qu'employeur. En ce qui concerne l'autre volet, il s'agit d'impulser dans l'ensemble de nos politiques publiques et plus largement sur le territoire régional, une volonté d'améliorer l'accès aux droits des femmes.

« La question de l'Egalité est traitée à la Région depuis 2004, à mon arrivée, j'ai repris les chantiers en cours, les ai revisités et je mets tout en œuvre pour les pousser un peu plus loin. Par exemple, le Conseil pour l'égalité existait déjà en 2005. En fait, j'ai hérité d'un service et d'actions déjà structurées, mon mandat consiste donc à les développer et les approfondir. »

En 2005 la Région met en place un Conseil pour l'égalité femmes/hommes. Renouvelé en 2017, Il rassemble aujourd'hui plus de 750 personnes et près de 300 structures : représentant-e-s du monde de l'éducation et de la formation, institutions, élu-e-s, associations, universitaires, responsables d'entreprises, syndicats, agent-e-s de la Région... Ce réseau favorise l'inter-connaissance de celles et ceux qui veulent agir concrètement pour réduire les inégalités femmes-hommes dans tous les domaines où elles évoluent, voire, persistent.

« Dans la politique que je mène, nous avons pris des orientations, déterminé des priorités mais nous ne nous interdisons aucun champ. La question est plutôt celle des partenariats internes (avec mes collègues vice-président.e.s des politiques sectorielles) et externes (départements, communauté de communes ou communauté d'agglomération, les métropoles mais aussi les associations). Donc il y a des choses que la Région peut faire en direct et d'autres sur lesquelles elle peut être partenaire. En tout cas, le parti pris est de considérer que même s'il reste des choses à faire avancer, le droit Egalité est un bon arsenal en France. Il a besoin, comme tous les textes et arsenaux législatifs, de s'affiner, de s'améliorer, de se développer.

La question est plutôt celle de l'exercice de ces droits. Quand on proclame une égalité de droits, encore faut-il donner les moyens aux un.e.s et aux autres de les vivre totalement. Donc la mission que se donne la Région, c'est bien d'améliorer l'accès aux droits pour tous, hommes et femmes, dans une vision d'égalité, mais aussi d'émancipation avec une volonté de mixité, notamment au travers d'actions menées sur la parité en politique. »

# Un parcours au fil de l'Histoire de l'Égalité 50-60's 70's

D'une éducation familiale...

« Du point de vue personnel, je suis le fruit du féminisme des années 50-60. Je suis passée d'un féminisme naturel,

jeune fille, à un féminisme plus politique au fil de ma vie. J'ai la chance d'être dans une famille où ma mère et mes grands-mères tra-

vaillaient « évidemment ». Mon père m'a éduquée avec comme seule injonction de faire des études, de travailler, de gagner ma vie pour être autonome. Ma mère me disait : « ne sois pas comme ces femmes qui ne peuvent pas divorcer parce qu'elles sont coincées ». Je pense que ce féminisme naturel me vient de là, ça a fondamentalement structuré ma vision de la famille, la vision de la société et la vision de par où passait l'émancipation. Je continue d'ailleurs à penser que l'économie et l'emploi, en tout cas la capacité à avoir des revenus propres reste une des clefs de l'émancipation. »



...à une jeunesse imprégnée par les mouvements d'émancipation

« J'ai eu 15 ans en 70, donc 13 en 1968 ! Mes aînées avaient ouvert un certain nombre de portes sur les questions féministes mais dans les années 70 il y avait encore de grosses résistances à ce mouvement d'émancipation. J'ai donc participé à des combats pour l'avortement, pour la reconnaissance du droit des femmes à ne pas se faire violer parce qu'elles portaient un jeans,... C'est-à-dire que là on passait un cran qui était celui de l'égalité sexuelle mais plus profondément de l'égalité à vivre sur une même planète en n'étant pas la proie ou la victime. Et je pense que c'est à cette époque-là que j'ai pris conscience d'un certain nombre de choses.

Je ne sais pas dire si j'étais vraiment militante, c'était des années où « La Jeunesse » portait avec enthousiasme un certain nombre de certitudes et de revendications. Et même si on sentait que ça résistait, ça avançait ! Donc c'était un militantisme beaucoup plus diffus, c'est-à-dire que je n'ai pas adhéré à des mouvements ou à des groupes mais dans tous les

endroits où on pouvait prendre la parole (repas de famille ou entre amis, à la faculté,...) je faisais partie de ceux qui proclamaient haut et fort un certain nombre de revendications et de vérités sur ce qu'était la situation des femmes et ce qu'elles devaient devenir. En fait, je pense que j'étais dans une bulle, celle des années 70, où les choses avançaient vite et où on pouvait militer par l'exemple. Mettre des jeans, porter des mini jupes et chevaucher des motos : cela nous était à peine autorisé mais nous faisons un devoir de le faire quand même. Il n'était pas question de renoncer à un certain nombre de choses. Je ne peux pas dire que c'étaient des années d'insouciance (je me souviens encore participer à des cagnottes pour que des copines puissent se faire avorter par des étudiants en médecine à Nantes parce qu'elle n'avait pas l'argent pour payer l'Angleterre. Certaines se retrouvaient hospitalisées d'urgence avec une infection carabinée. Je me souviens aussi de l'arrivée des premières pilules contraceptives que nous avions des difficultés à obtenir. Mais c'était une époque où nous avions le sentiment que par l'exemple et par la dynamique de ce que nous étions, le monde bougeait !

Par contre, à cette époque-là, je pense que je ne mesurais pas encore le décalage qui était en train de se créer entre celles qui étaient en train de s'émanciper et celles qui ne s'émancipaient pas. J'étais de la ville, je venais d'un milieu plutôt privilégié, je faisais des études supérieures et j'avais un tempérament... mais je ne comprenais pas jusqu'à quel point ça n'avancait pas pareil pour tout le monde.

Cette prise de conscience est venue plus tardivement. Je me destinais à être avocate, avec à l'époque cette idée qu'il fallait défendre la veuve et l'orphelin, j'ai commencé un stage que j'ai trouvé décevant par rapport à ce que je voulais faire. J'ai finalement tourné les talons et je suis partie faire autre chose. J'ai commencé à travailler sur de l'insertion sociale avec cette même volonté qui me poussait, de vouloir défendre les gens ou d'améliorer leur destin. J'ai découvert, par mon travail sur de la promotion sociale agricole ou auprès de jeunes, de femmes, de chômeurs longue durée, que mon monde de « jeune gauchiste » avait laissé de côté et oublié un certain nombre de personnes. Petit à petit je suis passée d'une conscience un peu individuelle et centrée sur mes propres questions, à une prise de conscience plus sociale et plus politique. »

**« Je ne peux pas dire que c'étaient des années d'insouciance, (...) mais c'était une époque où nous avions le sentiment que par l'exemple et par la dynamique de ce que nous étions, le monde bougeait. »**

# 90-2000's

**La place des femmes dans le champ politique a progressé depuis les années 90 : une femme est nommée Première Ministre en 1991, la parité est consacrée en 1999, le 2ème tour des présidentielles oppose un homme à une femme pour la première fois en 2007. Des avancées loin d'être ressenties comme suffisantes et efficaces pour Anne Patault.**

**Pour un changement pragmatique à l'échelle des organisations**

« Dans ces années-là, je m'occupais peu de ce qui se passait au niveau politique, j'étais totalement absorbée par la création de Catalys\*, et le développement de cet outil associatif et paritaire qui se donnait l'ambition de conduire le changement dans les organisations. C'était à ma manière de faire de la politique. Je suis une pragmatique et je souhaitais que mes interventions fassent bouger les choses dans les entreprises et les collectivités, avec une vision de l'Egalité bien sûr, mais surtout une vision du changement qui n'est possible que quand on accompagne les hommes et les femmes dans le changement.

A cette époque, j'ai conduit un dispositif d'égalité professionnelle dans le secteur agroalimentaire dont le but était de faire la promotion, par la formation, de femmes qui travaillaient à la chaîne sur des postes très difficiles. Il s'agissait de les amener à prendre leur place dans d'autres ateliers tout en participant à la modernisation de leur entreprise. Cela m'a demandé beaucoup d'énergie et m'a permis de mesurer que la résistance venait un peu des organisations mais beaucoup des femmes elles-mêmes... Même quand on leur garantissait une formation sur place, un revenu, un poste à la clef, certaines reculaient pour être à la maison à 5 heures le soir et pouvoir s'occuper des enfants et du foyer, disaient qu'il ne leur était pas possible de s'extraire de leur vie familiale le soir pour travailler des cours. La formation, d'une certaine manière, « ce n'était pas pour elles ».

\* Géré les dix premières années sur un mode associatif, Catalys a été créé en Bretagne en 1989. Le projet de départ, qui fonde encore aujourd'hui le cœur du métier cabinet, s'inscrit dans l'accompagnement des personnes et des organisations

J'ai pris du temps pour créer des dispositifs les plus adaptés possibles à la situation des femmes, mais j'ai pris aussi conscience qu'il y avait des freins qui étaient d'une autre nature. Certaines femmes allaient jusqu'au bout de leur déclassement, allant parfois jusqu'à des licenciements. Et lorsque la question de la réorientation professionnelle pouvait se poser, elles n'imaginaient pouvoir être compétentes que pour des postes où il s'agirait de prendre soin des autres. »

**« J'ai eu ce sentiment, malgré l'arsenal législatif qui a été déployé, qu'on n'y arriverait pas si on restait à la surface des choses. (...) L'injonction faite aux femmes de se débrouiller seules pour être au niveau de l'ambition de l'égalité, me semble une double peine pour certaines d'entre elles. »**

**Agir pour l'égalité réelle au-delà de l'égalité en droit**

« Si maintenant je suis absolument convaincue de l'importance d'agir sur la formation, l'éducation précoce, la mixité des métiers... c'est parce que petit à petit je suis passée de ce féminisme béat ou optimiste à la prise de conscience qu'il y avait des racines plus profondes aux inégalités et du coup du nécessaire travail à mener plus en profondeur. Voilà comment je suis passée d'un engagement de conviction à un engagement politique plus structuré.

Donc oui, pendant ces années 90-2000 il y a eu des avancées, des tentatives, mais j'ai eu ce sentiment, malgré l'arsenal législatif qui a été déployé, qu'on faisait du sur place et qu'on n'y arriverait pas si on restait à la surface des choses. L'injonction faite aux femmes de se débrouiller seules pour être à niveau des ambitions de l'égalité me semble une double peine pour certaines d'entre elles. On ne fera pas avancer les choses si on ne

donne pas les moyens aux femmes de leur émancipation et si on ne fait pas avancer les hommes.

**Faire avec les hommes !** J'ai toujours pensé que le féminisme passerait par l'éducation des filles et des garçons, des hommes et des femmes. Pourquoi faire avec les hommes ? Je suis partisane de ceux qui font avec, sans naïveté. Déjà parce qu'il est dommage de se priver de la moitié de la population quand on veut faire avancer une pensée... et puis pour faire voter des lois, pour faire écrire des journalistes, pour faire parler des choses, on ne sera jamais assez nombreux. Faire avec les hommes, et surtout parce que ce ne sont pas les femmes qu'il faut changer, mais la société toute entière. On y arrivera que si on regarde les choses globalement et qu'on intègre la complexité.

**Un sujet central : repenser les bases du consensus social au regard des évolutions de la famille**

« On a toujours en tête, comme grille de lecture de la société, celle d'une famille et plus précisément une famille composée de deux personnes qui élèvent des enfants, deux seulement ! Or aujourd'hui, 14% des familles sont monoparentales, 45% des mariages finissent par un divorce, beaucoup de familles sont recomposées.

Dans cette grille de lecture inadaptée, ce sont souvent 2 adultes qui travaillent, l'un.e gagnant mieux sa vie, qui

# Avoir 60 ans en 2017

**Des mouvements d'une ampleur inédite ont émergé à partir des réseaux sociaux, dénonçant massivement les violences faites aux femmes. D'autres voix et pensées ont aussi trouvé leur place du côté des luttes intersectionnelles, prenant en compte l'imbrication des discriminations—sociales, raciale, sexuelles—dont peuvent être victimes les femmes. Le regard sur ces récentes mobilisations, d'une femme ayant traversé une histoire plus longue du féminisme.**

**La fulgurance du mouvement MeToo : symptôme d'un féminisme trop refoulé ?** - « Concernant #MeToo, je pense que la forme est très compliquée, très paradoxale, et qu'il y aurait beaucoup à dire sur l'utilisation et les limites des réseaux sociaux. Mais ça ne doit pas empêcher de discuter du fond, qui est réel et qui m'a semblé salutaire. J'ai souvent le sentiment que par rapport aux générations suivantes, d'une certaine manière, j'ai vécu une époque libérée, où la relation garçons-filles et hommes-femmes était plus directe, je ne vivais pas la question de la soumission, j'avais l'impression qu'on était dans une période où les choses se disaient, sans trop de carcans.

Ce qui est sidérant, c'est la manière dont ce mouvement a « fulguré », comme s'il ne manquait qu'une allumette à craquer pour que tout sorte. Cela a mis en avant qu'il y avait encore beaucoup de situations refoulées, et d'autant plus refoulées sans doute que des gens comme ceux de ma génération ont pu avoir tendance à dire que tout était réglé. En fait nous n'avions pas été jusqu'au bout des choses. Je n'ai pas vécu non plus cette période où être et se dire féministe était ringard. Pour les jeunes femmes de la quarantaine que je côtoyais dans les dernières années, le féminisme semblait dépassé, voir hystérique.

J'ai un peu le sentiment aujourd'hui du retour du refoulé : c'est à dire qu'après avoir voulu considérer que le féminisme n'avait plus de raison d'être, on a sans doute accepté une espèce de normalisation des relations qui est en fait très violente.

## Ou dépassement d'un féminisme occidental jugé trop universaliste ?

« Il est vrai qu'il y a aussi dans ces mouvements une critique du féminisme universaliste plus que du féminisme tout court. Mais ma mère s'est réjouie de pouvoir voter pour une première fois alors qu'elle était déjà adulte ; elle était plus âgée que mon père et a gagné sa vie avant lui mais elle a dû lui demander l'autorisation de travailler et n'avait toujours pas de chèque quand j'étais petite. On peut dire que les combats étaient assez « basiques » à cette époque. C'était vraiment la question de la place des femmes qui était basiquement posée à l'époque, peu importe leurs origines, la situation sociale, etc. Et bien entendu d'autres sujets n'étaient pas posés. La toile de fond du féminisme n'était pas un combat global, culturel, mêlant toutes les dimensions de la vie sociale et intime. Il y avait effectivement une discrimination dominante qui était traitée : celle des hommes sur les femmes.

Mais plus on avance et plus on voit que les choses sont plus subtiles et que notre manière de lire le monde doit l'être aussi. Par exemple la question des transgenres, ou du positionnement sur une palette plus complexe des rapports hommes-femmes s'imposent maintenant à tous.

Mais je pense que cela arrive parce que nous avons déblayé en amont un certain nombre de sujets. Il faut se rappeler qu'à une époque pas si lointaine, même les partis politiques les plus progressistes n'avaient pas franchement une ligne de force sur la question de l'égalité hommes-femmes. Il fallait donc déjà d'une certaine manière, réussir à faire émerger le féminisme. »

partagent les frais de la maison, qui partent en vacances ensemble et ça roule. D'ailleurs le SMIC est calé sur ce modèle : avec 2 SMIC, on peut s'en sortir !

Tout cela pose pas mal de questions et plante la situation des femmes qui vivent seules. Elles sont souvent celles qui ont le plus de perte de revenus dans le divorce, qui laissent souvent la maison, et qui se retrouvent, même si on est sur des gardes partagées, à symboliquement ou réellement porter plus la question de la parentalité du quotidien.

Quand je travaille sur la question des familles monoparentales, qui sont à 95% féminines, on constate que l'on est sur de la compensation, sur des béquilles... On se dit « c'est moche qu'elles soient dans ces situations-là mais elles vont bien en sortir à un moment »... Pourtant au-delà de la question des familles composées – recomposées, il y a quand même de plus en plus de gens qui veulent assumer seul.e.s une famille.

Et donc si cette question-là n'est pas une question féministe en soi, elle aboutit à des situations qui sont souvent plus difficiles, plus stigmatisantes pour les femmes que pour les hommes.

Mais elles concernent et les hommes et les femmes. Et si la société ne se pose pas la question des bases sur lesquelles elle fonde son consensus social et sa paix sociale, elle va finir par aller dans le mur. Et effectivement, je ne vois pas comment les femmes pourraient régler ça toutes seules ! De mon côté, celui de la politique, je veux parler à toutes celles et ceux qui sont en situation de pouvoir faire bouger les lignes. »

# L'égalité traduite en politiques

**Au cœur des politiques d'égalité : ne pas lâcher les combats plus « basiques ».**

« De là où je suis et avec mes petits bras, je priorise des choses, je soutiens des associations quand je vois qu'elles avancent sur des chemins plus ouverts aux questions d'intersectionnalité, je fais en sorte que d'autres visions, débats, actions existent, notamment en mobilisant des fonds publics pour aller explorer ces sujets.

Mais au quotidien, je suis encore, et sans doute pour un certain temps, sur des sujets liés aux compétences directes de la Région parce que je pense que pour faire bouger les autres il faut que nous nous bougions nous-mêmes.

Et nous sommes encore loin du compte sur ces domaines : les formations également accessibles et adaptées aux hommes et aux femmes, la mixité des métiers, l'égalité professionnelle, la parité en politique, la sécurisation des transports en commun,...

Je suis interpellée et sensible aux autres débats. Par exemple, la Région est interpellée sur des sujets comme celui des violences faites aux femmes. Il faut que nous réinterprétions nos politiques en « chausonnant la paire de lunettes de l'égalité » et en ne lâchant pas non

plus ce que sont ces combats « basiques ». Et il est vrai que nous sommes encore et toujours dans un sentiment d'urgence sur un certain nombre de sujets. Les bases ne sont pas encore assez solides. »

**La parité : tout reste à construire, une fois qu'elle est décrétée !**

« La parité est à observer à plusieurs niveaux. Aujourd'hui, si l'on s'attarde sur la nature des mandats, la question de la petite enfance ou de l'école reste encore majoritairement l'affaire des femmes en politique !

Et puis de manière générale, nous ne sommes pas encore à la parité partout, mais seulement là où elle a été rendue obligatoire. Et comme elle n'est pas encore naturelle et spontanée, il faut continuer à contraindre.

Par ailleurs, la reconnaissance de la compétence en politique se construit, elle n'est pas naturelle. Et la seule façon de la construire, c'est d'être élu.e ! Alors un premier mandat est souvent insatisfaisant mais il permet de monter en puissance dans un secteur où les hommes ne laisseraient pas forcément la place.

Et il faut que les femmes s'engagent, y compris dans des secteurs dans lesquels nous ne sommes pas attendues : les finances, les travaux, ... et ça c'est encore un travail

d'éducation à faire avec les hommes et les femmes.

Et puis en politique, la posture est indispensable ! Il faut savoir ne pas sortir du bois trop vite, ne pas vouloir imiter d'autres mais se construire sa propre posture, trouver l'endroit du « culot » nécessaire pour être en proposition et en pilotage. Cela demande, c'est vrai, un peu d'assurance, d'estime de soi et d'esprit d'aventure... caractéristiques souvent attribuées aux garçons ou aux hommes, assez peu aux femmes ou fillettes. »

**L'égalité dans 5 ans : quel changement prioritaire dans les politiques ?**

« Je voudrais que l'Education Nationale ait vraiment pris le virage de l'égalité. Qu'elle arrête de s'empêtrer dans des débats fumeux, idéologisés et clivants, sur la question du genre par exemple, mais que ses référentiels éducatifs soient construits et déclinés sur cette base de l'égalité.

Et puis de manière générale, on aura vraiment gagné quand la « politique d'égalité » ne sera plus nécessaire mais que l'ensemble des politiques auront intégré cette dimension. C'est un sujet, comme celui de l'environnement par exemple, qui doit transcender les silos ! »

LE MANDAT D'ANNE PATAULT À LA LOUPE

**Un chantier difficile à faire avancer ?**

« Le chantier que je trouve trop lent, c'est celui de la mixité dans les métiers. Il y a des leviers : celui de l'éducation précoce dont nous avons déjà parlé, celui du nom des métiers qu'il faut absolument continuer tout le temps à féminiser, et celui des dispositifs encourageants qu'il faut continuer à développer pour que les employeurs soient plus percutants, notamment sur la question du recrutement des femmes. Il faut continuer à inciter les employeurs à faire levier sur ces questions-là, d'autant que le système éducatif ne le fait pas suffisamment. »

**Une avancée phare ?**

« Ce dont je suis la plus fière ce n'est pas forcément quelque chose qui se voit, mais par contre quelque chose que je ne lâche pas : la diffusion de la culture de l'égalité dans les territoires. C'est-à-dire le travail avec les communautés de communes et les communautés d'agglomération pour soutenir leurs missions d'égalité. C'est aussi le projet MegalitE\*, d'accompagnement des organismes de formation et des CFA pour ouvrir à plus d'égalité dans les formations professionnelles. »

**\* Le dispositif MegalitE, piloté par la Région Bretagne, a pour objectif de faire évoluer les usages et les pratiques pédagogiques en matière d'égalité professionnelle au sein des organismes de formation et des CFA en Bretagne. La spécificité de ce dispositif réside dans le fait qu'il doit embarquer autour de la table à la fois des salarié.e.s, des dirigeants et des administrateurs.**

# PORTRAIT *Chinois*

**Une figure féministe qui t'a inspirée ou une figure émergente qui te plaît ?**

« Marie Curie, parce qu'elle n'a pas eu peur et qu'elle y est allée ! Quant aux figures émergentes, aux femmes d'aujourd'hui c'est plus dur... je ne repère pas une figure mais plutôt une multitude de femmes qui y vont, de témoignages intéressés-

**Ton ou ta meilleur.e pour faire progresser l'égalité ?**

« Frédérique Pondemer\* comme mon alter-ego technicienne ! Penser l'égalité dans une collectivité est un travail ingrat, il faut sans cesse jouer le rôle de poil à gratter... et seule ce serait impossible ! »

\* Frédérique Pondemer est Responsable du pôle Egalité des droits et innovation

**Une œuvre particulière qui t'inspire ?**

« *Le Deuxième Sexe\**, je l'ai lu jeune et il m'a bouleversé. Il faut d'ailleurs que je le relise avec un peu de recul ! »

\* *Le Deuxième Sexe* est un essai existentialiste et féministe de Simone de Beauvoir, paru en 1949

**Une forme de mobilisation dans laquelle tu te reconnais le plus ?**

« Celle qui part du bas. Ce qui me semble le plus puissant, c'est de saisir les mobilisations et les soutenir. D'ailleurs je ne sais pas pourquoi on dit du bas, ça voudrait dire qu'il y a un haut ? Disons celle qui part du terrain alors. »

Propos recueillis par le Campus des Solidarités,  
le 18 novembre 2020



*Découvrez le témoignage de Tiki : elle monte un projet de création de Tiers-lieu dédié aux femmes entrepreneuses dans un quartier prioritaire de la ville à Brest. Mais à travers ce projet, Tiki se présente aussi et avant tout comme mère au foyer de 3 enfants, pasteure, habitante en HLM et engagée auprès des habitants du quartier de Lambézellec... autant de sujets passionnants pour aborder la question de la place des femmes à partir de son vécu et des enseignements qu'elle en tire.*

## Un projet de tiers-lieu d'entrepreneuses

Pour valoriser le travail des femmes à la maison & aider les femmes en situation de précarité à créer leur entreprise

### Un projet professionnel ancré dans une réalité familiale et sociale...

« L'une des origines du projet c'est mon expérience, ma vie. J'ai décidé d'être engagée auprès de mes enfants depuis le début de mon mariage, il y a 12 ans. Ma priorité était d'être présente pour eux, dans les repas, dans les loisirs. J'avais à cœur de ne pas les mettre à l'école toute journée avant le CP, donc j'étais à plein temps avec eux. C'était mon projet. Mais j'ai aussi choisi de travailler pour participer aux charges de la famille. Donc j'ai commencé à travailler de la maison : pour le repassage à domicile, puis comme écrivaine publique.

Mais j'ai rencontré des difficultés pour vivre vraiment de ce travail, financièrement et dans ma gestion du temps. Mes clients étaient comme moi des habitants des HLM du quartier et ne pouvaient donc pas payer. J'étais de fait auto-entrepreneuse presque bénévolement depuis le début, même si j'ai aussi eu des clients qui ont payé. Et puis dans le cadre de mon entreprise d'écrivaine publique, j'ai eu un contrat avec une entreprise et je gagnais un peu d'argent.

Mon mari trouvait que c'était beaucoup de travail et que la famille était délaissée, par rapport au peu que je gagnais. Arrivée à Brest j'étais en congé parental et j'ai donc stoppé 2-3 ans l'entreprise. C'est depuis peu, quand j'ai eu la demande de divorce que j'ai tout repris. »

### ...Et maturé dans la rencontre avec d'autres femmes.

« La 2<sup>ème</sup> chose qui m'a poussée à ce projet c'est que dans le cadre du pastorat et du bénévolat dans le quartier, j'ai rencontré des femmes dans leurs démarches administratives. Des femmes qui cherchaient à travailler. Elles étaient toutes en situation de mésestime car elles ne pouvaient travailler faute de solution de garde d'enfants. Leur problème c'est que pour avoir des aides, elles devaient prouver qu'elles cherchaient du travail, il fallait faire garder les enfants. Surtout, elles pensaient pas pouvoir créer d'entreprise car cela leur semblait trop phénoménal.

« La 2<sup>ème</sup> chose qui m'a poussée à ce projet c'est que dans le cadre du pastorat et du bénévolat dans le quartier, j'ai rencontré des femmes dans leurs démarches administratives. Des femmes qui cherchaient à travailler. Elles étaient toutes en situation de mésestime car elles ne pouvaient travailler faute de solution de garde d'enfants. Leur problème c'est que pour avoir des aides, elles devaient prouver qu'elles cherchaient du travail, il fallait faire garder les enfants. Surtout, elles pensaient pas pouvoir créer d'entreprise car cela leur semblait trop phénoménal.

## Du singulier au collectif : l'accompagnement du projet

« Je me suis tournée vers Citéslab qui accompagne les personnes des QPV. séparation et monoparentalité). En plus de (quartiers politiques de la ville). En ces fragilités, nous avons en commun une discutant avec eux, je me suis rendue vraie peur de l'échec. Il faut être assez compte que j'avais davantage une fibre solide psychologiquement pour lancer une associative, bénéfique et humanitaire qu'une entreprise.

Nous avons donc mis ensemble nos compétences et nos moyens pour limiter résoudre l'équation : avoir des clients qui les coûts et les risques en ayant l'idée de puissent payer tout en étant aidés partager un lieu. Et pour s'appuyer financièrement. Pour la garde d'enfant il y a confiance et soutien.

Sur le plan psychologique, les femmes en situation de violence familiale perdent en estime de soi. Au moment de la séparation avec mon mari, j'ai vécu un gros échec et je doutais de mes capacités. Bien que j'aie fait des études, suis-je capable de parler d'un projet ?

Or, la création d'entreprise est une démarche très personnelle. Si c'est un projet qui me tient à cœur : je dois me vendre, expliquer... C'est ce que l'incubateur m'aide à faire aujourd'hui : avoir confiance et croire que je peux arriver à faire quelque chose, bien que je n'en aie pas les moyens. »

Au départ du projet de l'idéateur, nous étions 13, femmes et hommes. Puis nous nous sommes retrouvées 5 femmes. Avec les mêmes problématiques et les mêmes freins : les finances et la famille (garde des

Nous avons sollicité Tiki suite à la découverte de Quartiers solidaires, un projet participatif porté par TAG 29 sur les quartiers prioritaires de la Ville à Brest. L'objectif? Comprendre les besoins des habitants pour faire naître des projets d'entrepreneuriat collectif dans et pour les quartiers. Le projet de création d'un tiers-lieu dédié aux femmes précises fait partie de cette démarche, qui a mené aujourd'hui Tiki à intégrer l'idéateur de TAG 29. (Cf [l'interview Quartiers Solidaires pour la SEIS 20/21.](#))

L'idéateur est une formation qui permet à un(e) porteur(e) d'idée d'entreprise de l'ESS ou socialement innovante de clarifier et formaliser son projet. Sur 2 mois, les porteurs d'idées participent à 8 ateliers collectifs animés par TAG29 et ses partenaires. Ils bénéficient d'apports méthodologiques en création d'entreprise et de l'expertise des pôles ESS en matière d'économie sociale et solidaire. L'idéateur est par ailleurs un cheminement collectif qui favorise les regards croisés entre projets et l'enrichissement mutuel des idées. [Plus d'infos](#)

## *Où en est donc le projet aujourd'hui ?*

« Le projet est à l'écriture. J'apprends la dimension collective de l'entrepreneuriat, les questions de gouvernance, le montage de dossiers de financements, etc. Nous sommes en voie de créer l'association avec 2 autres femmes. Elles ne sont pas de mon quartier, mais elles font partie des QPV de Brest. L'une fait de la vente de produit artisanaux, l'autre est en service à la personne et garde d'enfants. Moi je serai écrivaine publique et coordinatrice du tiers-lieu, responsable du bureau d'accueil pour le recrutement des auto-entrepreneuses et des femmes qui viendraient pour bénéficier des services.

Ça va s'appeler une maternité des porteuses de projets car quand elles parlent du projet, les femmes très souvent parlent de « leur bébé ». Et nous notre projet c'est de les aider à le faire naître et le faire mûrir, comme un bébé.

Pour le lieu l'idéal serait de l'avoir d'abord dans un des QPV puis dans chaque quartier. Certaines femmes souhaiteraient travailler dans leur quartier pour être proche de leur cadre familial et d'autres souhaitaient au contraire sortir de leur quartier. J'aime pouvoir dire à la personne que je lui donne les moyens d'avancer. Mais aujourd'hui je n'ai pas le lieu. Je dois construire un lieu fictif avant qu'il soit mis en place. Et ça demande beaucoup de conviction. »

# De missionnaire à pasteur évangéliste, un parcours de femme religieuse

## Devenir pasteur

« Je suis née dans une famille chrétienne d'un père évangélique et une mère catholique. Tous deux ont servi dans l'église, tout comme mes grands-parents. J'ai grandi dans ce cadre et dès 12 ans j'ai souhaité devenir pasteur. Je l'ai expliqué à mes parents qui l'ont compris. Mais ce n'était pas facile pour mon père de me laisser être pasteur. Lui a grandi dans ce milieu et il savait que c'était très dur pour une femme. Il ne me l'a pas expliqué comme ça à 15 ans, il me l'a dit plus tard. Il m'a juste dit à l'époque : tu fais d'abord des études et après tu verras.

Je sers depuis 12 ans. Je suis arrivée en France en 1994 pour mes études et j'ai continué à servir jusqu'à être ordonnée pasteur en 2016. C'est une passion. J'ai commencé dans l'organisation des événements et le suivi des couples pour les mariages. Je propose aussi des temps dans les maisons d'explication de la Bible. »

## Mais rester « seulement » une femme

« C'est récemment que j'ai compris que ce milieu est dur pour les femmes. Quand j'ai eu la demande en divorce. La conception du couple c'est que si ça ne fonctionne pas, c'est forcément de la faute de la femme. J'ai donc été mise à l'écart du public. Mon mari avait encore la possibilité de suivre les fidèles. Moi je ne pouvais pas, n'étant pas un bon exemple pour eux. Je suis quand même restée pour au moins continuer mon travail auprès des enfants. Depuis, il y a eu des tentatives de la part de la communauté pour que je revienne sur la place publique. Mais je voulais que soit d'abord réglé le malentendu, et qu'on discute de ce dont ils m'ont privée. Comme on ne peut pas rendre publique la vie de l'homme de dieu, mon conjoint, j'ai été considérée comme rebelle, et privée des prédications et de pouvoir suivre les fidèles. Certains fidèles se sont rapprochés de moi tous seuls, et je suis malgré tout sollicitée sur les problèmes de famille, sur les difficultés des enfants. Et pour l'organisation administrative de l'Eglise. »

## Mais rester « seulement » une femme

« C'est mon combat mais c'est difficile de se mettre sur la place publique et dire : « Regardez ce que les pasteurs ont fait... ». C'est un combat un peu tabou, mais les femmes en parlent de plus en plus. Même des hommes rétablissent la vérité là-dessus. La question de l'égalité n'est pas posée comme ça dans l'église judéo-chrétienne car ce n'est pas inscrit dans les textes. La question posée est celle de l'unité. Et moi ce que je mets dans cette unité c'est qu'il n'y a plus, en Christ, ni homme, ni femme. Chacun a sa place et son rôle unique. Alors ce n'est pas évident de gérer la charge mentale pour créer une entreprise quand on a ce vécu-là. Ce sont les raisons qui me font dire que les femmes sont fragilisées. Il faut pouvoir d'abord se restaurer psychologiquement. Et en même temps je vois ça comme une force. Depuis cette séparation, on me renvoie souvent « mais comment tu fais pour gérer tout ça seule ? » Ca me fait réaliser que j'ai de la force et ça m'en donne plus encore. Quand je vois les progrès de mes enfants malgré cette violence familiale du divorce, ça me donne aussi de la force. Et ça m'aide donc à en parler avec des femmes qui passent par cette situation. L'écoute et les conseils passent mieux quand tu es passé par là toi aussi. »

# L'émancipation, même au foyer?

Valoriser le foyer comme un travail en soi et encourager les femmes à s'émanciper dans la vie professionnelle : un paradoxe ?

« Être à l'intérieur ou l'extérieur n'a pas d'importance en soi. L'important c'est de pouvoir travailler dans ce qu'on veut faire. Et qu'on soit à l'intérieur ou pas, on doit de toute façon prendre soin de son foyer au final. Il y a eu beaucoup d'abus qui font que les femmes veulent aujourd'hui sortir de ce cadre de violence, d'un foyer qui les empêcherait de s'épanouir.

Ma position à moi se base sur ce que je lis de la Bible. L'homme est le chef de la famille, il dirige, il conduit et s'assure du bien-être de la famille. Ce n'est pas une autorité d'abus mais une autorité de protection. La femme est là pour soutenir et être épanouie par son mari. C'est une équipe. Et elle travaille aussi. Dans la Bible elle a des champs dont elle s'occupe. On travaille donc où on veut mais l'essentiel est que ça permette l'épanouissement de la famille.

Les femmes qui en arrivent là, à ne pas pouvoir travailler si elles le souhaitent, sont simplement maltraitées. Car elles ne sont pas reconnues dans ce qu'elles apportent dans le foyer, par reconnues dans qu'elle veulent être. Pourquoi elles ne sont pas reconnues ? Parce que le mari sera le premier à dire « ma femme, elle ne travaille pas ». Alors que si elle allait travailler, il serait bien obligé de payer quelqu'un pour faire l'entretien de ce foyer. Si quelqu'un d'extérieur garde les enfants, ce sera un travail rémunéré. Si c'est la femme qui les garde, « elle ne travaille pas ». C'est pour ça que je parle de la valorisation du travail des femmes à la maison. »

## *Diriez-vous que votre projet est féministe ?*

« Je ne me suis pas posé la question parce que je ne sais pas en vrai ce qu'est ce mouvement. Je ne suis pas très forte en sociologie, je n'ai pas fait d'études sur la question. Je me bats pour l'épanouissement des femmes et des familles, de manière religieuse. Je ne parle pas d'égalité. On est tous égaux en droits. Mais je parle de la reconnaissance de qui nous sommes, en tant qu'êtres uniques. Et je parle du vivre ensemble. Je ne me dirais pas féministe, je réclame que chacun ait sa place et soit reconnu, et les enfants y compris. Et je me bats pour ne surtout pas dévaloriser les personnes. »

De la reconnaissance sociale à la reconnaissance salariale ?

« Moi, quand je vais travailler, la personne qui garde mes enfants, je la paie. Elle a un salaire. Certes c'est naturel et normal de s'occuper de ses enfants à soi. C'est un peu différent.

Mais quand je vais au Pôle Emploi, qu'on ne me dise pas : « vous ne travaillez pas, donc prouvez que vous cherchez du travail pour bénéficier des aides ». Si on n'a pas de salaire, il faudrait au moins cette reconnaissance en points à la retraite, ou quelque chose qui permette d'être valorisée dans ce qu'on fait.

La reconnaissance vient de la valeur qu'on donne à ce qu'on fait. Elle est nécessaire à l'épanouissement personnel.

La femme que je rencontre qui me dit : « je ne fais rien ». Je lui dis : « si, tu fais quelque chose, tu fais à manger, tu nettoies ta maison, tu entretiens tes enfants, tu participes à des activités scolaires, etc. » Ça fait appel à des compétences d'organisation par exemple. »

**« Si quelqu'un d'extérieur**

**garde les enfants,**

**ce sera un travail rémunéré.**

**Si c'est la femme qui les**

**garde, « elle ne travaille**

**pas ». C'est pour ça que je**

**parle de la valorisation du**

**travail des femmes à la**

**maison. »**

# ...le quartier !

*Au centre de ces engagements...*

« Le quartier c'est d'abord les personnes. Et j'ai rencontré à Lambézellec des personnes extraordinaires.

Avant la rénovation ce n'était pas propre, il y avait des jeunes, qui faute de structures, faisaient des choses qu'on n'apprécie pas et qui nous font peur quand on est avec des enfants en bas âges. Mais c'est en évolution.

Les personnes avant d'être catégorisées comme « gens des quartiers » sont des personnes qui veulent simplement vivre. Moi par exemple mon enfant a une santé fragile et a besoin de faire du sport. Mais je ne peux pas le laisser aller jouer seul dans le quartier, ni l'amener et laisser les autres seuls. Je n'ai pas non plus accès à une maison avec jardin.

Tout cela pourrait me pousser à sortir du quartier, comme l'ont fait des amis. Est-ce que partir est la solution ? Pas forcément. Je veux changer ça ici. Que les personnes qui vivent dans ce quartier puissent laisser leurs enfants jouer en toute tranquillité. Le combat aujourd'hui, c'est de rendre habitable notre quartier. Ce n'est pas parce qu'on est précaire, monoparentale... que nous ne sommes pas des gens bien. »

## Rendre « habitable » le quartier, ça passe par quoi?

« On a tous les commerces, les services, les écoles... il nous manque juste un ophthalmologiste ! On a de quoi être heureux dans notre quartier.

Rendre habitable, ça passe par l'épanouissement des gens. Les Maisons de quartiers peuvent être des lieux de vie par exemple au service des habitants. Je me suis aussi investie dans le conseil citoyen, un collectif apolitique pour les habitants où on se réunit pour défendre des projets sur le quartier. On fait par exemple depuis 3 ans une fête de quartiers ou encore des sorties familiales pour les vacances, proposées par les habitants, avec l'aide des structures sociales...

Et ma vision à moi, c'est qu'une femme reste un pilier dans un foyer. Il est faux de penser que si le foyer se casse, c'est à cause d'elle. Rendre un quartier habitable ça passe par l'épanouissement de la femme. Car une femme épanouie c'est un foyer épanoui. Des foyers épanouis ça fait un quartier épanoui.

Ce tiers-lieu dans le quartier doit être un lieu de vie qui permet justement ça. »

## Et les hommes, dans ce tiers-lieu ?

Mon projet concerne aujourd'hui plus les femmes. Je suis plus focalisée sur elles car les problématiques que j'ai recueillies sont celles de la blessure des femmes, plus généralement et facilement dévalorisées, en perte d'estime.

### Et s'il arrivait qu'un homme père au foyer veuille intégrer le tiers-lieu ?

Les femmes à l'origine du projet ont exprimé l'envie de rester entre nous car on a des problématiques communes. La présence d'un homme pourrait nous perturber.

Mais va-t-on fermer nos portes à un homme qui aurait envie de nous rejoindre ? Je ne pense pas. C'est quelque chose qu'on doit discuter en collectif entre entrepreneuses. Un homme qui aurait le même souhait : pouvoir s'occuper du foyer mais avoir aussi son activité d'entrepreneur quelques heures par jour, aurait besoin aussi d'un tiers-lieu comme le nôtre. Notre objectif est la reconnaissance du travail à la maison et le soutien à la création d'entreprise en étant prioritairement gestionnaire du foyer. On ne fermera donc pas la porte au papa du foyer qui serait dans cette situation.

Et comme on est au service des familles, les hommes pourront bénéficier de toute façon de ces services proposés par le tiers-lieu aux familles (garde d'enfants, aide administrative, soutien aux femmes)

# *Ce projet a-t-il changé votre vie quotidienne ?*

« J'ai réorganisé mon temps et j'arrive mieux à sortir de mon train-train quotidien. J'ai réussi à laisser mes enfants à la cantine et j'ai dégagé du temps sur des journées entières. J'apprends à me dire que ce n'est pas grave si ma maison n'est pas toujours propre, je sais m'organiser aussi pour me faire plaisir. J'arrive à m'occuper de ma famille, à me garder des heures pour faire ce qui me plait et m'occuper de mon projet, sans culpabiliser de laisser un peu la gestion de la maison.

Avec la formation au TAG 29, j'ai aussi appris à sortir de ma zone de confort. Pouvoir se dire qu'on est capable d'expliquer son projet. De se faire comprendre. Réussir à prendre de la distance par rapport à ce projet d'épanouissement familial et socio-professionnel. Partir de soi pour apporter une solution à d'autres. Parce que d'écrire, d'en parler, de reformuler, d'accepter la critique négative, c'est positif, c'est sortir de la méses-time.

Une des raisons qui fait que les femmes n'osent pas entreprendre dans notre population précaire c'est cette idée : « comme j'ai déjà eu des échecs... si je présente mon projet et qu'on me dit de l'améliorer, je vais le prendre comme un échec ».

Aujourd'hui je fais ce travail sur moi, je suis mon propre cobaye pour apprendre à accepter la critique, ne pas avoir peur de progresser et persévérer même si ce n'est pas évident car on n'en

*« Le peaufiner : l'écrire, l'exprimer et le faire comprendre pour pouvoir trouver le lieu et les fonds. Pour faire rêver des femmes qui n'ont qu'une envie c'est de « faire ». Une femme me dit qu'elle revit quand elle cuisine. Alors dire à une femme « j'ai la cuisine pour toi... » c'est mieux que lui dire « viens on va écrire le projet ». J'ai besoin que les choses deviennent concrètes. »*

## **La prochaine étape de ce projet ?**