



Association d'intérêt général

RAPPORT D'ACTIVITÉ

2024

**Action expérimentale d'accompagnement
vers l'insertion professionnelle**
des personnes victimes de violences
et autres ménages hébergés sur
le département du Val-de-Marne

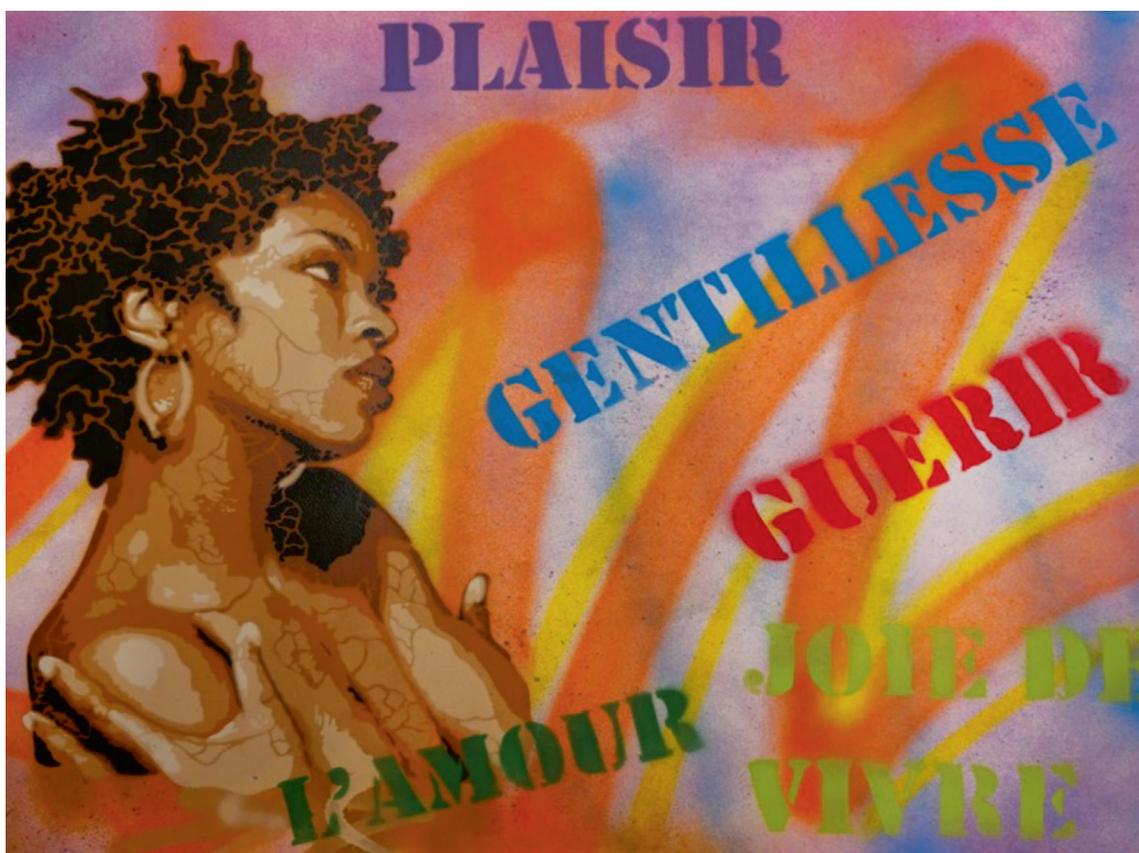
Bilan d'activité

2024

1. CONTEXTE GÉNÉRAL ET DIAGNOSTIC À L'ORIGINE DE L'OPÉRATION

Comme de nombreux pays, la France continue de traverser une crise sociale post-Covid. Aujourd'hui, les personnes les plus éloignées de l'emploi et les moins qualifiées rencontrent encore plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail qu'avant la crise sanitaire. Ces difficultés touchent notamment les populations suivantes : **les jeunes**, diplômés ou non, qui sont les premiers à subir

un chômage très élevé ; **les femmes**, confrontées à une résurgence d'arguments machistes et de freins à l'embauche tout en continuant à subir des inégalités de traitement en entreprise, notamment en matière de salaire ; **les personnes sans qualifications**, en situation difficile ou d'exclusion sociale ; et enfin, **les seniors**, dont l'âge constitue un critère pris en compte par les recruteurs, à l'instar des jeunes.



Œuvre collective de street art (session 3), représentant les mots d'espoir des créatrices

L'action expérimentale décrite dans ce rapport visait à améliorer l'accès à l'emploi des personnes victimes de violences qui, en raison de leur situation, cumulent des difficultés sociales, économiques et professionnelles. Le but est de favoriser les sorties positives de l'hébergement d'urgence. Les participantes sélectionnées pour cette action (toutes des femmes) étaient confrontées à une situation familiale compliquée, ainsi qu'à une problématique d'insertion professionnelle éventuellement aggravée par d'autres facteurs (âge, genre, santé, handicap, marginalisation sociale). Toutes les personnes éligibles :

- étaient victimes de violences et hébergées en logement d'urgence,
- avaient un besoin crucial d'accompagnement renforcé pour accéder à un logement pérenne,
- cumulaient des difficultés professionnelles et sociales, selon un diagnostic partagé avec le prestataire spécialisé,
- souhaitaient s'engager dans un parcours d'insertion professionnelle.

L'action expérimentale mise en place s'inscrivait dans les politiques publiques existantes tout en les complétant.

Les participantes à cette action ont travaillé sur leur projet professionnel et leur recherche active d'emploi en bénéficiant d'un accompagnement original et inédit : la « recherche d'emploi active et collaborative », ou « cosearching », qui regroupe différentes techniques de recherche d'emploi se démarquant par leur innovation et leur efficacité.



2. LA MISSION DU PRESTATAIRE EXTERNE SPÉCIALISÉ

La mission de *cosearching* confiée au prestataire visait la réalisation d'un **travail fondamental et crucial autour du projet professionnel, des supports de candidature, de l'entretien d'embauche et des techniques de recherche active d'insertion professionnelle** de chaque participante éloignée de l'emploi, en tenant compte de ses difficultés. L'objectif de ce travail était de mobiliser et de motiver chaque stagiaire par la cohésion du groupe et l'entraide, la mise en commun des connaissances, des informations et des réseaux de chaque membre du groupe constituant un véritable atout pour toutes.

Le prestataire s'est adapté à chaque participante, par exemple en lui conseillant de mettre en avant des éléments spécifiques dans sa présentation orale, que ce soit en termes de forme ou de contenu, au vu des difficultés auxquelles les femmes sont plus souvent confrontées que les hommes dans leur recherche d'emploi.

Il s'agissait de **compenser les difficultés de chacune** en lui donnant des clés pour présenter un CV sans faille susceptible d'être interprétée à travers le prisme des préjugés des recruteurs, ni lacune perceptible, et ce, grâce à une organisation réfléchie des informations présentées. Chaque stagiaire a également été amenée à réfléchir aux moyens de surmonter les spécificités de son organisation personnelle et professionnelle, qu'elles soient réelles ou imaginées par les recruteurs (comme c'est souvent le cas).

TÉMOIGNAGE

de Madame L.

« L'ambiance était extrêmement positive. »

La réflexion engagée dans le cadre du *cosearching* a reposé sur la réalisation d'un premier travail autour de la démarche générale de recherche d'emploi, c'est-à-dire axé sur le **projet professionnel** permettant de mener, avec stratégie et efficacité, sa prospection, ses démarches auprès des employeurs, et ainsi, son parcours vers l'emploi.

Plus généralement, **l'analyse préalable du profil de chaque participante**, à partir de son CV (adaptable à chaque destinataire) et de la fiche de liaison rédigée par le conseiller en insertion professionnelle (CIP), a permis au prestataire de mieux appréhender le contexte personnel et les freins de chacune, et d'adapter ses interventions pour dépasser les obstacles identifiés.

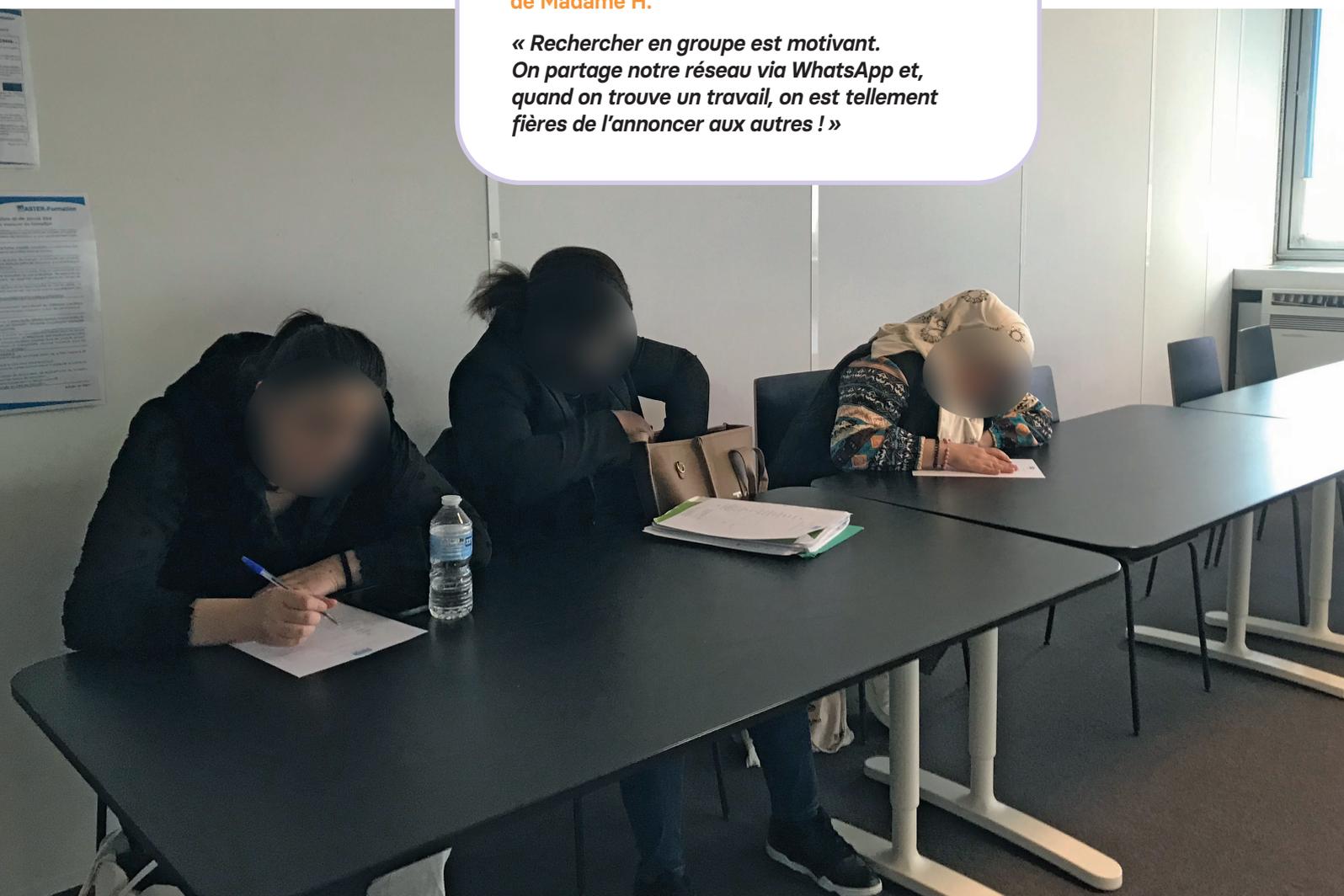
L'établissement d'une relation de confiance entre les référents du prestataire et les femmes accompagnées a été essentiel pour susciter chez elles intérêt, suivi, implication, motivation et volonté de s'insérer professionnellement.

En résumé, l'action mise en place visait à favoriser l'insertion des participantes par un travail approfondi sur leur projet professionnel et l'évaluation de leurs compétences acquises en entreprise, ainsi que par le suivi régulier et constant de ce travail, dans le cadre d'une **recherche active et motivante d'emploi**. À travers son programme innovant de *cosearching*, elle a donné un rebond nécessaire à l'insertion professionnelle des participantes.

TÉMOIGNAGE

de Madame H.

« Rechercher en groupe est motivant. On partage notre réseau via WhatsApp et, quand on trouve un travail, on est tellement fières de l'annoncer aux autres ! »



3. LE COSEARCHING : INNOVATION DU PRESTATAIRE ET PLUS-VALUE DU PROGRAMME

► DÉFINITION

Le *cosearching* est une méthode de recherche collaborative intégrée aux formations du prestataire, qui permet à chaque participant de décupler l'efficacité de son travail sur son projet professionnel et de devenir créateur de son activité. Inspirée du concept de « *coworking* », la méthodologie de travail du « *cosearching* » (ou « *recherche collaborative* ») a été développée par le prestataire pour servir les trois objectifs suivants.

- À court terme : accéder à un emploi.
- À moyen terme : tisser un réseau de personnes ressources afin d'acquérir plus rapidement les compétences clés de la fonction ou du métier visé,
- À long terme : devenir un professionnel autonome disposant des ressources et contacts nécessaires à l'obtention de nouvelles missions tout au long de sa carrière.

Le cosearching repose sur le principe suivant : partager les informations, réseaux, contacts, pistes et attentes détectés sur un marché donné permet de compenser les difficultés de chacun. L'union faisant la force, toute recherche gagne en efficacité dès lors que plusieurs acteurs s'y impliquent, échangent, s'épaulent, et ce, même s'ils poursuivent des objectifs différents. De plus, le fait d'accéder à l'emploi par une approche humaniste, qui privilégie la collaboration plutôt que le travail individuel, est un excellent moyen d'inciter les participants à adopter une démarche proactive, à structurer leurs recherches et à développer certaines compétences professionnelles nécessaires à l'accomplissement de missions en équipe.

Dans cette approche, les participants peuvent autant recevoir des autres qu'ils peuvent leur apporter. **Chacun s'implique dans la collaboration et partage :**

- son réseau (le principe fondamental d'une recherche collaborative d'emploi est que, si le réseau de chaque participant ne suffit pas, le cumul

des différents réseaux permet de multiplier les opportunités de chacun) ;

- ses compétences (les participants s'entraident dans des domaines dans lesquels chacun a des atouts, ou au contraire des lacunes, en s'apportant mutuellement un soutien concret et pratique – par exemple, un participant en difficulté en orthographe peut échanger ses connaissances avec un autre participant en difficulté en informatique, et le soutenir dans ses travaux tout en recevant son aide) ;
- ses expériences (les expériences acquises par les participants dans certaines entreprises ou divers domaines professionnels peuvent aider les autres à candidater en leur apportant soutien, informations utiles et conseils pour se valoriser).

Enfin, en inscrivant leur recherche d'emploi dans un cadre de travail à heures fixes, les participants échappent à tout problème d'isolement et, par la même occasion, au risque de démotivation.

La dynamique créée par le groupe de cosearchers entraîne les participants dans un rythme de travail soutenu.

TÉMOIGNAGE

de Madame M.,

« Après avoir quitté une situation de violences, j'ai été hébergée en urgence. Participer à une action de cosearching m'a vraiment fait du bien. Cela m'a redonné confiance en moi, j'ai appris à mettre en avant mon parcours et, surtout, je me suis sentie soutenue par d'autres femmes, comme par l'équipe. Grâce à cette expérience, j'ai trouvé un emploi et repris ma vie en main. C'est comme un nouveau départ. »

▶ OBJECTIFS IMMÉDIATS DE L'ATELIER

- **Redynamiser son parcours dans un cadre collectif**, pour briser son isolement et les moments de doute susceptibles de survenir au cours de son processus de chômage.
- **Collaborer pour accéder à l'emploi par une approche plus humaniste qu'individuelle**, qui favorise la cohésion de groupe, la solidarité et le partage (des expériences et des compétences, ainsi que des informations, réseaux, contacts, pistes et attentes détectés sur un marché donné).
- **Optimiser l'efficacité de la recherche d'emploi** active, grâce à : l'union et l'entraide des stagiaires, la réalisation d'enquêtes métiers et la conduite de démarches de prospection sur le terrain.
- **Rester dans une démarche proactive.**
- **Développer des compétences** professionnelles utiles à l'accomplissement de missions en équipe.
- **Améliorer sa communication** sur son parcours et son profil.
- **Renforcer sa confiance en soi.**

▶ LES ATOUTS DU COSEARCHING

- **La recherche collaborative.** Ce véritable atout du *cosearching* repose sur le partage de réseaux, de compétences, d'expériences et d'informations, tout au long du programme et, au-delà, entre les participants. Chacun doit être conscient de cet apport. Il permet aux stagiaires de combler leurs lacunes et de surmonter les obstacles rencontrés, dans un cadre dynamique de cohésion et de solidarité – cadre dont ils manquent souvent, étant donné l'isolement dont souffrent habituellement les personnes en recherche d'emploi. Chaque participant contribue ainsi à la réussite de tous les membres du groupe et les soutient dans leur ambition commune de réussite professionnelle.
- **L'accès à des outils originaux et efficaces** tels que : la méthode « 4 temps », pour l'élaboration du projet professionnel ; l'outil « ARCTICS », destiné à l'analyse du CV ; et l'outil « ANTARCTICS », visant à examiner la lettre de motivation. La réflexion menée sur le projet professionnel des participants leur permet de

construire des outils cohérents et solides à la base de leur candidature. Elle leur permet également de produire un CV et une lettre de motivation (à adapter à chaque entreprise et poste visés) capables de susciter l'intérêt et/ou la curiosité d'un recruteur, et ainsi l'inciter à souhaiter les rencontrer. Chaque stagiaire doit être conscient de l'importance d'un CV soigné, tant sur le fond que sur la forme, pour effacer les lacunes trop évidentes d'une candidature et pour transformer les freins à l'insertion en forces ou en arguments positifs. Les outils collaboratifs proposés par le prestataire et les liens créés entre eux apportent une réponse nouvelle à la situation difficile qu'est le chômage de longue durée et à l'isolement social qui l'accompagne.

- **L'implication de chaque participant dans l'accompagnement proposé par le prestataire**, pour renforcer sa confiance en lui et son assurance à communiquer, lever ses freins et préjugés relatifs à la recherche d'emploi, et dissiper les incertitudes des recruteurs à la lecture de son CV ou au moment de la rencontre. À cet effet, les mises en situation de présentation orale du CV sont essentielles pour préparer chaque candidat à « se vendre » plus facilement dans le cadre d'un entretien de recrutement réel, avec aisance et au moyen d'arguments solides et cohérents, forgés grâce à la conduite d'une réflexion approfondie sur son projet professionnel et une motivation accrue à décrocher le poste. L'élaboration du CV avec la méthode « 4 temps » permet au participant de connaître parfaitement le document présenté, d'argumenter à son sujet et, finalement, d'aborder avec confiance une étape essentielle de l'entretien d'embauche.

- **L'apprentissage de compétences, savoir-faire et savoir-être** relevés avec le candidat dans le cadre d'un travail réalisé sur son profil professionnel. Cet apprentissage renforce sa confiance en lui par la prise de conscience de ses atouts et de la manière de les valoriser (mises en pratique/en situation par le jeu de rôle).

- **Des mises en situation d'entretien** adaptées au profil professionnel et à l'objectif de poste du candidat (ciblage d'entreprises existantes), suivies d'un *débriefing*. L'entretien se déroule en conditions réelles, adaptées à des situations variées. Ainsi testé comme si son embauche en dépendait, le candidat identifie à la fois ses points forts, à conserver, et ses points faibles, à travailler dans

la perspective de discussions avec un employeur. Les mises en situation sont réalisées devant les autres *cosearchers* afin d'optimiser leur analyse, et parfois filmées (après accord individuel) pour permettre au candidat de s'observer.

- **Des questionnements individualisés**, mais surtout adaptés au profil et à la situation personnelle de chaque candidat, quels que soient ses freins et difficultés, grâce à des recherches préalables sur la branche professionnelle ciblée et l'identification d'éléments de réflexion lui permettant d'adapter son attitude physique, gestuelle et orale à la culture des entreprises visées. Ces apports spécifiques, qui démarquent le prestataire, sont appréciés des participants, et souvent nouveaux pour eux.
- **Une stratégie de prospection et des démarches de recherche active d'emploi** (entraînement à la prospection téléphonique, à l'analyse d'une fiche de poste et d'une annonce d'emploi, au ciblage des postes et entreprises liés à son projet, ou encore à l'étude des marchés dits « cachés » et « en tension »).
- **Un maintien du lien créé entre *cosearchers*** pendant l'atelier, grâce à un travail effectué sur la cohésion de groupe.

- **La possibilité de réaliser un retour en groupe** sur la passation d'un entretien réel durant l'atelier, en cas de doute ou de besoin d'affiner ses arguments en vue de futurs entretiens. Si le participant en ressent le besoin, il peut également bénéficier de conseils complémentaires concernant son CV, sa lettre de motivation et ses difficultés en poste (stage ou emploi), afin de maintenir sa motivation au cours de cette première étape d'intégration professionnelle. Le prestataire, dont l'objectif est de mobiliser tous les moyens possibles pour assurer la réussite professionnelle et le maintien en emploi des participants, considère cet accompagnement comme l'aboutissement logique de son intervention.

Le *cosearching* s'organise en trois temps :

- un temps de formation et de mises en situation animé par le prestataire externe,
- un temps de collaboration en groupe favorisant le partage et la solidarité,
- un temps individuel de recherche active d'emploi.

4. PRÉSENCE AUX ATELIERS

La durée de la formation, fixée à quatre semaines, s'est révélée optimale. Comme espéré, elle a permis de suivre le programme proposé par le prestataire spécialisé. À chaque session, le planning du programme a été respecté, chaque action prévue a été réalisée et aucun décalage n'a été constaté entre les différents groupes.

Dans le cadre des quatre sessions organisées en 2024 :

- 32 personnes ont été orientées,
- 24 stagiaires ont suivi les ateliers du premier au dernier jour,
- 8 personnes ont interrompu leur participation.

TÉMOIGNAGE

de Madame V.

« Le formateur a su m'aider à adapter mon projet. Ma seule compétence était la cuisine, mais avec des enfants en bas âge, je ne pouvais pas travailler dans ce domaine. Il m'a aidée à chercher un emploi auprès d'entreprises appropriées. Aujourd'hui, je suis en CDI, et je peux envisager un relogement. »

Les rares abandons constatés ont tous été justifiés, motivés par des raisons indépendantes de la formation elle-même (aléas extérieurs, souvent d'ordre personnel) et validés sur décision commune entre l'AUVM, la stagiaire et le formateur. Parmi ces abandons :

- **4 ont eu lieu au démarrage**, en raison d'un décalage existant entre l'orientation et l'objectif de la formation (deux personnes déjà en emploi avaient mis fin à leur inscription sans que l'AUVM n'en soit informée, une autre avait déjà suivi le même type d'atelier dans une autre structure

le mois précédent, une dernière était en train de régler une problématique liée à une situation de handicap) ;

- 2 ont été causés par un arrêt maladie justifié par un médecin (et confirmé par le formateur) ;
- 1 s'explique par un comportement incompatible avec à la fois une insertion immédiate, la participation à une formation et le contrat de l'AUVM ;
- 1 a été justifié par la maladie contractée par l'enfant, lourdement handicapé, de la stagiaire.

5. OBJECTIFS ATTEINTS

Les objectifs des sessions organisées dans le cadre de l'expérimentation menée en 2024 ont non seulement été pleinement atteints, mais aussi dépassé nos attentes. Ces objectifs consistaient à permettre aux participantes de :

- partager leurs situations personnelles et professionnelles avec d'autres, prendre conscience qu'elles ne sont pas seules et qu'elles peuvent s'entraider, créer des liens entre elles, démarcher ensemble ;
- être redynamisées dans leur recherche d'emploi ;

TÉMOIGNAGE

de Madame Z.

« Lorsque j'ai été prise en charge en urgence, après une période compliquée, j'étais complètement perdue. Participer à l'action de 'cosearching' a tout changé : avec le soutien du groupe et des animateurs, j'ai retrouvé confiance en moi, refait mon CV et appris à mieux valoriser mon parcours. L'entraide et les échanges m'ont vraiment 'boostée'. »

- bénéficier d'une orientation professionnelle vers un projet adapté à leur situation personnelle, familiale, professionnelle, ainsi qu'aux contraintes de l'AUVM (horaires, garde d'enfant extérieure) ;
- disposer des outils nécessaires pour soumettre des candidatures et progresser à nouveau dans leur vie, afin de sortir du logement précaire et de la période de chômage qu'elles traversent ;
- reprendre confiance après avoir connu une situation de violences subies ;
- prendre conscience de leur capacité à agir en se libérant de leur stress et de leurs peurs ;
- apprendre à communiquer et à se valoriser ;
- appréhender le monde professionnel et démarcher les entreprises ;
- intégrer la dimension de la santé et du handicap ;
- se confronter à un retour d'employeur sur leur CV, leur discours et leur parcours sur le terrain ;
- obtenir des entretiens de recrutement ;
- obtenir une piste de formation adaptée ;
- obtenir des postes en CDD long et en CDI, pour faire avancer leurs dossiers de demande de logement et/ou d'orientation vers une sortie positive.

6. PROGRAMME DE LA FORMATION

Chaque session s'est déroulée conformément au programme initialement proposé et, grâce à un rythme qui s'est révélé adapté aux stagiaires (programme étalé sur quatre semaines), a été un succès. En fin d'atelier, de nombreuses participantes, satisfaites au-delà de leurs attentes par le cadre de la formation, en ont même réclamé la poursuite.

Le programme a été mis en œuvre selon un découpage en sept phases.

1) **Connaissance de soi**, de son parcours, du contenu de sa vie professionnelle et personnelle.

2) **Cohésion de groupe**. Le groupe WhatsApp créé autour de l'atelier a été utilisé avec constance par toutes les stagiaires, et continué à l'être après l'action (des messages d'échanges de nouvelles sont occasionnellement partagés).

3) **Définition de son projet professionnel**. Les participantes ont identifié une à deux pistes de projet au maximum. Pour chaque projet, qu'il s'agisse d'une formation, d'un stage PMSMP (périodes de mise en situation en milieu professionnel) ou encore d'un emploi, elles ont travaillé sur leurs motivations, les éléments à valoriser et les étapes à mettre en œuvre pour réussir. Ce travail a été réalisé grâce à la méthode « 4 temps », créée par l'organisme de formation prestataire.

4) **Travail sur le contenu individuel** (bilan de compétences avec le « CV-mère », production d'outils de candidature et préparation d'argumentaires en vue des entretiens). Cette phase est généralement perçue par les stagiaires comme intense et à l'origine d'une transformation profonde de leur perception de leur profil. Cette transformation a été rendue possible par la rédaction de CV dans lesquels les participantes se sont pleinement investies et qui, sur le terrain, ont produit des résultats immédiats.

5) **Communication par l'art-thérapie, le théâtre et/ou les jeux oraux et physiques**, tous les mardis. Cette phase est souvent très appréciée, et jugée extrêmement utile, par les participants.



6) **Activités extérieures** tous les vendredis après-midi, pour créer de la cohésion au sein du groupe et, après une semaine intense, redynamiser les stagiaires en vue de la semaine suivante. Les activités imaginées ont été adaptées à chaque groupe en fonction des profils et envies de chacune. Les ateliers de *street art* ont été réalisés pour permettre aux participantes de repartir avec plusieurs objets réalisés par leurs soins. Toutes ont éprouvé de la fierté à réaliser une œuvre commune avec le groupe, qui intègre les mots représentant leurs émotions positives. Certaines ont beaucoup apprécié les visites, les musées et les expositions, qui leur ont permis de sortir de chez elles et de leur routine. Des stagiaires d'origine étrangère ont souligné qu'après plusieurs années de présence en France, elles n'avaient jamais participé à ce type d'activités.

7) **Prospection** par annonces, mais surtout sur le terrain.



7. BILAN DES INTERVENANTS DU PRESTATAIRE EXTERNE SPÉCIALISÉ

Le prestataire a choisi de faire appel à trois intervenants externes pour compléter son accompagnement en matière d'insertion professionnelle. Tout en portant sur des sujets apparemment éloignés de l'emploi, leurs interventions ont apporté une réelle valeur ajoutée à l'action, grâce à leur capacité à aborder certains thèmes de manière détournée et détendue.

► LE FORMATEUR RÉFÉRENT

Dans tous les groupes rencontrés, le formateur référent a noté l'implication des stagiaires et leur curiosité d'apprendre, de comprendre, de progresser, d'évoluer et de se connaître, ainsi qu'un comportement parfaitement adapté. Toutes les personnes accompagnées ayant participé à la totalité de l'action (du premier au dernier jour) ont eu à cœur de suivre les séances et de se laisser guider tout au long de la formation. Leur besoin d'autonomie a également été remarquable.

En outre, les participantes ont témoigné d'une véritable envie de sortir de leur situation de logement d'urgence. Ce souhait constituait même leur premier moteur (de nombreux débats ont porté sur les conditions et les contraintes qu'elles rencontraient dans le cadre d'un hébergement d'urgence), avant l'argent ou la volonté de régler leur situation familiale. L'atelier répondait à leur désir de retrouver leur indépendance, d'où leur assiduité et les résultats obtenus.

Enfin, l'aspect collectif de la formation doit être souligné. Une rare cohésion de groupe a également contribué au succès de l'action, dont les effets positifs ont été amplifiés par une dimension émotionnelle : les participantes se soutenaient mutuellement et, lorsque l'une d'entre elles racontait son passé ou « craquait », elles se comprenaient en quelques mots et faisaient preuve de solidarité et d'entraide. Leur foi en la promesse de l'atelier, celle d'en repartir différentes, les a conduites à la réussite.

► L'INTERVENANTE EN ART-THÉRAPIE

L'expérimentation réalisée par l'intervenante s'est révélée capitale. Elle portait sur l'expression par les participantes de leur expérience personnelle des violences subies, de leurs émotions et de leur déracinement, au moyen d'une **communication relevant de l'intime**.

Le dispositif mis en place travaillait sur le versant capacitaire des participantes, en tâchant de **transformer leurs souffrances en ressources** de résilience et de (re)déploiement. Il favorisait la distanciation et l'élaboration du récit de soi, aidait à devenir sujet de sa propre histoire et, par là même, architecte de son devenir. Il invitait les participantes à raviver des qualités essentielles à leur émancipation, mais fortement déficitaires chez les femmes ayant subi des violences, à savoir la confiance en soi, l'estime de soi et l'affirmation de soi.

Le démarrage de l'intervention dès le deuxième jour de la formation permettait de « débloquer » les groupes en montrant aux participantes qu'elles partageaient un vécu difficile commun. Les stagiaires échangeaient de nombreuses marques de soutien mutuel.

Grâce aux explications fournies sur l'importance du corps, de l'attitude, de la voix et de la tenue, ainsi que de la créativité, elles comprenaient par ailleurs un peu mieux **le lien entre l'intervention et la formation orientée sur la thématique professionnelle** dans laquelle elles s'engageaient, surtout s'agissant de l'importance de leur « bien-être » face aux autres. Certaines se « lâchaient » progressivement au cours de la première journée, après une première réaction de rejet, comme si elles ne pouvaient pas s'accorder le temps de se pencher sur leur intimité, compte tenu de la difficulté de leur vie (point de vue qui peut tout à fait s'entendre). Le manque de maîtrise de la langue française pouvait également freiner certaines femmes dans la réalisation d'un certain nombre d'exercices de théâtre ou d'écriture.

L'intervenante a toujours souligné l'implication de chaque participante : toutes se sont prêtées aux jeux proposés sur leurs ressentis. D'une séance à l'autre, elle a aussi pu constater des évolutions, visibles dans leur manière de s'exprimer, plus libre et moins à fleur de peau pour certaines. Enfin, elle a remarqué la grande solidarité qui résultait des exercices réalisés dans le cadre de son intervention.

► L'INTERVENANTE EN COMMUNICATION BIENVEILLANTE ET PROFESSIONNELLE

Cette intervenante prenait le relais après l'animation du formateur sur le contenu (phase 4, portant sur le bilan de compétences et les outils de candidature).

Le premier jour de l'intervention démarrait par une phase d'appropriation de la communication bienveillante. Il s'agissait d'aider les participantes à quitter le conflit, à opérer un déplacement volontaire après avoir subi un déplacement forcé à la suite de violences, et à faire en sorte que, à travers leur corps, leur parole et leur voix, elles réinvestissent la force qu'elles utilisaient habituellement pour échapper aux moments conflictuels dans la recherche de la confiance en soi, d'un emploi et d'un logement.

Le second jour, l'intervenante abordait tous les sujets relatifs à l'entretien, en termes de communication à la fois verbale et non verbale, avant de reprendre les différents moments du face-à-face avec le recruteur.

Les différents groupes ont beaucoup apprécié les exercices oraux et les mises en situation destinées à travailler sur les vocabulaires généraux et spécifiques de la recherche d'emploi. Ils ont particulièrement aimé les exercices de diction, ainsi que les moments d'activité physique (danse et étirements). Les stagiaires se sont généralement montrées attentives et intéressées. **Dans tous les groupes, elles ont fait preuve d'une grande tolérance envers les différences des unes et des autres** (âge, origines, recherches, situation familiale et personnelle...).

L'intervenante a également souligné l'importante implication et la très grande curiosité de chaque participante. Enfin, elle a remarqué que les groupes de femmes prises en charge à l'AUVM étaient plus impliqués et motivés à avancer que d'autres publics en difficulté rencontrés dans le cadre de ses interventions.

► L'INTERVENANT EN STREET ART

L'objectif de cet atelier artistique et manuel était d'accompagner les participantes dans la création collective de pochoirs et la réalisation d'une œuvre commune à partir de l'application de différentes couches de peinture (*layers*) avec des *sprays*. Pour ce faire, les participantes devaient se coordonner, s'entraider et créer. En proposant « Hope ! » comme thématique artistique, l'intervenant (le street artiste reconnu, Raf Urban) pouvait relier le passé des participantes à des mots positifs, tournés vers l'avenir et porteurs d'espoir, au sein d'une œuvre commune, accrochée ensuite avec fierté dans tous les locaux de l'AUVM, pour témoigner de leur créativité. Toutes les femmes présentes ont adoré ce moment privilégié de création libre, après lequel chacune est repartie

avec des supports, destinés à elle-même ou à ses enfants. Les mères ont ensuite pu décrire l'émerveillement de leurs enfants à l'idée qu'elles soient auteures des œuvres rapportées. Un certain nombre d'entre elles, qui ne se pensaient pas capables de telles réalisations, en ont tiré une profonde satisfaction.

L'intervention de *street art* a été combinée avec d'autres moments de *team building*, en présence du formateur principal, au cours desquels il s'agissait de se détendre, dans le plaisir d'avoir partagé une belle semaine de travail en formation, parfois difficile. Clôturer ainsi la semaine permettait de retrouver, la semaine suivante, les participantes ravies des moments passés, d'autant plus qu'ils avaient été partagés avec un artiste célèbre. La présence de l'intervenant favorisait donc l'assiduité des participantes tout au long de la formation.





Œuvre collective de street art créée dans le cadre de la session 4, avec les mots d'espoir des participantes

8. HÉBERGEMENT D'URGENCE ET EMPLOI (ENJEUX DE LA FORMATION)

Avant cette expérimentation, nous ne pouvions imaginer à quel point la sortie du logement provisoire constituait un excellent moteur de mobilisation. En effet, la quasi-intégralité des participantes souhaitait se libérer de ce qu'elles percevaient comme des contraintes liées à l'hébergement d'urgence/provisoire (horaires), tout en connaissant (et reconnaissant) les avantages de l'AUVM. Ce souhait les motivait à s'insérer pour obtenir un logement durable.

De manière plus générale, le fait que les participantes partagent leur situation à la fois de victimes et de résidentes d'un logement d'urgence, s'est révélé être, dès le premier jour de formation, un facteur de cohésion du groupe leur permettant de se livrer très rapidement entre elles. Les femmes ayant participé à l'expérimentation vivaient les mêmes situations, aux mêmes endroits.

Toutes ont compris, dès réception des explications fournies par le formateur sur l'atelier, que si

elles atteignaient les objectifs de la formation, elles pourraient obtenir la clé d'un nouveau logement en toute indépendance et/ou d'une sortie positive de l'urgence. Toutes ont utilisé avec détermination ce levier. **Toutes ont clairement identifié à la fois leur intérêt à trouver un emploi et le lien entre un contrat de travail durable et leur sortie de l'AUVM.** Non seulement elles savent qu'un emploi durable leur permettrait d'accélérer un traitement positif de leur dossier de logement social, mais en plus, un tel emploi les rassurerait sur leur capacité à payer un futur loyer.

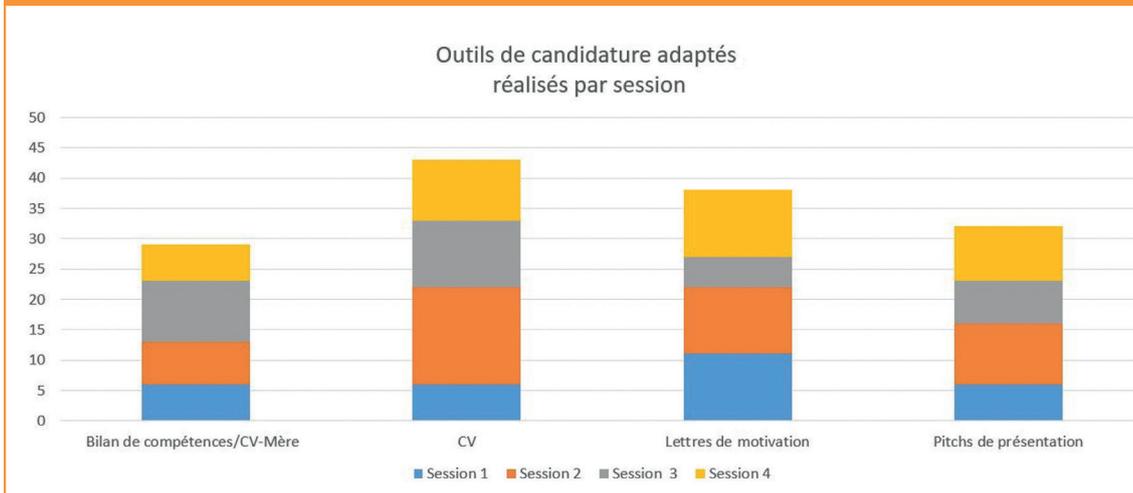
Plusieurs participantes ont dit considérer l'emploi et le logement comme des facteurs d'émancipation et, surtout, de réappropriation de leur vie. Le succès de l'atelier et l'adhésion des stagiaires s'expliquent aussi par ce lien constamment établi entre emploi et logement, qui les fera avancer et reprendre la main sur leur vie, gâchée un temps. Le logement indépendant est perçu par les stagiaires comme une nouvelle naissance, un nouveau chemin susceptible de s'ouvrir grâce à l'emploi.

9. LE BILAN DE COMPÉTENCES, OU SE CONNAÎTRE ENFIN...

L'exercice dit du « CV-mère » a porté sur la description détaillée du parcours professionnel des participantes, c'est-à-dire sur le développement de ce parcours dans chacun de ses « recoins » en termes de formations, d'expériences professionnelles (associées à des compétences et des qualités), d'expériences extraprofessionnelles, ainsi que de loisirs et de centres d'intérêt. Selon quelques citations de stagiaires évoquant les leçons tirées de cet exercice, il permet de prendre conscience :

- « des différences entre compétences et qualités, tout en comprenant l'importance de les valoriser »,
- « des différences susceptibles d'exister entre les compétences requises pour un même métier selon l'entreprise où il est exercé, et du fait que ces compétences peuvent varier d'une entreprise à l'autre »,
- « du fait que les compétences changent en fonction des postes, tout en comprenant que certaines d'entre elles peuvent être transférables. »

10. DES OUTILS INDIVIDUELS POUR POSTULER AVEC PERTINENCE



11. LA PROSPECTION SUR LE TERRAIN, FACTEUR DE RÉUSSITE QUASI IMMÉDIATE

Chaque participante a été préparée à prospecter par toutes les méthodes existantes : réponses aux annonces, candidatures spontanées, prospection téléphonique, prospection terrain.

Toutes les stagiaires ont été formées à utiliser des applications d'annonces, principalement celles de France Travail et Indeed, sur lesquelles elles ont déposé leurs nouveaux documents (CV et lettre de motivation). Elles ont également créé des alertes leur permettant de consacrer un moment quotidien à la consultation des nouvelles annonces et à l'envoi de leur candidature en réponse à celles qui leur correspondent.

Au sein des quatre groupes accompagnés, **toutes les participantes ayant intégralement suivi la formation ont prospecté sur le terrain**, que ce soit dans leur ville d'habitation, dans ses alentours ou à Paris, sachant que la capitale est parfois perçue comme inaccessible ou lointaine depuis la banlieue.

Chaque stagiaire a déposé **plusieurs dizaines de CV** directement auprès des employeurs. Si certaines

participantes ont essayé des refus, toutes ont compris les raisons de ces refus, ce qui leur a permis de ne pas baisser les bras et d'avancer armées de nouveaux arguments, retravaillés individuellement dès le débriefing organisé le lendemain matin en atelier.

Près de 90 % des entreprises et organismes directement démarchés ont cependant accepté les CV proposés. Ce résultat démontre à nouveau **l'efficacité de la prospection terrain versus la prospection par réponses aux annonces d'emploi**, où la concurrence est rude et l'obtention d'un retour sur la candidature, même négatif, est rare. Par ailleurs, il s'explique par le fait que peu de chômeurs prospectent directement auprès des employeurs. Après de premières appréhensions, courantes avant la première prospection, les participantes ont été dynamisées par la réussite notable de l'exercice. Elles ont compris l'intérêt de s'impliquer et, très vite, ont été motivées à agir encore davantage au fur et à mesure qu'elles découvraient les résultats obtenus dans le groupe (promesses ou contrats).

12. ANALYSE DES RÉSULTATS

Au dernier jour de la formation, nous avons obtenu un taux de réussite de 100 % : toutes les participantes ayant intégralement assisté à l'atelier, du premier au dernier jour, avaient reçu une proposition de la part de recruteurs ou d'organismes de formation, grâce à la prospection sur le terrain. Pourtant, la quasi-totalité d'entre elles n'avait jamais mené ce type de démarche.

Pour rappel, selon le cahier des charges, le résultat attendu de cette action résidait dans l'accompagnement des participantes vers une prise de conscience de l'emploi et de leur propre capacité à avancer. Aucun résultat en termes de perspectives d'emploi ou de formation n'était imposé, la volonté étant d'inscrire l'atelier dans une démarche qualitative. Cependant, confiant en ce projet et dans des méthodes de formation à l'insertion éprouvées depuis des années, le prestataire avait proposé de viser un taux de 70 % de sorties positives. **Obtenir un résultat de 100 % est rare. Il démontre la motivation des participantes une fois qu'elles ont été mobilisées** autour de l'action durant les premiers jours, ainsi que leur besoin de s'en sortir personnellement, professionnellement, familialement et en termes de logement, dans la perspective d'une sortie des dispositifs d'urgence sociale. L'action mise en œuvre ne fonctionne que si chaque stagiaire est actrice de sa recherche d'emploi. Malgré les moyens mis à leur disposition, elles seules sont responsables de leur avenir professionnel. L'implication totale des participantes accompagnées se confirme donc par le taux de réussite obtenu, hors norme.

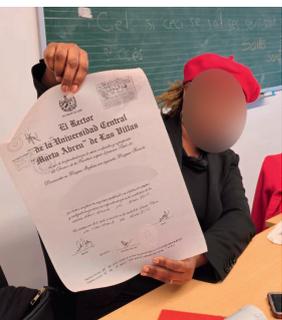
L'action a donné lieu à des embauches en cours de session (CDI, CDD, contrats d'intérim et CDDI) ainsi qu'à de nombreuses promesses d'embauche et propositions de contrat ou de formation à finaliser. Pour certaines participantes, les résultats atteints dépassent donc l'obtention de pistes. Ces femmes ont reçu des propositions fermes, qui devront être confirmées après l'atelier, sous réserve que les entreprises ou les organismes de formation concernés ne changent pas d'avis. La concrétisation de ces propositions suppose également que, durant la période post-atelier, les

stagiaires concernées poursuivent leurs inscriptions et relancent les entreprises à l'origine de leurs promesses d'embauche. Cependant, notons que certaines stagiaires des premières sessions ont continué à rechercher un emploi après avoir été confrontées à une promesse non tenue, avant de finir par en décrocher un.

Soulignons que toutes les stagiaires en situation administrative incomplète ont obtenu des promesses d'embauche une fois leur dossier réglé. La principale problématique de ces femmes réside dans la durée de traitement de leur situation, qui peut malheureusement finir par rendre ces promesses caduques. Néanmoins, les entreprises démarchées de grande taille et confrontées à un marché de l'emploi en tension peuvent concrétiser des promesses d'embauche même après un délai important.

Le taux de réussite obtenu (100 % de stagiaires reparties avec une perspective concrète) démontre qu'une fois préparées, dotées d'outils de candidature adaptés, élaborés et maîtrisés par elles-mêmes, et prêtes à partager leur discours (pitch et entretien), **les personnes accompagnées abordent avec confiance les différentes étapes de la recherche d'emploi**, et obtiennent facilement et rapidement un résultat. Même si certaines se trouvent en situation administrative incomplète, elles quittent la formation « reboostées », prêtes à avancer dès que leurs problèmes personnels seront réglés. Les autres stagiaires voient se profiler la perspective d'une sortie des dispositifs d'urgence sociale. Que les recruteurs tiennent ou non leurs promesses, elles ont appris à prospecter avec une méthode adaptée, et à persévérer.

Enfin, un bilan individuel a été réalisé avec chaque référent de l'AUVM à l'origine d'une orientation vers l'atelier, en vue d'un suivi post-atelier. L'objectif est d'accompagner les stagiaires ayant obtenu une promesse de contrat, ou d'inscription en formation, afin qu'elles poursuivent leur démarche jusqu'à l'étape de signature.



1. RÉSULTATS OBTENUS PAR TYPE

Sorties positives des 24 stagiaires
ayant intégralement suivi leur session
(données datées du dernier jour de session)



- CDI proposés à confirmer
- CDI obtenus
- CDD proposés à confirmer
- CDD obtenus et démarrés pendant ou à la sortie
- Contrat intérimaire obtenu
- CDDI en SIAE proposé à confirmer
- CDDI en SIAE obtenus
- Formations en attente de confirmation d'inscription
- Formation en alternance en attente de confirmation d'inscription
- Parcours santé à entamer avant démarche d'emploi

Type de résultat (N.B. une participante peut être concernée par plusieurs résultats)	Nombre de participantes
CDD proposé à confirmer	10
Formation en attente de confirmation/inscription	8
CDI proposé à confirmer	6
CDI obtenu	6
CDD obtenu et démarré pendant ou à la sortie	3
CDDI en SIAE obtenu	2
Contrat intérimaire obtenu	1
CDDI en SIAE proposé à confirmer	1
Formation en alternance à confirmer	1
Échec (aucune proposition, piste, ni contrat)	0

N.B. Une participante a vu son CCD transformé en CDI de 35 heures à la suite de l'écriture de ce bilan.

2. RÉSULTATS OBTENUS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Aucune participante n'est sortie de l'atelier sans une piste à confirmer ou une perspective concrète.

► **TPOLOGIE DES CONTRATS OBTENUS OU PROPOSÉS**

Vente

- 3 CDI obtenus par la même personne, dont 1 déjà entamé.
- 1 CDI proposé à une stagiaire en situation administrative incomplète.
- 1 proposition de CDD de six mois en boulangerie (à confirmer dans le cadre du suivi post-atelier).

Ménage

- 4 CDD proposés à 4 femmes en situation administrative incomplète.
- 2 CDD proposés (à confirmer).
- 1 CDD obtenu et démarré.
- 1 CDI obtenu et démarré.
- 1 CDDI en SIAE de deux ans obtenu et entamé.
- 1 CDDI en SIAE de deux ans proposé (à confirmer).

Accueil touristique

- 1 CDI proposé à une participante en situation administrative incomplète.

Cuisine

- 2 CDD obtenus et entamés dans la restauration collective (avec possibilité d'évolution en CDI).
- 1 CDI obtenu (poste de commis de cuisine dans la restauration rapide) après le refus de 2 autres CDI par la personne concernée en raison d'une incompatibilité des horaires du soir avec sa vie familiale.
- 1 CDI proposé dans la restauration traditionnelle (à confirmer).

Mécanique automobile

- 2 CDI obtenus par la même personne (à confirmer).

Restauration en ressourcerie/ recyclerie/magasin de seconde main

- 1 CDDI de deux ans obtenu et entamé (poste d'employée restauratrice en ressourcerie).

Garde d'enfants

- 1 CDI obtenu et entamé.

Service à la personne

- 1 CDI obtenu et entamé (poste d'auxiliaire de vie en EHPAD – établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes).

► **TPOLOGIE DES FORMATIONS OBTENUES (À CONFIRMER EN SUIVI POST-ATELIER)**

Cuisine/restauration collective

- 1 formation de six mois proposée (à confirmer selon les horaires de la participante).
- 4 formations possibles identifiées par une même personne.
- 1 formation prévue après un « parcours santé », à confirmer après la réalisation d'un test d'intégration au sein de l'organisme identifié et rencontré.

Prévention et sécurité/sûreté aéroportuaire

- 1 inscription en cours (dossier CNAPS – Conseil national des activités privées de sécurité – à constituer, casier judiciaire n° 3 obtenu) auprès d'un organisme de formation identifié (devis obtenu, en attente de validation par France Travail).
- 1 formation en sûreté aéroportuaire obtenue par une personne en situation administrative incomplète.

Coiffure

- 2 formations trouvées par une même personne, dont une en cours et une prévue en décembre.

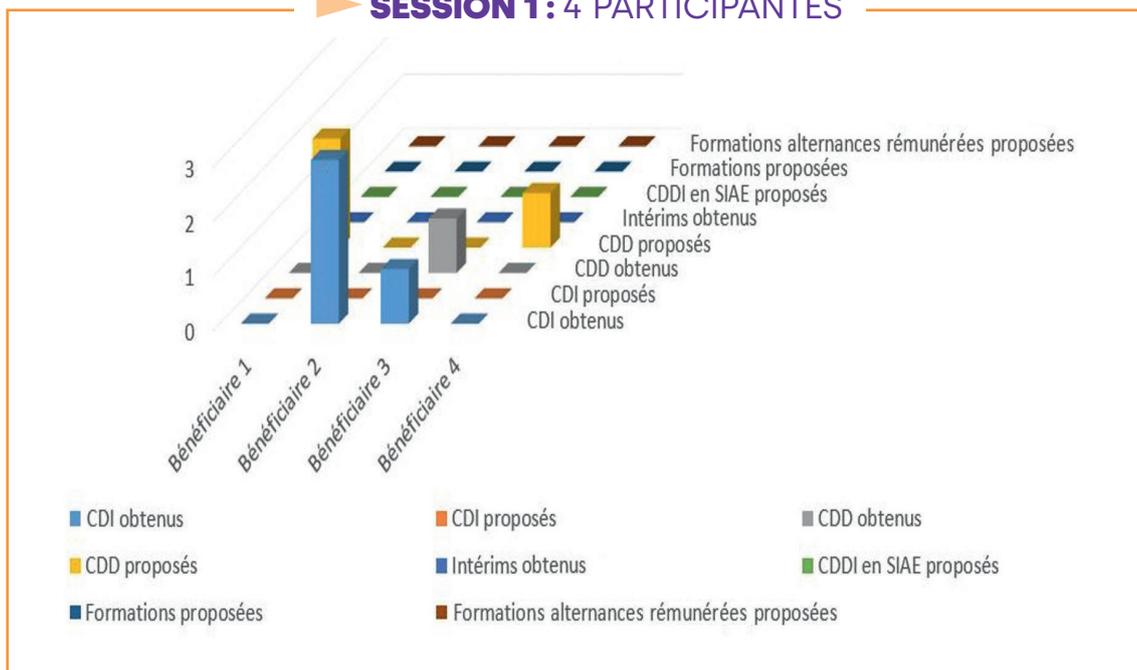
► LE « PARCOURS SANTÉ »

Pour compléter l'accompagnement assuré par une référente de l'AUVM auprès d'une participante souffrant de spasmes liés à sa situation de victime (coups reçus à la tête), en situation de déni et de blocage absolu (refus de tout soin ou examen médical), il a été décidé d'engager un travail sur ce sujet. **La participante a accepté de suivre un « parcours santé » avant d'entamer une formation** d'employée polyvalente de restauration (inscription à confirmer auprès de l'organisme identifié, par un test réalisé le moment venu). Grâce à la formation, mais aussi

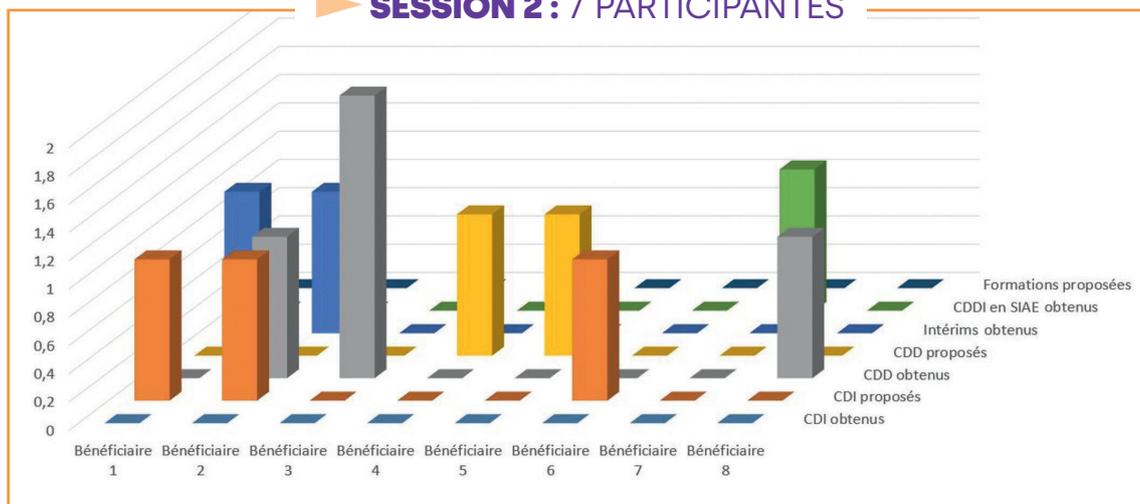
au soutien des autres stagiaires, elle a reconnu ses spasmes. Par ailleurs, elle a fixé un rendez-vous avec un médecin généraliste pour la semaine suivant la fin de l'atelier et a accepté l'idée à la fois de prendre rendez-vous avec un neurologue, de traiter ses troubles et, si besoin, de déposer un dossier auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). **Cette situation démontre la qualité de la coordination établie avec la référente de l'AUVM et le besoin qu'avait la participante de se confronter à la problématique de l'emploi** pour faire évoluer sa situation de santé instable.

3. RÉSULTATS OBTENUS PAR SESSION

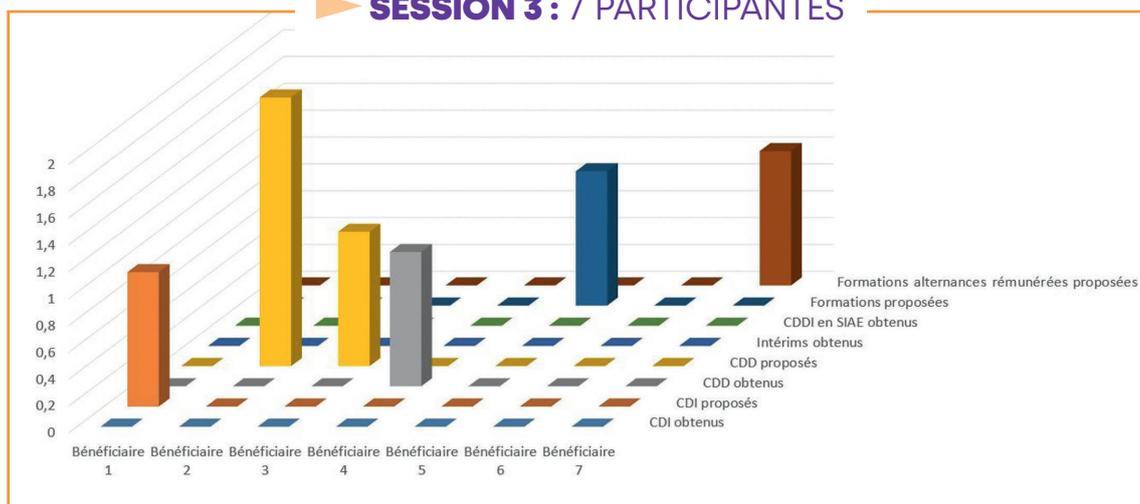
► SESSION 1 : 4 PARTICIPANTES



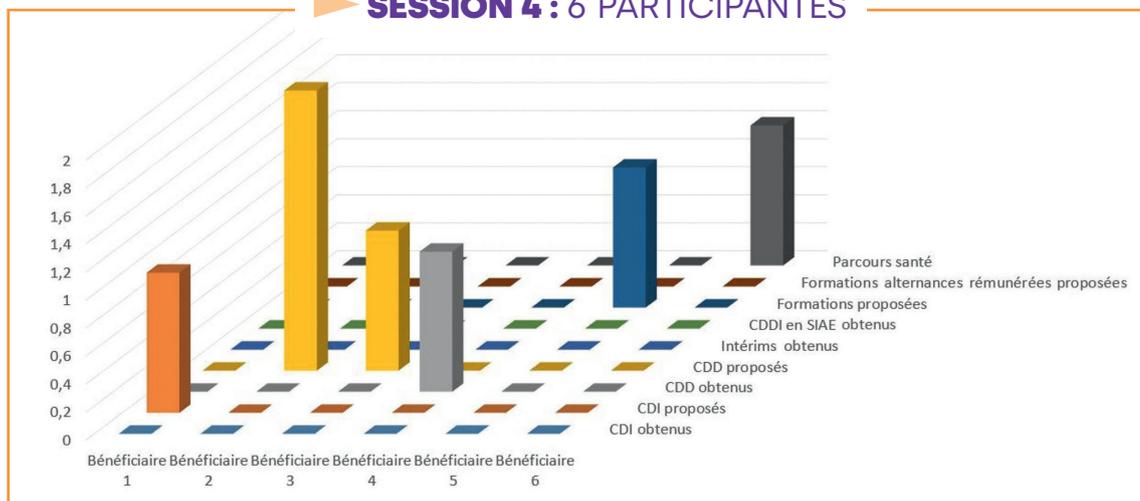
SESSION 2 : 7 PARTICIPANTES



SESSION 3 : 7 PARTICIPANTES



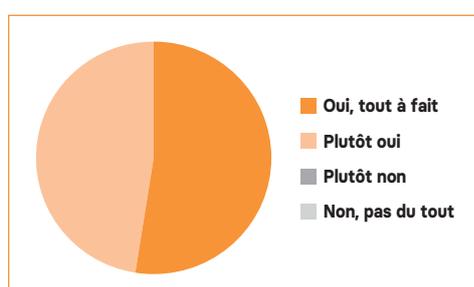
SESSION 4 : 6 PARTICIPANTES



4. RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION SOUMIS AUX PARTICIPANTES (EXTRAIT)

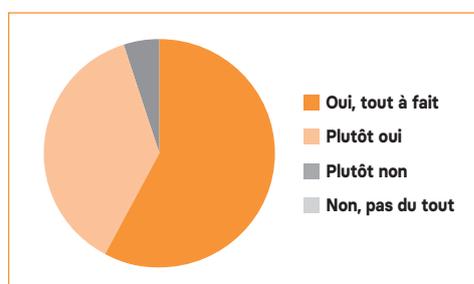
► La formation a-t-elle répondu à vos attentes ?

	Nombre	Pourcentage
Oui, tout à fait	10	52,63 %
Plutôt oui	9	47,37 %
Plutôt non	0	0,00 %
Non, pas du tout	0	0,00 %
Total	19	100,00 %



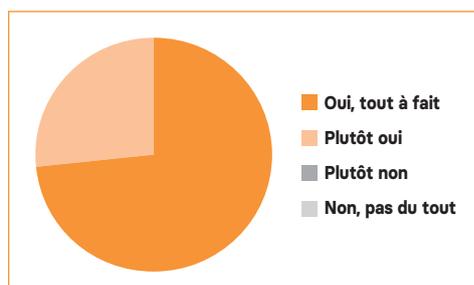
► Le contenu de la formation était-il clair et compréhensible ?

	Nombre	Pourcentage
Oui, tout à fait	11	57,89 %
Plutôt oui	7	36,84 %
Plutôt non	1	5,26 %
Non, pas du tout	0	0,00 %
Total	19	100,00 %



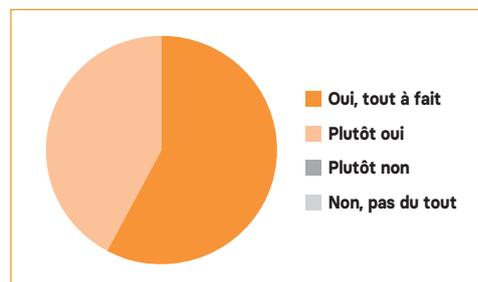
► La formation vous a-t-elle fourni des outils pratiques pour votre recherche d'emploi ?

	Nombre	Pourcentage
Oui, tout à fait	14	73,68 %
Plutôt oui	5	26,32 %
Plutôt non	0	0,00 %
Non, pas du tout	0	0,00 %
Total	19	100,00 %



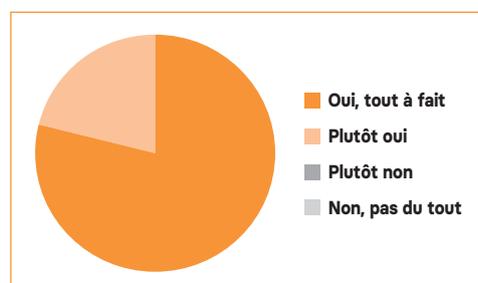
► **La durée de la formation vous a-t-elle paru appropriée ?**

	Nombre	Pourcentage
Oui, tout à fait	11	57,89 %
Plutôt oui	8	42,11 %
Plutôt non	0	0,00 %
Non, pas du tout	0	0,00 %
Total	19	100,00 %



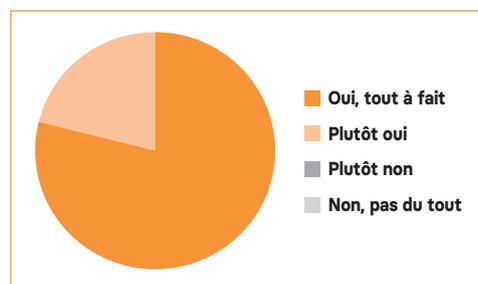
► **Les supports pédagogiques étaient-ils de bonne qualité (documents, présentations, vidéos, etc.) ?**

	Nombre	Pourcentage
Oui, tout à fait	15	78,95 %
Plutôt oui	4	21,05 %
Plutôt non	0	0,00 %
Non, pas du tout	0	0,00 %
Total	19	100,00 %



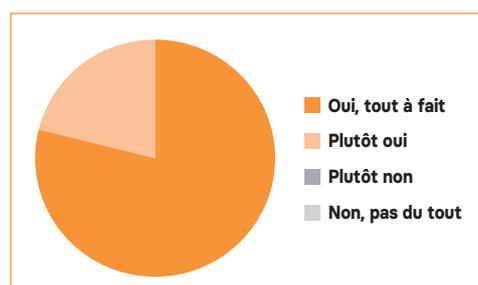
► **L'intervenant(e) était-il(elle) compétent(e) et à l'écoute ?**

	Nombre	Pourcentage
Oui, tout à fait	15	78,95 %
Plutôt oui	4	21,05 %
Plutôt non	0	0,00 %
Non, pas du tout	0	0,00 %
Total	19	100,00 %



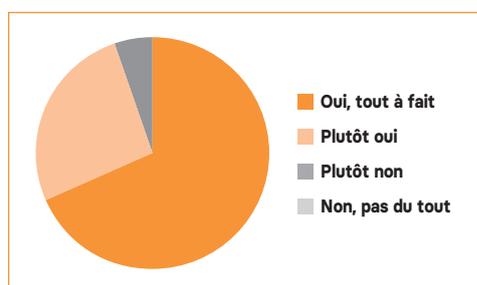
► **Pensez-vous que cette formation vous a aidé(e) à mieux structurer votre recherche d'emploi ?**

	Nombre	Pourcentage
Oui, tout à fait	15	78,95 %
Plutôt oui	4	21,05 %
Plutôt non	0	0,00 %
Non, pas du tout	0	0,00 %
Total	19	100,00 %



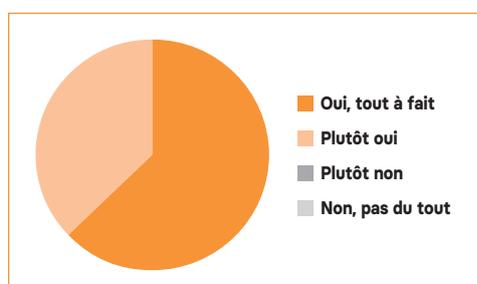
► **La formation vous a-t-elle aidé(e) à renforcer votre confiance dans votre recherche d'emploi ?**

	Nombre	Pourcentage
Oui, tout à fait	13	68,42 %
Plutôt oui	5	26,32 %
Plutôt non	1	5,26 %
Non, pas du tout	0	0,00 %
Total	19	100,00%



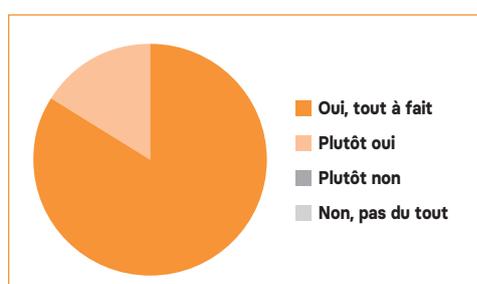
► **Recommanderiez-vous cette formation à d'autres personnes en recherche d'emploi ?**

	Nombre	Pourcentage
Oui, tout à fait	12	63,16 %
Plutôt oui	7	36,84 %
Plutôt non	0	0,00 %
Non, pas du tout	0	0,00 %
Total	19	100,00%



► **Dans l'ensemble, êtes-vous satisfait(e) de cette formation ?**

	Nombre	Pourcentage
Oui, tout à fait	16	84,21 %
Plutôt oui	3	15,79 %
Plutôt non	0	0,00 %
Non, pas du tout	0	0,00 %
Total	19	100,00%





Association d'intérêt général

4 rue du Docteur Calmette 94310 ORLY

Tél : 01 45 97 24 05 • info@auvm.org

N° SIRET : 332 335 702 000 46 • Code APE : 8790 B

www.auvm.org