

CARACTERISTIQUES DE LA FORMATION

Pour permettre à un groupe de femmes, précaires, éloignées de l'emploi, d'accéder à des formations qualifiantes ou emploi durables, le CIDFF a mis en place, du 8 septembre au 19 décembre 2025 une action collective d'aide au choix professionnels impliquant un groupe de 13 femmes.

Objectifs :

- Faire évoluer les représentations et les résistances aux changements auprès du public
- Élaborer un projet professionnel viable et en adéquation avec les possibles de la personne et de l'environnement
- Accompagner la découverte de métiers méconnus par les femmes et les opportunités sur le territoire
- Préparer les participantes à intégrer des équipes de travail dont des équipes masculines
- Repérer les freins pouvant impacter leur parcours et les leviers possibles, avec un zoom sur la garde d'enfants et l'organisation familiale
- Gagner en confiance et en pouvoir d'agir
- Travailler sur les rôles de femme, de mère et de professionnelle

Lieu de la formation :

CIDFF, Antenne des Hauts de Garonne – 5 Rue Stéphane Mallarmé – 33150 Cenon

Le recrutement des stagiaires

2 réunions d'information collective ont été organisées. Elles ont toutes été reçues en entretien individuel de recrutement.

Au démarrage, le groupe est constitué de 13 femmes :

- Les âges vont de 17 à 49 ans, 8 ont moins de 25 ans,
- 8 sont de nationalités étrangères
- 8 ont des enfants et 3 sont en situation de monoparentalité
- 5 ont une reconnaissance RQTH
- 4 vivent à Bordeaux, 1 à Talence, 1 à Bègles et 7 sur les communes de la rive droite (5 à Lormont, 1 à Bassens, 1 à Beychac & Caillau)

- 6 vivent en QPV

Nous notons une pluralité des profils au regard des parcours de formation, les niveaux d'études vont du brevet des collèges au doctorat. Seulement 2 participantes ont des expériences professionnelles significatives dont une en France et l'autre à l'île Maurice. Le reste n'a effectué à minima un stage ou de l'intérim.

Ainsi, pour la grande majorité du groupe, il est difficile de se projeter sur un métier de façon pérenne, la grande majorité se dit « perdu » et a besoin d'aide pour réfléchir à avenir professionnel. Elles méconnaissent les environnements de travail en France, les attentes d'un employeur et d'une équipe tout comme elles méconnaissent leurs capacités et compétences. Tout est découverte de l'entreprise et de soi "professionnel".

Déroulé pour chaque objectif :

- Faire évoluer les représentations et les résistances au changement auprès du public

Nous avons travaillé ces éléments lors d'ateliers sur les stéréotypes, sur les métiers... et lors des recherches de stages. Elles évoquaient le fait de ne pas trouver de lieux d'accueil, parce que « l'entreprise ne prend pas », « c'est impossible de trouver ». En reprenant plus en profondeur leurs critères de recherche, nous avons réussi à leur faire prendre conscience des aspects trop restrictifs et exigeants : lieu très proche de chez elles, au bord du tram sans avoir de temps de marche en plus, ne pas travailler trop tôt le matin pour avoir le temps de déposer les enfants, ne pas débaucher trop tard, ne pas travailler le weekend... Un travail a ainsi pu être mené pour définir une stratégie individuelle avec des critères de priorité objectivés (réalistes et réalisables). Elles ont revu leur auto-positionnement par rapport au choix du métier et les contraintes que cela peut engendrer. Leurs représentations sur les métiers ont aussi évolué positivement. Grace aux rencontres, visites sur site, participation au rallye des pépites... elles ont découvert des métiers qu'elles rejetaient au systématiquement car connoté masculin, trop physique, ou des métiers pour lesquels elles ne pensaient pas capable, notamment les métiers du numérique.

- Élaborer un projet professionnel viable et en adéquation avec les possibles de la personne et de l'environnement

Sur les 13 participantes, 11 ont validé un projet professionnel grâce à la formation. Pour la plupart ce projet est différent du projet qu'elles avaient évoqué lors de l'entretien individuel de recrutement.

Durant les différents ateliers, visites et stages réalisés pendant les 4 mois, elles ont pu confronter leurs représentations des métiers à la réalité du terrain. Cela a amené chez elles une réflexion puis une remise en question de leur projet. Elles ont ensuite recherché puis validé un nouveau projet qui corresponde plus à leurs attentes et contraintes personnelles.

Afin d'affiner l'élaboration de ce projet professionnel, nous avons utilisé les deux périodes de stage. Pour la première période de stage, l'équipe pédagogique a proposé des immersions dans des univers différents, selon les appétences de chacune, mais la majorité s'est saisie du projet et a trouvé son stage en toute autonomie ou avec le groupe durant les temps de formation. Elles se sont rapidement rendues actrices de leurs parcours et ont été force de proposition pour réaliser les démarches elles-mêmes.

Au retour des stages, nous faisons le point avec elles sur comment s'est passé cette immersion et échangeons ensemble sur les métiers et domaines qu'elles souhaitent découvrir pour la seconde période. La recherche de ce second stage se fait avec le groupe durant les temps de formation.

Pour certaines, les recherches de stage ont été plus compliquées car nous avons essuyé de nombreux refus, même en contactant des entreprises et organismes partenaires. Il y a une forte concurrence avec de nombreuses autres formations (qualifiantes, amorce de parcours...) et donc une hyper sollicitation sur les mêmes périodes de l'année. De plus, elles ont souvent leur planning d'accueil en stage complet sur plusieurs semaines, voire mois à l'avance.

Elles n'ont pas toutes trouvé de stage pour les deux périodes complètes, donc nous avons continué de travailler sur leur projet en suivi individuel pendant les périodes de stage. Certaines ont cependant effectué plus de stage que prévu, ce qui leur a permis de peaufiner leur projet.

- **Accompagner la découverte de métiers méconnus par les femmes et les opportunités sur le territoire**

Durant l'action, 9 visites/rencontres avec des entreprises et centres de formation du territoire de Bordeaux Métropole ont eu lieu. La plupart de ces rencontres concernait des métiers dans lesquels les femmes sont peu représentées (transport/logistique, bâtiment, industrie). L'objectif était de leur faire découvrir ces métiers qui recrutent et auxquels elles ne pensent pas d'elles-mêmes. Au départ, le groupe a pu exprimer une certaine réticence et beaucoup de questionnements quant à notre démarche pédagogique.

In fine, l'une d'entre elle a même réfléchi aux métiers découverts pour sa suite de parcours.

Nous avons notamment rencontré : AFTRAL, Batipro, Coop&bat, Citram/Transdev, L'IFI peinture, ateliers Numérique Haute Garonne Développement, Konexio ...

Pour compléter la préparation aux découvertes de métiers et des opportunités d'emploi sur leur territoire, nous leur avons aussi présenté les enquêtes métiers. D'abord par une explication du principe de cet exercice, puis en élaborant avec elles un questionnaire type à utiliser.

Le groupe a participé à différents événements de recrutement ou jobdating (village Aidomi, cap sur les métiers du numérique, Emploi/handicap...). Elles ont pu visiter chaque stand en autonomie et se mettre en situation, utiliser leurs enquêtes métier, leur pitch, présenter leur CV et leurs motivations.

Cela a été l'occasion d'échanger avec des professionnels et de se rendre compte des besoins et profils attendus.

Nous avons participé toute une matinée en visio, au rallye des pépites en octobre, pour la découverte de 4 entreprises et des différents métiers qui les composent : Cdiscount, ENEDIS...

Chaque rencontre se déroulait de la même manière avec tout d'abord une présentation d'environ dix-quinze minutes de l'entreprise, avant de réaliser un défi qui permettait de mieux découvrir et comprendre les métiers.

Nous avons également découvert des secteurs en lien avec les appétences de certaines, notamment le social (visite de l'EPIDE), la petite enfance (intervention agathe prepa), les métiers de l'autonomie (intervention de la plateforme BAAM et la Croix Rouge Compétences).

Elles ont beaucoup apprécié ces deux évènements et les découvertes concrètes réalisées.

- **Préparer les participantes à intégrer des équipes de travail dont des équipes masculines**

Une grande majorité du groupe n'ayant jamais eu d'expérience professionnelle en France, nous avons repris avec elles tous les codes de l'entreprise, les bases de la relation de travail... (gestion des absences et retards, arrêt maladie, rapport hiérarchique...).

Elles ont aussi travaillé sur des situations concrètes les postures à adopter, notamment face à des remarques sexistes.

Pour les préparer à intégrer des équipes de travail, mais aussi pour présenter leur parcours professionnel, nous avons fait intervenir l'association **ACT**. Leurs 2 intervenants, riches de leurs expériences en RH et recrutement, sont venues en novembre, avant leur seconde période de stage, pour échanger plus en détail individuellement sur leurs parcours passés, les conseiller, les aider à mieux se présenter et connaître les attendus du milieu professionnel.

Elles ont également passé une journée à la cravate solidaire, où elles ont simulé des entretiens de motivations après s'être faites « relooké » et prise en photo au vestiaire solidaire

- **Repérer les freins pouvant impacter leur parcours et les leviers possibles, avec un zoom sur la garde d'enfants et l'organisation familiale**

Nous avons beaucoup travaillé avec le groupe sur les différents freins rencontrés impactant leur parcours professionnel, presque comme un fil rouge obligatoire et indispensable pour permettre un changement de vie.

Le premier élément utilisé durant la formation pour évoquer la levée des freins est l'intervention de la **CAF** dès la semaine de démarrage. Lors de cette présentation, elles ont eu des informations sur les différents services de la CAF et les aides mobilisables (en recherche d'emploi mais aussi lors d'un changement de situation). Cela a permis de les rassurer sur le côté financier d'une reprise d'activité, qui est souvent une source d'inquiétude.

Un autre frein important travaillé, axe prioritaire de l'action, est la garde d'enfant et l'organisation familiale. La majorité du groupe a des enfants, dont 2 en situations de monoparentalité, et les autres avec plusieurs enfants à charge ce qui complexifie forcément la reprise d'emploi si ce sujet n'a pas été anticipé. Pour la plupart d'entre elles participer à une formation de 4 mois durant 3 jours par semaine, sans interruption durant les vacances scolaires, a été un vrai défi. Elles ont constaté que cela bouscule leur organisation personnelle et familiale mais qu'elles ont la capacité de s'organiser et de participer à la totalité de la formation.

Enfin un atelier sur la conciliation des temps a apporté également un éclairage sur les ressources propres à chaque famille et situation, des pistes d'organisation différente, l'implication des enfants adaptée à chaque âge ...

Se rendre disponible sur la totalité de l'action et pouvoir s'y investir a été vécu comme une vraie réussite personnelle qu'elles ont soulignée lors des entretiens individuels de mi-parcours et de bilan.

- Gagner en confiance et en pouvoir d'agir

Plusieurs outils ont été proposés au groupe afin d'identifier les facteurs et ressources permettant de retrouver confiance en soi et pouvoir d'agir dans son insertion professionnelle.

L'exercice des courbes de vie

Cet exercice permet d'identifier les étapes du parcours personnel et professionnel. Chaque participante indique ses réalisations et expériences marquantes, positives comme négatives. Un questionnement en groupe et en individuel aide à repérer les ressources internes et externes mobilisées lors des réussites ainsi que celles sollicitées pour rebondir après une expérience difficile.

Cet exercice favorise le développement du sentiment d'efficacité personnelle : identifier ce que l'on a su faire et comment cela a été accompli permet de remobiliser ses ressources pour l'avenir.

Le rapport à l'argent

L'une des participantes a organisé et animé un atelier sur le rapport à l'argent dans la vie d'une jeune fille à une femme. Cet atelier a été très instructif, la majorité s'est rendu compte que le rapport était biaisé dès l'enfance, par des représentations sociales de type plutôt patriarcales. Cet atelier leur a permis de réfléchir à l'argent, et remarquer que nous pouvons avoir tendance à minorer notre valeur professionnelle, nos compétences et *in fine* notre salaire.

L'image professionnelle

Nous avons fait appel à une conseillère en image, qui a animé un atelier sur l'image professionnelle, avec des ateliers colorimétrie et morphologie. Cela a permis à chacune de revaloriser son image, d'insister sur les qualités plutôt que de porter son attention sur ses faiblesses. Elles sont toutes ressorties de ces ateliers avec une meilleure connaissance d'elle-même, de l'importance de la posture, que le corps parle autant que les mots, que la communication non verbale constitue 70% de la communication globale et surtout en sachant comment se présenter à un entretien, puisque cet atelier a été complété par une visite à au vestiaire de la cravate solidaire. L'une des participantes a même changé de coupe de cheveux à la suite des échanges avec notre conseillère en image.

- Travailler sur les rôles de femme, de mère et de professionnelle

Nous avons consacré une journée entière à la charge mentale et à la conciliation des temps de vie. L'objectif était d'apporter des éléments de compréhension sur la gestion du temps, de proposer des outils concrets d'organisation et de faciliter la projection vers une nouvelle vie professionnelle.

La notion de charge mentale étant un sujet partagé par toutes les participantes (la grande majorité étant mère ou aidante familiale), cela a permis de libérer la parole, et d'enrichir les échanges en dépassant les différences de tempérament ou culturelles. Cela a donné lieu à des partages d'astuces, à des échanges plus intimes sur leur propre représentation de leur rôle dans l'organisation familiale quotidienne.

Cela a facilité la définition des cinq temps de vie :

- **Familial**
- **Domestique**
- **Physiologique**
- **Professionnel**
- **Personnel**

Une fois ces temps définis, l'exercice de l'horloge a mis en lumière la répartition de ces temps et les inégalités perçues. Un constat homogène est apparu : les temps familial et domestique prédominent souvent au détriment des temps physiologique et personnel. Sur la base de cet état des lieux, elles ont ensuite créé leur propre "horloge idéale" dans laquelle elle intégrerait une organisation concrète intégrant une formation, un emploi ou la création d'entreprise.

Certaines participantes ont pris conscience de l'importance de leur temps de sommeil et des repas, et de la prédominance des temps familiaux vs l'absence de temps personnel ou professionnel. Pour l'une d'entre elles, cet atelier lui a permis d'exprimer un désir de sortir de chez elle, et d'intégrer une activité professionnelle à cette horloge à dominante familiale. Pour une autre, cela lui a permis de mettre des mots sur ses propres exigences en tant que mère et femme, et de réaliser qu'un soutien psychologique par ailleurs pourrait l'aider à ajuster sa représentation. Enfin une dernière a réalisé que le seul temps personnel était le temps de trajet en transport en commun.

- **Travailler sur la santé**

L'une des particularités de ce groupe fut les enjeux liés à la santé. En effet, il comportait plusieurs personnes avec une reconnaissance de travailleur handicapé, l'une des participantes a dû arrêter subitement un stage pour des raisons de santé, une autre avait des horaires aménagés du fait de sa RQTH, une autre avait des absences récurrentes puisqu'elle devait se présenter à l'hôpital. Nous avons donc vu dès la première semaine l'urgence de faire intervenir des partenaires pour les sensibiliser à la santé, et surtout au fait de prendre le temps de prendre soin de soi. Le sujet de la santé a été un fil rouge tout au long de cet accompagnement, et évidemment pris en compte dans l'élaboration de leur projet professionnel. Des actions diverses ont été mises en place, allant d'actes simples comme désigner un médecin traitant, jusqu'à la revue complète de son projet professionnel du fait de la dégradation de son état de santé.

Plusieurs partenaires sont intervenus à ce sujet.

- La **CPAM** nous a présenté l'institution et leur a offert la possibilité de réaliser un bilan de santé gratuit au centre d'examen de Bègles.
- L'association **Disdamedonc** les a sensibilisés à l'endométrioses et maladies gynécologiques féminines
- L'association **Jeunes et Roses** les a sensibilisées au cancer du sein (prévention & traitement), et a animé un atelier artistique
- Nous avons sensibilisé les participantes à la santé via la **nutrition**. Cet atelier a permis de reprendre les règles de bases de l'alimentation, sensibiliser aux bienfaits d'une alimentation équilibrée, que ce soit pour les adultes mais aussi pour les enfants.

Commission d'évaluation

La commission d'évaluation des parcours s'est réunie le vendredi 12 décembre 2025.

C'est un moment important de l'action où, en individuel, chaque participante présente son projet et son plan d'action avant d'échanger avec les professionnel.les présent.es.

Cette année, le jury était composé de :

- Deux Chargées de formation de **CAP Ulysse**
- Une cheffe de projet emploi durable du **GPV**
- Une chargée de mission mixité/diversité de chez **Haute Garonne Développement**
- Une intervenante de l'association **ACT**
- La responsable Territorial de l'Insertion du département **Gironde**
- Deux délégués territorial formation emploi de la **Région Nouvelle Aquitaine**
- Une chargée de mission entreprises de la **Ville de Pessac**
- Une coordinatrice de la **mission locale Hauts de Garonne**
- Une conseillère en insertion professionnelle de la **mission locale de Bordeaux Sud**

En amont de cette commission, deux documents ont été préparés et envoyés au jury : un CV et une lettre expliquant leur parcours antérieur et

le plan d'action prévu.

Nous avons organisé plusieurs temps de préparation et d'entraînement oral dont des jeux de simulation.

Après chaque présentation, et questions/réponses qui s'en suit, le jury a pris un temps pour « délibérer » via une concertation sur leurs différents avis puis en remplissant une fiche indiquant les points forts et axes d'améliorations de chacune, les conseils du jury, et parfois des contacts ou mises en relation.

Cette commission est un outil pédagogique efficace et efficient, qui permet à toutes les participantes d'analyser et d'opérer un choix pour la suite, de construire un argumentaire étayé et d'avoir un retour sur leur projet, d'ajuster leur plan d'action si besoin. Tous les projets ont été validés par le jury, jugés cohérents par rapport aux parcours antérieurs et situations personnelles des participantes. Des conseils ont été donnés sur des adaptations à faire sur le CV, sur la mobilité par rapport au permis et sur une participation à des parcours FLE, de nombreuses pistes et contact ont été échangés.

Les femmes étaient ravies et fières d'avoir réussi à participer à cet exercice qui était une première pour toutes. Elles se sont senties valorisées et ont toutes perçu que cela leur sera très utile pour la suite de leurs parcours et les futurs entretiens qu'elles passeront.

Comité de suivi

Le comité de suivi s'est réuni 3 fois : le 27 juin en amont de la formation, puis le 10 octobre durant la première période de stage et enfin le 19 décembre pour clôturer l'action.

Etaient présent.e.s :

- Une chargé de recrutement de chez **Citram/Transdev**
- Une chargée de mission mixité/diversité de **Hauts de Garonne Développement**
- Un conseiller en insertion professionnel de la **Mission Locale des Hauts de Garonne**
- Une chargée de développement RH de **VEOLIA**
- Une chargée de mission entreprises de la **Ville de Pessac**
- Une coordinatrice de la **mission locale des Hauts de Garonne**
- Une cheffe de projet emploi durable du **GPV**

Durant ces réunions, nous avons présenté au départ cette nouvelle action en expliquant la genèse du projet, les différents modules et objectifs. Ensuite, nous avons abordé la phase de recrutement et les profils des candidates avec la première réunion d'information collective qui a eu lieu le même jour que le 1^{er} COPIL. Nous avons communiqué les dates importantes de la formation et programmé des visites/rencontres. A chaque Copil, un état des lieux de ce qui a été fait, ce qui reste à faire (planning), des difficultés rencontrées...a été présenté, suscitant des échanges entre tous les membres. Nous conservons également un temps, en fin de rencontre, pour les actualités respectives des partenaires présents.

Résultats

- **11 parcours complets avec des projets validés :**

2 en petite enfance, suite de parcours : intégration au programme tremplin petite enfance au PTS Bordeaux, proposé par Hissez haut

1 en esthétique, suite de parcours : 1 recherche de financement pour intégrer une école d'esthétisme à la rentrée de septembre 2026

1 reconversion vers un métier dit « masculin » : Electricité ou mécanique

1 projet d'orientation vers le métier d'éducatrice spécialisée, avec une entrée à en formation à l'IRTS prévue en septembre 2026

1 insertion dans l'emploi au métier d'AESH

1 poursuite d'étude : passer le baccalauréat en candidat libre pour intégrer ensuite une école de maquillage professionnel D-May à Paris.

2 en vente dans le prêt à porter : recherche active de travail en vente, qui devrait être facilitée par les deux stages effectués pendant la formation.

1 suite de parcours en tant que bénévole au sein du centre social de la colline (seule suite possible du fait de son état de santé

1 en recherche active d'emploi dans le domaine animalier

La participante ayant un doctorat dans le secteur de la santé a décidé de continuer les stages en 2026 pour tenter de trouver un point d'entrée dans le secteur sans équivalence de diplôme. Avec deux pistes principales, l'industrie pharmaceutique et la recherche en laboratoire universitaire.

Une dernière participante a réalisé que le projet professionnel soutenu dès le début de la formation n'était finalement pas envisageable du fait des contraintes horaires liées à la profession et sa situation de monoparentalité. Le temps de la formation lui a permis de gagner en autonomie et oser déménager et envisager une nouvelle vie.