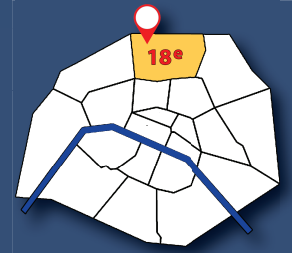




# Accompagner vers l'emploi les femmes en situation de précarité

## Le chantier d'insertion Adage-hôpital Bichat



Le chantier porté par l'Association d'accompagnement global contre l'exclusion (ADAGE) vise à permettre l'insertion par l'activité économique des femmes en situation de précarité, dans le quartier Porte Montmartre-Porte de Clignancourt, dans le 18<sup>e</sup> arrondissement de Paris. Créé en partenariat avec l'hôpital Bichat-Claude Bernard, ce chantier repose sur une démarche globale qui s'appuie sur les ressources du territoire.

### LE CONTEXTE DES DIFFICULTÉS D'APPARIEMENT ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE D'EMPLOI DANS LE QUARTIER

Le quartier Montmartre-Poissonniers-Moskova regroupe 13 000 habitants. Les indicateurs de précarité y sont élevés, avec **29 % de familles monoparentales fragiles et 30 % de personnes vivant sous le seuil de pauvreté**. Le quartier est peu dynamique en termes d'emplois et de commerces. Il représente moins de 3 % des entreprises de l'arrondissement (source : APUR, *Les Quartiers parisiens de la politique de la ville*, 2016).

En 2009, l'association ADAGE s'installe sur ce territoire avec l'intention de s'appuyer sur les ressources économiques disponibles pour répondre au problème du chômage. Accompagnée par les équipes de la Ville de Paris, ADAGE se rapproche de l'hôpital Bichat, premier employeur du quartier, avec 2 800 salariés.

À l'issue d'un diagnostic pointant les difficultés de recrutement de l'hôpital sur les postes d'aide-soignant(e) et d'auxiliaire de puériculture, une convention est signée. **En 2010, un chantier d'insertion est créé et ouvert aux femmes en situation de grande précarité.**



#### Le financement du chantier d'insertion

Une convention signée entre ADAGE et la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) permet de financer 15 postes par an au titre de contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI). Au total, le chantier d'insertion représente un coût annuel de 300 000 €. Les salaires et l'accompagnement des participantes sont financés par l'Etat, le Département et la Ville de Paris, dans le cadre de la politique de la ville. Uniformation et le FLES de Paris assurent le financement de la formation. La recherche de ressources financières complémentaires reste essentielle pour garantir la pérennité du projet.

### L'ACTION UN TUTORAT À L'HÔPITAL DOUBLÉ D'UNE FORMATION AUX MÉTIERS D'AIDE À LA PERSONNE

Le chantier d'insertion d'ADAGE permet à 15 femmes de bénéficier, pendant un an, d'une expérience professionnelle au sein des services de l'hôpital Bichat, tout en suivant une formation pré-qualifiante aux métiers d'aide à la personne.

L'action se décline en 3 axes :

**1/** Les 15 salariées recrutées sont **affectées dans les services de l'hôpital Bichat** et y travaillent à temps partiel, soit la moitié de leurs 26 heures hebdomadaires. Elles sont accompagnées par un **encadrant technique**, qui les conseille et les suit quotidiennement. Les femmes développent ainsi leurs compétences pratiques sur différents postes sanitaires et sociaux, notamment au sein des crèches de l'hôpital.

**2/** En parallèle, les participantes suivent une **formation** délivrée par ADAGE, afin de **préparer le concours d'entrée aux écoles d'aides-soignant(e)s et d'auxiliaires de puériculture**. Les cours suivent les modules d'enseignement des écoles et incluent six évaluations par an. Le choix de la **pédagogie active** permet d'adapter la formation au public spécifique des femmes en difficulté.



#### Les critères de sélection des candidates

Le chantier d'insertion est ouvert à toutes les femmes âgées d'au moins 17 ans et habitant à Paris. Les candidates doivent être éligibles au CDDI et au dispositif d'insertion par l'activité économique (IAE), après agrément par Pôle Emploi. Une expérience dans le secteur de l'aide à la personne est requise, mais les candidates ne doivent pas avoir obtenu de diplôme dans le secteur sanitaire et social. Pour évaluer le critère de grande précarité, ADAGE se fonde sur les difficultés individuelles liées au logement, à la santé, au surendettement ou à des situations de violences conjugales.

3/ Chaque semaine, les salariées bénéficient d'un **accompagnement socio-professionnel, sous forme d'entretiens individuels et de travaux en groupe**. L'objectif est ainsi de lever les freins à l'insertion et d'encourager la constitution d'un portefeuille de compétences. A l'issue du chantier, l'accompagnement se poursuit pour aider les femmes dans leurs démarches et leur parcours futur.

Le chantier d'insertion permet d'engager un cercle vertueux par lequel les femmes parviennent à sortir de la précarité : en tant que salariées d'ADAGE, elles reçoivent chaque mois une fiche de paie qui leur garantit un accès au logement et aux droits sociaux, ainsi qu'aux allocations chômage à l'issue du chantier. **La réinsertion professionnelle permet la réinsertion sociale.**

## LES ENJEUX UNE DÉMARCHE GLOBALE ET COHÉRENTE

Relever le défi de la déprécarisation des femmes en difficulté suppose pour ADAGE et l'hôpital Bichat de **construire une démarche globale, donnant du sens à des actions micro-locales**.

Le premier enjeu est celui de la **sensibilisation du public cible**. La situation des femmes en difficulté suppose une diffusion spécifique de l'offre d'ADAGE à travers des canaux non-institutionnels, comme le bouche-à-oreilles ou les réseaux sociaux, afin de toucher les candidates directement concernées.

Le deuxième enjeu est celui de la **coordination de tous les acteurs** impliqués. Le projet étant mené sur deux sites, selon des modalités de travail différentes, une équipe encadrante a été créée afin d'assurer le suivi des participantes à chaque étape. Cette équipe regroupe l'encadrant technique à l'Hôpital, le chargé d'accompagnement et les formateurs d'ADAGE.

Enfin, la nécessité d'**inscrire ce chantier dans le cadre plus large du projet de territoire** a conduit ADAGE à organiser, avec l'équipe de développement local, une réunion d'information à l'Hôpital Bichat, ouverte à tout son personnel. L'objectif était ainsi de présenter la politique de la ville et la logique du chantier d'insertion, conçu comme une réponse cohérente aux besoins des habitants et des acteurs du territoire.

## LE BILAN

Chaque année, les salariées d'ADAGE enregistrent un taux de **65 % à 80 % de réussite au concours d'entrée à l'école d'aides-soignant(e)s**. Les candidates non-reçues exercent directement le métier d'auxiliaire de puériculture ou d'aide à domicile. Au total, le chantier représente un **taux d'insertion professionnelle de 80 %** et permet de sortir les femmes de l'assignation à des métiers non-qualifiés d'aide à la personne. 60 % des femmes acquièrent également un **logement durable**. Enfin, le chantier apporte une réponse adaptée aux problèmes de gestion des ressources humaines que rencontrait l'hôpital Bichat.

Néanmoins, la principale faiblesse du projet réside dans ses **difficultés de financement** : les réformes de l'économie sociale et solidaire et de la formation professionnelle initiées en 2014 n'ouvrent plus, pour les associations d'insertion, de droit au financement des formations pré-qualifiantes comme la préparation de concours.

A plus long terme, la pérennité du projet repose sur l'entretien de cette dynamique vertueuse lancée par l'ensemble des parties prenantes.

« Les notions de sens et de maillage territorial sont essentielles. C'est parce que nous sommes des acteurs du territoire que les dispositifs fonctionnent. »

**Sandra Gidon,**  
directrice d'ADAGE

### Les facteurs de réussite du projet



Le chantier d'insertion d'ADAGE s'appuie sur plusieurs leviers-clés :

- Un **diagnostic partagé** des réalités du territoire, permettant d'identifier les **besoins non-couverts** : les chantiers d'insertion sont en général peu ouverts aux femmes et ne s'appuient pas toujours sur les ressources de proximité.
- Une **stratégie co-construite** par des professionnels de l'insertion, en lien avec l'entreprise et les institutions.
- Une **implication forte des partenaires** : les services de l'hôpital Bichat se portent chaque année volontaires pour accueillir les salariées, et l'ensemble des cadres de service participent avec la direction des ressources humaines à la gouvernance du projet.
- Une **valorisation mutuelle de la formation** dispensée aux participantes : « l'hôpital Bichat valorise les tuteurs et l'importance du travail pédagogique. Chaque année, d'anciennes salariées embauchées par l'Hôpital encadrent à leur tour les nouvelles arrivantes. Les publics que nous accompagnons possèdent des ressources énormes qui méritent d'être exploitées », note Sandra Gidon.

### CONTACT

Sandra Gidon, directrice d'ADAGE  
sandragidon.adage@orange.fr