

Le Dossier

Égalité femme-homme : les Régies se mobilisent

Édito

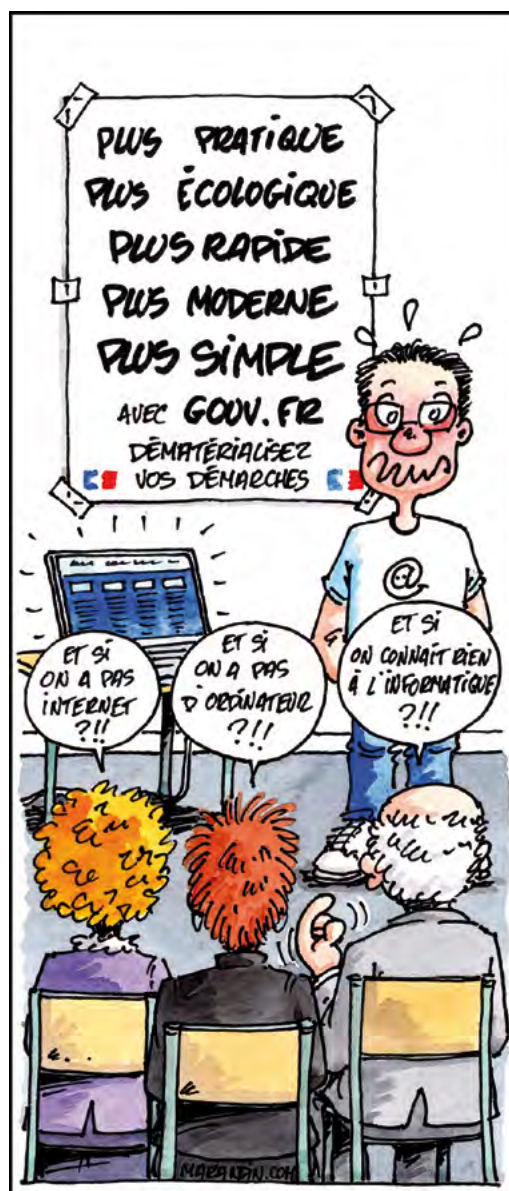
NOUS AVONS DÉJÀ ÉVOQUÉ EN 2020 LES CONSÉQUENCES DE LA DÉMATÉRIALISATION DES SERVICES PUBLICS QUI AGGRAVENT LES INÉGALITÉS SOCIALES ET FAIT RÉGRESSER L'ACCÈS AUX DROITS. NOUS LE CONSTATONS PARTOUT DANS LES DÉMARCHES DU QUOTIDIEN : DÉLAIS PLUS LONGS POUR REMPLIR ET COMPLÉTER LES DOSSIERS DE PRESTATIONS SOCIALES, PARCOURS DU COMBATTANT POUR RENOUVELER TITRES DE SÉJOUR, CARTES D'IDENTITÉ OU PASSEPORTS.

Alors que la dématérialisation devait être facteur de simplification et d'accélération du traitement des dossiers, elle a au contraire complexifié les procédures, ne permettant pas de réduire le nombre de personnes qui pourraient bénéficier de minima sociaux et n'en font pas la demande, comme le prévoyait le plan de lutte contre la pauvreté.

La dématérialisation a effacé toutes relations sociales entre l'administration et ses usagers mais elle a surtout accru les contrôles et la surveillance (RSA, CAF, Assurance Maladie, etc.). Les machines qui traitent les données de nos vies sont programmées pour une gestion plus efficace, réduire les coûts et servir la lutte contre la fraude supposée. Elles ne tiennent pas compte du facteur humain, d'erreurs possibles dans les déclarations par manque de compréhension, ou de situations particulières comme des emplois précaires à répétition. C'est ainsi que les conditions d'accès aux droits se durcissent, que des allocations peuvent être suspendues soudainement sans motif, aux dépens des personnes les plus fragiles.

2022 doit être l'année de la dématérialisation totale des procédures administratives. Cela présage de l'ampleur des difficultés à venir et de l'attention supplémentaire que les Régies de Quartier et de Territoire auront à porter dans l'accompagnement de la population en termes d'accès aux droits et de justice sociale.

Nicole Picquart
Présidente du CNLRQ



• DOSSIER

Égalité femme-homme : les Régies se mobilisent
Exemples à La Rochelle (17), Nancy (54) et Angoulême (16)

• EN DIRECT DES RÉGIES

Montreuil (93) et Camblanes et Meynac (33)

• ENTRETIEN

Avec Franck CHARRON, adjoint à la cheffe du bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle

À Montreuil, un atelier artistique d'entraide et de solidarité

Depuis 8 ans, Danielle Dobosz anime un atelier artistique chaque mardi après-midi avec un groupe de 8 à 10 participants. Certains sont fidèles depuis plusieurs années. Si la pandémie en a réduit la fréquentation, elle attend avec sérénité la rentrée de septembre pour un nouveau départ.



Située au cœur du quartier de Bel-Air Grands-Pêcheurs, la Régie de Quartier de Montreuil a une entrée discrète, mais il vous faudra encore descendre d'un étage avant de pénétrer dans trois petites pièces où s'accumulent les merveilles. L'une d'elles, et non des moindres, est la sémillante ex-présidente de la Régie qui, forte d'une longue carrière d'enseignement artistique, continue de dispenser ses cours aux *happy few* du quartier, chaque mardi après-midi.

Danielle Dobosz a consacré sa carrière à l'expression artistique et à sa diffusion auprès de tous les publics. Après des études en Arts plastiques, elle a suivi une formation modulaire sur trois ans au Centre de l'étude et de l'expression de l'Hôpital Sainte-Anne, autour

de l'art-thérapie. Après diverses expériences, elle a pris la direction de l'école d'art municipale de Rosny-sous-Bois, poste qu'elle a conservé pendant vingt ans. En partenariat avec l'Éducation nationale, elle y a reçu aussi des personnes handicapées mentales, emmenant tous ses



élèves dans des voyages un peu partout en France.

À la retraite, elle est revenue habiter dans le quartier de son enfance et très vite elle a voulu y créer des ateliers artistiques ouverts à toutes et tous. « *Au début j'ai essayé avec le chantier d'insertion des Restos du cœur, mais ma démarche a été mal perçue. On n'en voyait pas l'utilité.* » Par un ami membre du conseil d'administration de la Régie, elle a trouvé dans ce cadre un lieu où développer son projet. « *Nous avons beaucoup de résidents maliens du foyer ADEF, avec des histoires douloureuses, et des difficultés à échanger dues à une mauvaise maîtrise du français.* » Depuis quelques années, ce public s'est mêlé à d'autres habitantes et habitants du quartier. « *On utilise différentes techniques, du stylo au fusain, mais surtout l'argile.* » C'est à travers ces formes non verbales que tous et toutes parviennent à s'exprimer.

Les œuvres réalisées donnent lieu à des expositions, notamment avec les Murs à Pêches, association dédiée à un haut-lieu du patrimoine montreuillois – 34 hectares de vergers dont la production alimenta jadis la table des Rois de France. Parallèlement, la Régie a accueilli une photographe suédoise, Sophie Brändström, venue photographier les salariés dans leur milieu professionnel. Son travail donnera lieu prochainement à une exposition au Théâtre municipal Berthelot.

Au fil des ateliers, Danielle Dobosz s'efforce de sensibiliser son public à l'œuvre de grands maîtres, avec une attention particulière pour ceux qui ont connu la douleur de l'exil, comme Ai Weiwei, par exemple, mais elle entretient aussi des liens avec les

artistes locaux : ses élèves s'associent chaque année à la manifestation « *Lueurs d'hiver* » initiée par la Régie. Et puis il y a les visites, à Paris et ailleurs. « *On est beaucoup allé à l'Institut du monde arabe, mais aussi dans de grandes villes de province, comme Blois ou Amiens.* »

« *C'est un atelier d'entraide et de solidarité, poursuit-elle, le lien social est fait pour repérer des potentialités.* ». C'est ici qu'elle a pu découvrir le talent extraordinaire d'un adolescent malien qui s'est vu offrir par la Régie une formation de peintre-décorateur. Matador a 23 ans maintenant et il s'est métamorphosé, poursuivant ses recherches artistiques. Hamada, un autre jeune, a commencé lui aussi comme bénévole à la Régie avant de trouver un travail à l'OPH de Montreuil et un appartement.

« *En revanche, précise-t-elle, ça ne peut pas être un atelier d'art-thérapie, parce qu'il n'y a pas de superviseur. Mais j'observe ce qu'il se passe.* » Ce regard bienveillant favorise des échanges qui ont contribué à fidéliser son public. Dans la pièce adjacente, depuis quelques mois, une jeune styliste, Séraphine Bittard, travaille à la création d'une marque de vêtements, Zig Bazar, à mi-chemin entre modèles uniques et prêt-à-porter. Au sortir de la Régie, en pied d'immeuble, Dounia s'occupe du jardin partagé. Des fleurs d'argile peintes fabriquées dans l'atelier de Danielle Dobosz y seront bientôt disséminées. Les enfants de l'école maternelle juste en face viennent voir les gallinacées qui s'égaillent parmi les plantes. Pour eux, la gardienne des lieux s'appelle « *maman poule* ». ■

À Camblanes-et-Meynac, quand l'insertion rencontre la préservation de l'environnement

Implantée sur le territoire de l'Entre-deux-Mers, parmi les coteaux du vignoble bordelais, l'association R.E.V. (Régie Environnement Valorisation) a été créée en 1992 à l'initiative du maire de Camblanes-et-Meynac, avec pour objectif de permettre à des personnes éloignées de l'emploi de se réinsérer dans la vie professionnelle par le biais d'activités liées à l'environnement. Le dialogue constant qu'elle a su tisser entre associatifs, habitants et élus lui a valu d'être labellisée Régie de Territoire en 2018.

Depuis, le petit poucet qui emploie 32 personnes en CDDI de 26 heures – l'équivalent de 20 postes à temps pleins – et une équipe de 10 salariés voit les choses en grand. Sa vie est aujourd'hui celle d'une Régie de Territoire engagée qui sait marier une culture d'entreprise combative et innovante avec de nombreuses activités de lien social.

Son originalité tient d'abord dans ce qui constitue l'une des activités tournantes de l'équipe dédiée aux espaces verts : la création et l'entretien de chemins de randonnée et de parcours cyclables. Du lundi au jeudi, de 8 heures à 14 heures, deux équipes de travailleurs menées par Didier Pardiac et Frédéric Laverny, parcourent un territoire étendu au sud-ouest de Bordeaux.

En cette journée d'avril, trois employés en insertion – ils sont cinq d'ordinaire – progressent le long d'une piste cyclable pour préparer sa transformation en voie verte. Concrètement, il s'agit de préparer par l'élagage et la tonte des bords de piste, le passage de la surface praticable de deux à trois mètres de largeur.

Ce changement de statut donnera dès lors la priorité aux piétons sur les cyclistes, dont la vitesse maximale sera réduite de 30 à 20 km/h. « *Ça ne va pas faire que des heureux* » sourit Didier Pardiac, qui surveille constamment les passages des deux roues pour assurer la sécurité de son équipe. En tout, celle-ci devra aménager la moitié du parcours de la voie verte, soit 25 kilomètres, le reste étant assuré par une autre entreprise.

Des ateliers chaque jour

La seconde équipe, sous la houlette de Frédéric Laverny travaille pour la ville de Tresses à l'ouverture d'un cinquième chemin communal – elle a aussi en charge l'entretien des quatre autres et du parcours sportif.

Les espaces verts, pour la Régie de Territoire, ce sont aussi ceux de la commune de Bassans – un marché de Bordeaux Métropole partagé avec la Régie de Quartier de Lormont – où s'active notamment une équipe dédiée à la livraison de bacs poubelles aux particuliers. ►



Frédéric Laverny, encadrant technique

FRÉDÉRIC LAVERNY vient du bûcheronnage. Après un BEP espaces verts, il travaille une dizaine d'années dans ce secteur avant de se former en arboriculture et plus particulièrement dans l'élagage. Il se spécialise alors dans l'entretien des arbres en bordure des cours d'eau, un métier très technique qui requiert des compétences précises et s'avère très rémunérateur. Mais vient pour lui le temps de fonder une famille et ses déplacements constants ne sont plus d'actualité. L'association REV, qui historiquement s'est spécialisée dans les travaux de rivière, l'embauche en 2010, puis les chantiers se diversifient. Depuis une vingtaine d'années en effet, l'énorme travail fourni pour l'ouverture de sentiers de randonnée permet à la future Régie de se positionner sur l'entretien et le balisage, en répondant aux appels d'offres des communes et communautés de communes, ainsi que du conseil départemental. Ces dernières années, la taxe écologique a permis de poursuivre le financement des chemins. Après un an passé dans l'association, il se forme de nouveau et obtient le titre ETAIE [Encadrant Technique d'Activités d'Insertion par l'Économique]. « *On n'est plus chef d'équipe, explique-t-il pour décrire son nouveau métier, on est accompagnant.* » Sa mission, c'est aussi de donner le goût du travail, en s'appuyant sur le besoin d'air que ressentent les employés en insertion et sur l'activité physique. Alors, en marge des activités professionnelles, il propose aussi des randonnées, pour que les membres de son équipe profitent aussi de ce qu'ils ont participé à construire et à entretenir.



« Ce travail est une réelle découverte, confie Alexandra tout sourire, je ne me disais pas que j'allais travailler dans les espaces verts. » Ici comme ailleurs, on peine à féminiser les équipes – un sixième des employés en insertion, tous secteurs confondus. La directrice de la Régie, Lætitia Gouyou souhaiterait que la prochaine encadrante technique soit une femme.

Égalité femme-homme : les Régies se mobilisent



► Si la Régie de Territoire sait conquérir des marchés, elle n'en développe pas moins un volet très riche d'actions sociales à l'attention de ses employés en CDDI. Celui-ci se déploie chaque après-midi de leur semaine de quatre jours : le lundi est dédié à la sophrologie dans la salle d'un foyer confiée par la mairie de Camblanes-et-Meynac. Le mardi, l'atelier code de la route est ouvert à toutes celles

et ceux qui sont inscrits dans une école de conduite.

« Si la Régie de Territoire sait conquérir des marchés, elle n'en développe pas moins un volet très riche d'actions sociales à l'attention de ses employés en CDDI »

Le mercredi, la Coop paysanne de Camblanes-et-Meynac met à disposition ses inventaires pour alimenter l'atelier cuisine. Le

lendemain, le repas préparé sera vendu 50 centimes. Le jeudi est aussi le jour de l'atelier mécanique, dédié aux engins d'espaces verts. Tous les deux mois enfin, une randonnée est proposée. C'est alors une occasion de découvrir le patrimoine historique et naturel de la région. « Dans les équipes, ajoute Frédéric Laverny, ça structure forcément les choses. »

Le volet formation est externalisé dans un lycée professionnel. Certains y partent deux mois entiers, d'autres alternent dans une même semaine entre journées de cours et travail sur le terrain.

Sortir du cocon

« L'emploi du temps est bien rempli, explique Laetitia Gouyou, mais ils sont dans un cocon. Quand ils pensent avoir le rythme, on les envoie en immersion. Parfois ça invalide un projet. C'est un moment qui peut s'avérer nécessaire pour qu'ils se rendent compte que ce n'est pas aussi simple. »

Reprendre le rythme, retrouver la confiance en soi et parfois aussi se remettre à jour administrativement, peut nécessiter six mois.

Dans un territoire rural, certaines personnes sont très isolées et ne sont tout simplement pas repérées par les services sociaux. « Nous avons eu le cas, se souvient Laetitia Gouyou, d'un monsieur de 50 ans qui n'avait jamais eu de carte d'identité. Il avait toujours vécu chez ses parents récemment décédés. La simple évocation de sa mère déclençait ses larmes et il faisait des crises d'angoisse chaque matin. Pour lui, il convenait d'aller sur une orientation RQTH [Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé]. »

S'ajoutent à cela des problèmes de transport pour des personnes résidant dans de petites communes mal desservies. Et Laetitia Gouyou de rappeler que beaucoup de personnes qui intègrent le chantier d'insertion ont des problèmes de santé physiques et mentaux avec lesquels il faut compter. « Certains sortent de dix années de dépression » rappelle-t-elle. Pour eux, en particulier, un tel environnement de travail est sans aucun doute la chance qui leur avait manqué jusque-là dans leur parcours. ■

Les reportages rassemblés dans ce dossier ont commencé le 8 mars, une date hautement symbolique, celle de la journée internationale des droits des femmes, laquelle fête cette année sa vingtième édition en France, dans la discrétion d'une sortie prochaine de la pandémie. À cette occasion, la directrice de la Régie de Quartier d'Alençon, Stéphanie Paccito, a installé un stand à l'écart du marché de Perseigne avec le Planning familial, le centre social Gauguin, l'association ATRE [Atelier tremplin pour la réinsertion et l'emploi]. « Ici, on ne travaille jamais seuls » sourit-elle, avant d'ajouter, « on voulait être au cœur du marché, mais les exposants n'aiment pas la musique ». Pour attirer le chaland, en effet, elle a préparé une liste de chansons où chacun peut venir faire son choix. L'instant est festif, mais le propos sérieux : autour des tables, on parle de précarité menstruelle, de contraception et d'avortement, d'égalité salariale et de parité, et on laisse s'exprimer les passants. Un vieux monsieur s'écrie : « Mais le féminisme c'est fini ! Maintenant vous êtes choyées ! » sous le regard médusé d'une jeune militante du Planning. L'année prochaine, espérons-le, la Régie pourra de nouveau proposer, comme à son habitude, une semaine entière de rencontres, de projections, d'expositions et de spectacles pour que les féministes trouvent encore en cette date particulière une occasion de se rassembler et de se faire entendre.

L'histoire contemporaine des femmes est une histoire de combats pour leurs droits, qui, fort heureusement aujourd'hui, s'est déplacée loin des injustices criantes

en vigueur, rappelons-le, il y a bien moins d'un siècle : interdiction de voter et d'être élue, interdiction d'accéder à certains métiers ou à certaines fonctions, interdiction de disposer de son corps, de sa sexualité et de choisir ou non d'enfanter. Pour autant, certains interdits perdurent, se déplacent, se font plus pernecieux. Mais ce sont surtout les préjugés qui demeurent bien ancrés, et l'égalité théorique, aussi précieuse soit-elle, ne suffit pas à instaurer une réelle parité. Les comportements sexistes – du harcèlement aux remarques sur le choix d'un métier plus ou moins « surprenant » pour une femme – les plafonds de verre qui contrarient les ambitions et les carrières, les difficultés rencontrées par les mères célibataires, les inégalités genrées dans la formation et l'éducation chez les plus défavorisés, une vision étriquée de la laïcité ou de la religion qui se crispe sur un voile ou sur une mini-jupe, les violences conjugales et les féminicides qui ont explosé durant la pandémie, toutes ces choses remettent en cause les droits des femmes jusque dans leur quotidien.

« Ici, on ne travaille jamais seuls »

Les Régies de Quartier et de Territoire, qui travaillent localement au plus près des habitantes et des habitants sont des témoins privilégiés de ces injustices et elles expérimentent des solutions pour y remédier. Comme toute entreprise et comme toute association, elles ne sont pas non plus épargnées par le sexisme ordinaire. Pour le combattre, nous le verrons, les outils de l'éducation populaire ont beaucoup à nous apporter. ■

Entretien avec Carole Ferrini

Responsable des Ressources humaines
à la Régie de Quartier de Paris 19^e

« L'égalité femme-homme
dans les Régies ne s'arrête
pas à l'emploi. »

Carole Ferrini est responsable des Ressources humaines à la Régie de Quartier de Paris 19^e. Elle a été directrice-adjointe de la Régie du Blanc-Mesnil et a vu directions et présidences se féminiser au fil des années dans le réseau. Elle nous livre ses réflexions sur les actions menées par le réseau en direction des femmes.

LA PREMIÈRE RÉPONSE QU'UNE RÉGIE PEUT APPORTER À LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME, C'EST ÉVIDEMMENT CELLE DE L'EMPLOI. EST-CE POURTANT LA SEULE ?

Carole Ferrini : On sait que l'accès à l'emploi est essentiel dans une société pour accéder à l'égalité femme-homme, mais pour moi les Régies vont plus loin. Elles le font en proposant un emploi de proximité, notamment pour les femmes, avec des temps de formation sur le temps de travail et des actions de lien social.

COMMENT CELA SE TRADUIT-IL CONCRÈTEMENT ?

C. F. : Proposer des emplois de proximité, c'est un plus pour essayer de toucher des femmes dans une situation sociale très compliquée. Trouver un emploi très éloigné de son lieu de vie peut être réhibitoire, notamment pour des mères célibataires dans des situations financières catastrophiques. Certaines d'entre elles n'ont jamais travaillé. Cela ne veut pas dire qu'il faut toujours rester dans son quartier, mais pour un premier emploi, la solution que nous proposons est assurément plus rassurante et confortable. Par ailleurs, le simple fait de voir dans son environnement immédiat d'autres femmes du quartier qui travaillent ouvre le champ des possibles pour les autres.

Ensuite, de nombreuses Régies de Quartier proposent des formations linguistiques. Dans le 19^e par exemple, nous avons beaucoup plus de femmes que d'hommes qui n'ont jamais été

scolarisées. Les cours de français que nous proposons sont à visée professionnelle. On peut ainsi passer deux ans à la Régie, avec un suivi linguistique continu, et intégrer le marché classique beaucoup mieux armé.

Enfin, les Régies sont très innovantes sur les actions de lien social. Cela permet parfois à des femmes très éloignées de l'emploi de se rapprocher de nous. C'est par ce biais que dans un second temps, elles vont postuler pour travailler à la Régie.

L'ÉGALITÉ PEUT RESTER UN PRINCIPE THÉORIQUE. L'EXEMPLE LE PLUS CONNU EST CELUI DU DROIT DE VOTE ET D'ÉLIGIBILITÉ DES FEMMES, QUI DATE DE 1944 EN FRANCE, MAIS QUI 56 ANS PLUS TARD A DÛ S'ACCOMPAGNER D'UNE LOI POUR ÉQUILIBRER LE NOMBRE DE CANDIDATURES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, CES DERNIÈRES DEMEURANT TRÈS MINORITAIRES PARMIS LES ÉLUS. EN RÉSUMÉ, EST-CE QU'À L'ÉGALITÉ, IL NE FAUT PAS AJOUTER LA PARITÉ ?

C. F. : La loi est parfois très éloignée de la réalité. Dans les Régies de Quartier, nous sommes au plus près des habitants, parce que nous sommes de petites structures, habituées aux actions concrètes et dotées d'une vraie volonté politique. C'est en constatant par exemple que seuls les hommes venaient au travail à vélo qu'est née notre initiative de vélo-école dédiée aux femmes [voir notre encadré]. On a une vraie force pour accéder à cette parité, parce qu'on s'adapte à chaque fois par de petites actions, co-construites



avec les salariés, les partenaires. C'est comme cela qu'on peut lever les freins qui empêchent les habitants d'avoir une vie meilleure.

DANS NOTRE DOSSIER, D'AUTRES QUESTIONS SONT APPARUES, QUI SONT POSÉES DE MANIÈRE PLUS PRÉGNANTE CES DERNIÈRES ANNÉES, COMME CELLES DU HARCÈLEMENT OU DES MÉTIERS DÉGÉNÉRÉS. QUELLES SONT LES ACTIONS MENÉES PAR LES RÉGIES AUTOUR DE CES PROBLÉMATIQUES ?

C. F. : Le harcèlement est une question délicate qui reste largement à poser. Souvent dans les Régies, du fait même d'un état d'esprit très collectif, très bienveillant, on peut passer à côté de certains faits de harcèlement. Pour le reste, il existe une vraie volonté de dégenrer nos métiers, mais on se heurte ici à une réalité qui nous dépasse, celle de la société, des centres de formation, du marché du travail. Chez nous, dans les espaces verts ou dans le bâtiment, nous n'avons aujourd'hui aucune femme, elles sont toutes dans le secteur du ménage. Nous manquons de candidatures, mais s'il s'en présente, nous les accueillerons à bras ouverts. On constate aussi des résistances au niveau des encadrants techniques. Ce sont les femmes qui sont lésées par cette situation. Dans le ménage, nous avons une parité, autant d'hommes que de femmes. Il n'y a pas d'activité où nous n'avons que des femmes. ■

À La Rochelle, des femmes choisissent le bâtiment

Depuis 2011, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'être couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes ou par un plan d'action. Pour Véronique Lorillard, responsable du personnel à la Régie de Quartiers Diagonales, cet accord permet surtout de déterminer les points où l'entreprise va devoir porter sa vigilance. De fait, aucun écart de rémunération à poste et expérience égale n'a été mesuré, mais l'accord a permis de voir qu'il fallait varier le recrutement.

À partir des années 2017-2018 en effet, la Régie a eu beaucoup de difficultés à intégrer des femmes, un constat partagé avec les centres sociaux environnants, sans qu'aucune étude n'ait été faite pour en déterminer précisément les raisons. Avant cela, dans le secteur du nettoyage par exemple, les femmes étaient majoritaires à 70 %. Puis la courbe s'est inversée jusqu'en 2021 pour retrouver un équilibre aujourd'hui.

Mais qu'en est-il des métiers où les hommes ont longtemps été majoritaires ? Si l'équipe des encombrants demeure exclusivement masculine, dans le secteur du bâtiment, on compte une femme cheffe d'équipe et trois salariées. Une deuxième cheffe d'équipe est en cours de recrutement.

Laetitia, cheffe de chantier

Nous sommes à deux pas de la gare et du port, dans un bâtiment en reconstruction qui accueillera sous peu la structure DIAGO/numérique, pour accompagner les habitants dans la maîtrise des outils informatiques. Laetitia y travaille comme encadrante technique d'insertion et gère une équipe de cinq peintres en CDDI. Pour cette mère célibataire, la peinture est une deuxième vie professionnelle commencée en 2013, après une carrière parisienne dans le prêt-à-porter haut de gamme.

Travailleuse invétérée, elle a dû s'interrompre il y a 6 ans, suite à une grave

maladie, avant de reprendre ses activités sur un rythme plus adapté. Quand elle est entrée dans l'équipe de la Régie en mars 2020, celle-ci cherchait à recruter une femme. « Quand j'ai passé mon CAP, se souvient-elle, nous étions 80 % de femmes. Sur le terrain, je n'en ai pas vu beaucoup. C'est un atout pourtant, confie-t-elle, elles sont plus sérieuses, plus ponctuelles, plus soigneuses. Et les recruteurs le savent. »

Du côté des partenaires, la féminisation du métier continue de surprendre. Le matin de notre entretien, un fournisseur les a accueillies avec ses deux collègues par un « y a que des bonnes femmes là-dedans ». « Pour certains hommes aussi, qu'une femme leur dise ce qu'ils ont à faire, ça n'est pas possible, poursuit la cheffe de chantier. Il y en a même un qui m'a menacée, c'est allé assez loin. » Alors elle invite les femmes qu'elle dirige à fixer les limites avec leurs collègues hommes et les amène à dépasser les leurs : « Les plafonds qu'on se met ce sont des croyances limitantes, il y a beaucoup de choses à désapprendre. »

Sophie et Cindy, employées en insertion

Sophie [le prénom a été changé] est l'une des deux peintres en CDDI sous la direction de Laetitia. Mère célibataire, elle n'avait pas travaillé depuis 2014. Jusque-là, elle restaurait des meubles, après avoir passé un CAP en tapisserie d'ameublement. Elle a aussi été sapeur-pompier volontaire.



Laetitia Ducos, cheffe de chantier, La Rochelle, mai 2022

Le retour sur le marché du travail ne s'est pas fait sans appréhension.

Elle profite de ne pas être à temps plein pour passer son permis. Par la suite, encouragée par la Régie, elle fera un stage en entreprise pour se confronter à d'autres rythmes. « J'ai aussi fait un atelier image de soi. » « Depuis son arrivée en juillet, a confié Laetitia, elle est métamorphosée. C'est une vraie réussite. »

« Au départ, se souvient Sophie, j'avais postulé pour les espaces verts, mais je préfère le bâtiment. Le ménage, je ne voulais pas, j'ai déjà fait. » Son rêve, c'était de faire de la menuiserie d'agencement nautique, mais avec deux enfants, elle a revu ses ambitions : « Je ne peux pas travailler après 18h et il me faut mes week-ends. Dans le second œuvre, les horaires sont réguliers. » Elle ne s'inquiète guère pour la suite, la demande est forte à La Rochelle dans le secteur, et les candidatures féminines effectivement très prisées. ■

La Régie de Quartier de Laxou fait boxer les salariées

En périphérie de Nancy, la Régie propose plusieurs activités pour les femmes du quartier et/ ou les salariées. En plus d'un atelier de trois demi-journées par semaine autour du bricolage, des travaux courants d'entretien et des compétences transverses (expression et outils informatiques, encadré par l'AFPA), une initiation à différentes pratiques sportives – dont des sports de combat – a été imaginée à l'intention cette fois exclusive des salariées de l'équipe propreté.



Nicolas Phanithavong, le directeur de la Régie de Quartier de Laxou, commence par dire que dans son regard d'homme, l'égalité femme-homme devrait être un non-sujet. Mais lorsqu'il en discute avec des femmes, il se rend bien compte qu'elles ne voient pas les choses ainsi. Il précise aussi qu'à la Régie, l'équipe de direction est mixte et qu'en ce moment, la parité est parfaite parmi les chefs d'équipe.

Avant de devenir psychologue et de rejoindre le Mouvement des Régies, il a été professeur de Tae-Kwon-Do. Il en a gardé la conviction que le sport a un rôle à jouer dans les processus de réinsertion. Il y a une dizaine d'années encore, il commençait sa semaine de directeur de Régie par une séance de tai-chi. « Tu nous bouffes une heure » râlaient les encadrants techniques. « Vous verrez que dans les trois heures qui restent le travail sera fait » répondait-il en souriant. Et il avait raison.

Faire du sport sur son temps de travail

Les actions de lien social pour les salariés de la Régie sont calibrées aujourd'hui sur 10 % du temps de travail. Ce sont

pour l'instant deux heures complémentaires en plus des contrats de 20 h, qui ouvrent le droit à un ticket restaurant, un complément précieux pour des personnes qui en majorité étaient au RSA.

Quand, à la sortie des confinements, il a pris la mesure de l'explosion des violences familiales, il a eu l'idée de proposer aux salariées en insertion une initiation aux arts martiaux. « Le projet c'est aussi de créer de la solidarité entre femmes » explique-t-il. Et pour bien faire, des moments d'échange sont prévus autour de chaque séance.

Les salariées de l'équipe propreté bénéficient de dix cours d'initiation – deux de tai-chi, deux de zumba, deux de Tae-Kwon-Do, deux de cardio boxe et deux de judo – un programme qui ne porte pas exclusivement sur les sports de combat, mais aussi sur des pratiques qui renforcent, d'une manière ou d'une autre, la confiance en soi.

À l'issue de chaque séance, la directrice-adjointe Mélisande Faisandel est présente pour accueillir les retours des salariées. « Ce n'est pas très facile, confie-t-elle, elles ont tendance à partir tout de suite après, mais on arrive à parler aussi durant leurs trajets. Pour autant j'ai l'impression que ça correspond à une vraie attente de leur part, que ça leur donne la possibilité de bouger. »

Mais la vraie nouveauté dans leur parcours, c'est la parenthèse qui leur est offerte de s'abstraire un temps de leur quotidien. « Quand on leur pose la question de ce qu'elles font pour elles, souligne Mélisande Faisandel, au mieux elles disent qu'elles font à manger pour leur famille. »

Valérie Hénin, légende de la boxe et marraine du projet

Juste avant l'initiation du jour, une sage-femme de la CPAM est venue parler avec la douzaine de salariées impliquées dans le programme – lors de la précédente, les salariées avaient pu prendre part à un atelier de sensibilisation sur le dépistage des cancers féminins.

La séance de taekwondo est animée par une enfant du pays, par ailleurs marraine du projet. Le palmarès de Valérie Hénin est impressionnant et a fait d'elle l'une des premières étoiles internationales de la boxe féminine. Elle a remporté notamment des titres mondiaux en kick-boxing (1990 et 1994), en full contact (1993) et en boxe anglaise (1996). Elle a aujourd'hui sa propre salle de sport à Nancy, Le Punch. À Vandœuvre, le gymnase a été rebaptisé l'an dernier à son nom. À 54 ans, son mètre soixante-treize en impose toujours. « Tenez-vous droites, vous êtes

belles » répète-t-elle aux salariées qui l'écoutent religieusement. L'une d'elles a rapidement des vertiges, elle la prend par la main, lui dit de s'allonger les pieds en l'air et de bien respirer. Quelques secondes plus tard, la séance reprend.

Au fond de la salle, plusieurs mannequins aux allures belliqueuses – ils s'appellent tous Bob, précise Valérie Hénin, avec une pointe d'ironie – permettent d'enchaîner coups de poing et coups de pied. Toutes les salariées frappent avec un mélange de concentration et de lâcher-prise, certaines

révélant immédiatement une vraie ténacité et de bonnes capacités sportives.

Le cours se termine en musique par des enchaînements synchronisés, qui déclenchent quelques éclats de rire. Nicolas Phanithavong pense déjà à la suite : « J'ai demandé à l'accompagnatrice socio-professionnelle de se renseigner sur les aides pour les abonnements en club. Si une sur les quinze fait le choix de s'inscrire, pour moi, c'est gagné. » ■



Nadia El Bouga dévoile la sexualité à l'ARU d'Angoulême

À l'invitation d'Isabelle Chasson, chargée de projet à la Régie de Quartier d'Angoulême, la sexologue musulmane Nadia El Bouga est venue animer une série d'ateliers à destination des habitantes, avec un objectif essentiel : déconstruire les tabous.



Nadia El Bouga, Roissy, mai 2022

Historienne de formation, Isabelle Chasson a fait une première carrière de paléontologue. Elle en a gardé le sens du terrain associé à une immense curiosité intellectuelle, ainsi qu'une capacité à tisser des liens et à mobiliser des réseaux. En 2019, elle entre à l'Association Régie Urbaine d'Angoulême pour organiser la reprise de l'épicerie sociale, « *Le Local* »

[voir le n°82 d'Info-réseau]. Dans ce cadre, elle remporte l'appel à projet de la Préfète autour de la lutte contre la précarité menstruelle, en lien avec l'Atelier 9, dédié à la confection, un premier pas capital dans sa volonté d'intervenir auprès des habitantes du quartier.

Pour mieux identifier leurs besoins et imaginer les interventions adaptées, elle fait appel à une sociologue. Très vite les questions de la sexualité, du corps et des tabous à déconstruire leur apparaissent essentielles. Parallèlement, ses démarches innovantes attirent l'attention de quelques médias. Et c'est ainsi qu'en discutant avec Laurent Grzybowski, journaliste à La Vie, Isabelle Chasson découvre le travail de la sexologue musulmane Nadia El Bouga.

Une première intervention sous surveillance, mais couronnée de succès

En juillet 2021, elle l'invite ainsi qu'Ovidie [autrice du documentaire *Pornocratie* en 2017] pour une conférence qui rassemble une soixantaine de personnes, très majoritairement des femmes. Le succès est immédiat, même si la venue d'une sexologue portant le voile et travaillant en Seine-Saint-Denis génère des questions à répétition de la part de la Sécurité intérieure. « *La première*

fois qu'ils m'ont appelée, j'étais tellement surprise par leurs questions que j'ai eu un doute, se souvient-elle. Ils m'ont envoyé un courriel pour confirmer leur identité. ». Malgré ses explications, elle remarque encore leur présence lors de l'intervention.

Mais ce sont les réactions des participantes qui lui importent, et l'enthousiasme est tel qu'elle décide de continuer. « *Pour poursuivre le projet, j'ai trouvé 9000 € d'aides en deux jours* » se souvient-elle en souriant. L'idée est désormais de mener un atelier mensuel l'année suivante avec une douzaine de femmes du quartier. À mi-parcours de cette seconde étape, six d'entre elles se retrouvent dans la salle de réunion de la Régie de Quartier d'Angoulême pour un retour d'expérience avec Isabelle Chasson.

Trois ont une vingtaine d'années. Noémie et Amélie sont en service civique, Fati est salariée de l'épicerie sociale. Les trois autres sont des mères de famille. Lila est bénévole à l'épicerie sociale. Comme Abla, une autre habitante du quartier, elle porte le voile. Cathy est salariée depuis un an à l'Atelier 9. Un peu plus tard, elles seront rejointes par Bachir, étudiant guinéen, lui aussi en service civique.

Un moment pour soi qui crée la connivence

Abla a assisté à la conférence inaugurale : « *Il y avait des jeunes devant l'entrée, ils ne sont pas restés, ils étaient agacés.* » Pour elle en revanche, « *le feeling est vite passée* », même si elle s'est rendue sur les lieux avec une légère appréhension : « *Une sexologue, une femme qui parle de ça, je me demandais où je mettais les pieds ?* »

Lors du premier atelier, Nadia El Bouga a travaillé sur l'assertivité, autrement dit sur la capacité à affirmer et à défendre ses droits sans empiéter sur ceux d'autrui. Elle est passée par un jeu de rôle, les participantes devant s'imaginer dans la file d'un hall d'aéroport, où il fait très chaud. Quelqu'un les double sans rien demander. Quelle est leur réaction ? Toutes rient à l'évocation de ce moment. La réflexion sur soi se mêle à la connivence créée par le sentiment partagé que chacune a dévoilé à cet instant



Les femmes de l'atelier de Nadia El Bouga, avec Isabelle Chasson et Bachir, Angoulême, mai 2022

un trait de son caractère. C'est une étape essentielle pour pouvoir parler librement de la sphère intime. « *Quand j'ai dit à mon mari qu'une sexologue allait venir, il m'a demandé si j'avais un problème, explique Nadia. C'était autre chose, loin de ça.* »

Comprendre l'autre

Le charisme de la sexologue, « *l'art et la manière* » pour reprendre les mots d'Abla, crée la confiance. Nadia El Bouga insiste sur la nécessité de trouver des moments pour soi, ce qu'elle nomme des « *rendez-vous avec nous-mêmes* ». La connaissance et le respect de sa propre personne sont des éléments essentiels pour bâtir une relation. « *J'ai appris beaucoup de choses, reconnaît Amélie, en rentrant j'ai fait un cours à ma mère.* »

En l'absence de Nadia El Bouga, un petit miracle se produit dans le groupe qu'elle a rendu possible au fil des ateliers. Une bonne part de la conversation s'oriente sur la condition des femmes musulmanes. Amélie explique qu'elle imaginait l'Islam comme une religion où les femmes n'avaient pas leur mot à dire. Cathy demande si la sexualité est possible pendant le ramadan. Abla sourit : « *C'est autorisé. Le ramadan c'est très sentimental. C'est beaucoup d'amour à partager.* » Elle explique aussi que dans sa famille, la sexualité n'est pas

un tabou, qu'elle a parlé des règles avec sa fille, que son père à elle avait un budget pour que ses filles puissent acheter des serviettes hygiéniques. Lila, elle, a connu la sexualité avec son mari. Sa mère ne parlait pas de ça.

Timidement, Fati évoque ses problèmes. « *Elle est très réservée,*

Portrait de Nadia El Bouga : « La marge éclaire le centre. » : Nadia El Bouga, née dans une famille ouvrière du 19^e arrondissement de Paris, s'est formée comme sage-femme avant de compléter ce cursus par une formation universitaire en sexologie. Musulmane pratiquante, elle a choisi de porter le voile – « *j'ai fait pleurer mon père* » se souvient-elle – et de vivre sa religion de manière inclusive. « *Je suis pour l'existence des communautés, mais absolument pas pour le communautarisme. Le seul isme que j'aime, c'est l'humanisme.* » Co-animatrice d'une émission sur Beur FM dédiée à la sexualité, autrice d'un livre racontant son parcours et ses recherches, elle s'attire à la fois les foudres de l'extrême-droite et des conservateurs religieux. « *Quand elles me rencontrent, certaines personnes pensent qu'il y a un décalage entre l'image et le son.* » Aussi aime-t-elle à se définir comme un OVNI [Objet voilé non identifié].

Le premier contact avec Isabelle Chasson a été pour elles deux une évidence. « *Elle est très persévérante, rougit-elle. Comme je suis débordée, ça lui a pris deux mois avant que je ne réponde ! Elle cherchait quelqu'un qui saurait déconstruire les tabous auprès des femmes du quartier. J'avais déjà animé des ateliers dans des quartiers dits sensibles, mais jamais avec une telle continuité.* » Ces tabous, pour elle, sont nourris par deux grands systèmes, le patriarcat, qu'elle préfère appeler le viriarc, à la suite de la philosophe Olivia Gazalé, autrement dit à tout ce qui entretient les « *masculinités toxiques* ». Et pour les déconstruire, il faut commencer par s'adresser aux femmes : « *Par l'éducation dont elles ont la charge, ce sont les premières pourvoyeuses du viriarc.* » Elle n'en a pas moins demandé à faire aussi des ateliers pour les hommes avec l'idée d'arriver à des ateliers mixtes. Le second système est l'hétéronormativité, qui fait du couple hétérosexuel une norme : « *Freud disait que tout est sexualité. Ce n'est vrai que si l'on met ce mot au pluriel.* ». Et elle conclut avec son inextinguible sourire : « *Je suis persuadée que la marge éclaire le centre.* »

À Avignon, le combat de Sylvette Carlevan pour la prévention des cancers féminins

Il y a le réseau national des Régies et il y a celui, plus informel, que chacune d'entre elles tisse avec d'autres associations présentes dans les quartiers et les territoires. À Avignon, la directrice Sylvette Carlevan, qui s'est engagée pour le dépistage des cancers féminins, s'est associée au Planning familial pour étendre son action.



C'est un binôme bien rodé qui intervient en cette belle journée d'avril au cœur du micro-quartier Champfleury-Eisenhower, au sud d'Avignon. Sylvette Carlevan a ouvert la voie en 2012, après avoir suivi une formation en prévention santé. « Au début j'intervenais dans le seul cadre de la Régie, puis je suis allée chercher le Planning. » Depuis 2019, elle s'est ainsi associée à Anina Mahi, laquelle a une double casquette de conseillère conjugale et familiale pour le conseil départemental et, comme c'est le cas aujourd'hui, d'intervenante pour le Planning familial.

« On parle de tout, expliquent-elles, d'IST [Infection sexuellement transmissible], de contraception, de violence, d'endométriose ou de pré-ménopause. Mais la spécificité de notre duo, c'est le dépistage des cancers féminins et l'accès aux soins. » Toute la difficulté réside dans le fait d'inciter à la vigilance sans créer d'inquiétude. Pour cela, il faut créer la confiance. « On rappelle le rôle du médecin traitant » précise Sylvette Carlevan. Et toutes deux de rappeler les encouragements qu'elles ont reçus des inspecteurs de l'IGAS [Inspection générale des affaires sociales]. « Une fois qu'on a prévenu, poursuit Sylvette, on laisse libre cours à la discussion. » « C'est un temps pour elles » poursuit Anina.

Fatma Hamu, co-directrice du chantier d'insertion Insercall où a lieu l'atelier du jour, rappelle que le binôme intervient

dans sa structure deux ou trois fois par an. « Nous avons 25 salariés en CDDI de 24 heures, en majorité des femmes. On veille à ce qu'elles aient toutes fait cet atelier durant leur passage. On ne prend pas sur leur temps extérieur, c'est très important. Elles se sentent libres d'échanger, de témoigner, de questionner. » Et elle conclut dans un sourire : « On vient ici pour se délier la langue. » La structure accueille aussi un autre atelier sur les violences faites aux femmes, sur une journée entière.

Délier les langues

À l'issue de la rencontre, les bénéficiaires font part de leur ressenti. « Ce qu'on a appris à l'école, c'est loin » reconnaît l'une d'elles tandis qu'une autre s'est aperçue que, jusque-là, elle ne faisait pas sa toilette intime comme il le fallait. « J'ai posé des questions que je n'osais pas poser au médecin » renchérit une troisième.

Depuis 2016, plusieurs campagnes ou stratégies nationales se sont succédé autour de l'endométriose. « On entend parler mais c'est flou. » Sylvette a rappelé pendant la séance qu'il faut attendre sept ans en moyenne en France pour que le diagnostic de cette maladie soit établi. « Quand on est maman on ne prend pas forcément soin de soi » reconnaît l'une des bénéficiaires, et plusieurs autres se réjouissent surtout de transmettre ce qu'elles ont appris à leur entourage.

« Les structures existent, mais encore faut-il pousser la porte » nous avait dit Sylvette Carlevan à propos de l'Animation territoriale citoyenne, un dispositif expérimental qu'elle avait orienté vers une meilleure connaissance des dispositifs existants pour résoudre les problèmes quotidiens des femmes, souvent mises à l'écart de l'espace public. [Voir le numéro 82 d'Info-réseau]

Cet atelier a ainsi rappelé le rôle du Planning familial, qui offre des possibilités de consultation à toutes les femmes. Beaucoup croyaient qu'il était réservé aux personnes en difficulté, ou aux jeunes filles de moins de 25 ans. Le Planning familial a été créé en France il y a plus de soixante ans dans l'élan du combat féministe pour la contraception et l'avortement et, aujourd'hui encore, plus que jamais, il existe et se bat pour toutes les femmes. ■

À Stains, les réflexions d'une directrice face au harcèlement

« Si on féminise, il faut y aller jusqu'au bout » explique la directrice Mathilde Lagrange qui, après avoir œuvré à féminiser certains corps de métier, a dû résoudre en interne deux cas de harcèlement.

Avant d'entrer dans le monde des Régies de Quartier et de Territoire, en 2014, Mathilde Lagrange était chargée de projet en écologie urbaine pour l'établissement public territorial Est Ensemble, qui rassemble neuf communes à l'Est de Paris. Son poste de chargée de mission pour accompagner la naissance de la Régie de Quartier du Clos Saint Lazare à Stains s'est transformée en direction pérenne. « Je n'aurais jamais eu ce poste dans une structure existante » dit-elle avec humilité.

« La question de l'égalité, on l'a surtout traitée dans le recrutement, en veillant à ne pas renforcer la tendance qui veut que les femmes aillent vers le ménage et les hommes vers le second œuvre. » Le fait qu'à son arrivée, les deux encadrants techniques étaient des femmes, a eu clairement un effet d'entraînement.

Du reste, le contexte est plutôt favorable. Il existe une attente aujourd'hui chez les recruteurs en sortie de CDDI. SNCF et RATP, par exemple, cherchent à féminiser certains métiers techniques. Dans la Régie de Quartier, si le pari de la féminisation est réussi en voirie, il reste des efforts à faire dans le bâtiment et les espaces verts.

Des ateliers pour mettre à jour une souffrance ignorée

Mais la mixité, surtout quand les femmes sont isolées ou minoritaires, suppose une certaine vigilance. Mathilde Lagrange a dû faire face à deux cas de conflits entre collègues relatifs à des faits de harcèlement. « On a féminisé les équipes, mais on n'a pas vérifié que les rapports étaient respectueux » regrette-t-elle.

Le premier cas concernait un cadre technique et une assistante commerciale. Pour le second, il s'agissait d'un chauffeur en charge de la collecte des déchets vis-à-vis d'une collègue avec laquelle il n'avait aucun lien hiérarchique. « Il est passé de la drague lourde à l'intimidation. L'affaire a été un temps étouffée. »

Ces situations n'exigeaient pas seulement une résolution immédiate, elles ont rappelé combien le travail de prévention était nécessaire. Deux ateliers d'une demi-journée (2h30) ont été mis en place à l'été 2021. « L'encadrant ne voyait pas le problème alors qu'après le dernier atelier, la salariée est venue nous voir pour dire qu'elle voulait chan-

ger de secteur, au lieu de quoi on a fait en sorte qu'ils ne soient jamais sur le même chantier. »

Au-delà des cas plus graves, il est apparu que les propos sexistes étaient monnaie courante. « Quand on s'intéresse à cette question, on se rend compte que ça concerne beaucoup de gens. Si on ne la traite pas, ça reste caché. »



Mathilde Lagrange, Stains, mai 2022

La nécessité de former le personnel encadrant

Avec le CSE [Comité social et économique], il est devenu obligatoire d'avoir un ou une référente harcèlement. À la Régie de Stains, c'est à la gestionnaire des Relations humaines que revient cette tâche. « Beaucoup d'entreprises n'appliquent pas la loi, et il faut reconnaître que pour une association comme la nôtre, c'est un dispositif lourd à porter. Néanmoins, on a des femmes dans des équipes d'hommes et il peut y avoir des problèmes. »

Pour elle, une solution possible serait une formation proposée par le Mouvement des Régies. « Ça permettrait à toutes les Régies d'être sensibilisées. » Le ou la référente harcèlement doit pouvoir agir en amont, faire de la prévention.

« Pour les salariés, les ateliers s'ajoutent à d'autres formations – notamment linguistiques – et ce sont autant moins d'heures travaillées » nuance-t-elle. « Mais même une fois par an, ça libère un peu la parole. Il faut construire un discours qui permette de distinguer ce qui est toléré de ce qui ne l'est pas. La limite est parfois floue. »

Pour elle, la priorité demeure de former les directions et les encadrants chefs d'équipe qui sont le plus souvent des hommes. ■

Une assemblée générale placée sous le signe des retrouvailles

Les 9, 10 et 11 juin, les Régies de Quartier et les Régies de Territoire se sont réunies pour une assemblée générale organisée exceptionnellement sur un territoire de Régie : à Lunel pour fêter par la même occasion les 20 ans de la Régie de Territoire de Lunel. Alternant moments conviviaux et temps de travail, l'assemblée générale a connu un vrai succès avec près de 300 personnes présentes et heureuses de se retrouver. Les temps forts à retenir sont :

- > l'élection d'un nouveau président Jacques Limouzin (président de la Régie de Quartier RIB à Bron, photo en bas à droite) succédant à Nicole Picquart (présidente de la Régie de Quartier d'Aubervilliers)
- > un nouveau nom pour la tête de réseau : Le Mouvement des Régies remplaçant Le Comité National de Liaison des Régies de Quartier,
- > le choix d'un nouveau logo (cf. couverture de l'Info-Réseau)

Et le renouvellement du CA, avec l'élection de 8 Régies au Conseil d'Administration : 5 Régies titulaires (Carcassonne, Cayenne, Grande-Synthe, La Roche-sur-Yon, Rodez) et 3 Régies suppléantes (Toulouse Desbals, Laxou, Saint-Jean-de-la-Ruelle). Retrouvez la vidéo des meilleurs moments de l'Assemblée Générale sur notre chaîne Youtube !



Une nouvelle Régie de Territoire à Saint-Sauvant

L'association Solidarité Environnement Insertion (SEI) à Saint-Sauvant, près de Poitiers, vient d'être labellisée Régie de Territoire, le 1^{er} avril 2022. Cette labellisation valide plusieurs années d'échanges avec des Régies en proximité (Poitiers, La Rochelle) et des

temps de travail du Conseil d'Administration pour faire reconnaître la qualité des actions menées par SEI autour de l'accompagnement social, de l'insertion et du développement local rural, en cohérence avec un projet de Régie de territoire.

LES RENDEZ-VOUS FORMATION DES RÉGIES

- ✓ **Stage Acteurs**
6, 7 & 8 octobre, à Lyon
13, 14 & 15 octobre, à Grande Synthe
17, 18 & 19 novembre, à Mâcon
1, 2 & 3 décembre, à Laxou
- ✓ **Formation des Administratrices et Administrateurs**
18, 19 novembre & 16, 17 décembre, à Lyon
- ✓ **Journée formation continue des Directions**
15 novembre, à Paris
- ✓ **Intégrer dans sa pratique un accompagnement vers l'autonomie numérique**
12 sessions à Paris et en Région (nous contacter pour dates et lieux)
- ✓ **Conduire un diagnostic territorial**
7, 8 novembre & 10 janvier 2023

Pour retrouver l'ensemble de l'offre de formation n'hésitez pas à contacter le pôle formation :
formation@cnlrq.org - 01 48 05 71 73



La puissance des mères

Pour un nouveau sujet révolutionnaire
FATIMA OUASSAK
Prix de l'essai féministe Causette 2021

Depuis la naissance de la V^e République, l'État français mène une guerre larvée contre une partie de sa population. Les jeunes des quartiers populaires descendants de l'immigration postcoloniale subissent une opération, quotidiennement répétée, de « désenfantisation » : ils ne sont pas traités comme des enfants mais comme des menaces pour la survie du système. Combien d'entre eux sont morts à cause de cette désenfantisation ? Combien ont été tués par la police en toute impunité ? Combien de mères ont pleuré leurs enfants victimes de crimes racistes devant les tribunaux ?

En s'appuyant sur les luttes menées par les Folles de la place Vendôme, dans les années 1980, comme sur les combats du Front de mères aujourd'hui, Fatima Ouassak montre, dans ce livre combatif et plein d'espoir, le potentiel politique stratégique des mères. En se solidarisant

systématiquement avec leurs enfants, en refusant de jouer un rôle de tampon entre eux et la violence des institutions, bref, en cessant d'être une force d'apaisement social et des relais du système inégalitaire, elles se feront à leur tour menaces pour l'ordre établi.

Ce livre a l'ambition de proposer une alternative politique portée par les mères, autour d'une parentalité en rupture alliant réussite scolaire et dignité, et d'un projet écologiste de reconquête territoriale. Son message est proprement révolutionnaire : en brisant le pacte social de tempérance qui les lie malgré elles au système oppressif, les mères se mueront en dragons.



Animal

Film documentaire de
CYRIL DION
Sélection officielle 2021 du Festival de Cannes

Bella et Vipulan ont 16 ans, une génération persuadée que leur avenir est menacé. Changement climatique, sixième extinction de masse des espèces... d'ici cinquante ans, leur monde pourrait devenir inhabitable. Ils ont beau alerter mais rien ne change vraiment. Alors ils décident de remonter à la source du problème.

Bella Lack est anglaise. Elle participe aux grèves et aux marches pour le climat mais est plus particulièrement engagée dans la défense des animaux sauvages. Passionnée par les animaux depuis qu'elle est enfant, Bella va régulièrement dans des refuges. Elle est ambassadrice de l'Institut Jane Goodall et de la Fondation Born Free.

Vipulan Puvaneswaran est un jeune militant écologiste français de 16 ans engagé dans les grèves pour le climat. Il est membre de Youth for Climate Paris et est aujourd'hui investi dans les luttes locales en région parisienne. Il poursuit des études scientifiques pour travailler ensuite dans la recherche.



À l'aune de l'arrêté du 6 octobre 2021, sont reconnues représentatives dans la convention collective nationale des régies de quartier (n° 3105), les organisations syndicales suivantes selon leur audience électorale :

- > La Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 38,68 % ;
- > La Confédération générale du travail (CGT) : 31,46 % ;
- > La Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 15,00 % ;
- > L'Union syndicale Solidaires (SOLIDAIRES) : 14,86 %.

LE SITE DU SERQ : <https://www.serq.fr/boite-a-outils/fiches-techniques/>



Cofinancé par
l'Union européenne



INFO-RÉSERVÉ

Directrice de la publication
Nicole Picquart

Comité de rédaction
Marie-France Chamekh, Tarek Daher, Delphine Didier, Carole Ferrini, Malika Metmer, Nicole Picquart, Virginie Vinsonneau, Hayate Dads

Journaliste : Olivier Favier
(textes et photographies sauf mention contraire)

Illustrations
Didier Marandin

Maquette
Laurence Rimbart

Imprimeur
Sprint
Numéro de dépôt légal
91/0322

Le Mouvement des Régies
144, boulevard de la Villette
75019 Paris
accueil@cnlrq.org
www.regiedequartier.org

Cette publication a bénéficié du soutien du FSE, Fonds social européen, de la DGEFP, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, de la DGCS, Direction générale de la Cohésion Sociale.



Entretien avec Franck CHARRON

Adjoint à la cheffe du bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle

« Les 130 Régies de Quartier et de Territoire ont toute leur place dans l'écosystème égalité femmes hommes »

QUELLES SONT LES PRIORITÉS DU SERVICE DES DROITS DES FEMMES (SDFE) EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (ACCÈS AUX DROITS, LUTTE CONTRE LES VIOLENCES DANS LE MONDE PROFESSIONNEL, ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, CULTURE DE L'ÉGALITÉ...), ET COMMENT LES SERVICES DE L'ÉTAT LES DÉPLOIENT-ILS ?

Au sein de la DGCS [Direction Générale de la Cohésion Sociale], le SDFE impulse, coordonne et anime l'action interministérielle relative aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les priorités du SDFE portent principalement sur trois thématiques :

- > L'accès effectif des femmes à leurs droits et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- > L'autonomisation économique des femmes, la mixité des emplois et l'égalité professionnelle ;
- > Le développement d'une culture de l'égalité.

Pour répondre à ces priorités, le SDFE travaille en étroite collaboration avec les réseaux associatifs.

Le SDFE s'appuie aussi sur des outils tels que le Label Egalité professionnel qui récompense l'exemplarité des pratiques d'organismes privés ou publics en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il pilote des accords-cadres tel celui entre l'Etat et Pôle Emploi afin de lutter contre les stéréotypes sexistes, de favoriser la mixité des métiers ou encore d'accompagner l'insertion professionnelle des femmes.

Enfin, le réseau déconcentré du Droits des Femmes et à l'Égalité [échelon régional et échelon départemental] est le relai indispensable sur le territoire métropolitain

et en Outre-mer pour mettre en œuvre les actions au plus près des bénéficiaires.

À VOTRE AVIS, QUEL RÔLE PEUVENT JOUER LES RÉGIES DE QUARTIER ET DE TERRITOIRE, ET NOTRE TÊTE DE RÉSEAU, DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS FAITES AUX FEMMES ?

Les 130 Régies de Quartier et de Territoire ont toute leur place dans l'écosystème égalité femmes hommes. Implantées directement sur des territoires pouvant présenter des enjeux spécifiques pour l'accès aux droits, les Régies ont un rôle à jouer pour participer aux actions menées pour favoriser l'accès des femmes à leurs droits, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la mixité des emplois et l'égalité professionnelle, ainsi que le développement d'une culture de l'égalité. Associer les habitantes et habitants activement aux activités menées par les Régies, est source de richesse quant à la réussite des actions mises en œuvre. C'est en effet à la fois par et pour les habitantes que les actions sont réalisées. Ainsi, des initiatives en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pilotées par des Régies, ou dans lesquelles des Régies seraient associées, permettraient potentiellement, un impact plus important auprès du public visé.

PENSEZ-VOUS À DES ACTIONS SPÉCIFIQUES QUE NOUS POURRIONS METTRE EN PLACE, PAR EXEMPLE POUR SOUTENIR LES MÈRES CÉLIBATAIRES POUR QUI LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE EST SOUVENT DIFFICILE NOTAMMENT POUR LES PLUS PRÉCAIRES ?

S'agissant des mères célibataires, la lutte contre la précarité des femmes cheffes de familles monoparentales et leurs enfants est non seulement un enjeu social et sociétal

majeur, mais aussi un enjeu de performance, de capacité à innover et d'attractivité pour toutes les organisations. Effectivement, les mères isolées (qui représentent 85% des familles dites « monoparentales ») sont davantage au chômage que les mères vivant en couple, elles sont également plus confrontées à des situations de pauvreté et ont des conditions de vie moins favorables. Les accompagner est donc un enjeu de l'égalité femmes hommes.

La DGCS – Service droits des femmes et égalité en collaboration avec la sous-direction « enfance et famille » – a organisé des temps d'échanges thématiques sur les mères isolées avec les principaux acteurs concernés. Une des rencontres portait sur l'emploi et la prise en compte de la vie personnelle et familiale des mères isolées dans le monde du travail.

Des propositions d'actions ont alors émergé. À titre d'exemple, il a été évoqué l'élaboration d'outils de sensibilisation à destination des employeurs, la lutte contre les stéréotypes, des actions d'accompagnement des familles monoparentales avec les collectivités territoriales, la facilitation du micro-crédit pour les mères isolées en recherche d'emploi, le développement ou la création de dispositifs d'accueil innovants.

Vous l'aurez compris, beaucoup de chemin reste encore à parcourir pour permettre une égalité réelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement pour certains publics telles les femmes cheffes de famille monoparentales. L'engagement des Régies peut y contribuer.