

8 MARS

**AMÉLIORER
L'INSERTION
PROFESSIONNELLE
DES FEMMES
EN SITUATION
DE PRÉCARITÉ :
C'EST POSSIBLE !**



Fédération
des acteurs de
la solidarité

1. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, ON EN EST ENCORE LOIN

Malgré la proclamation de l'égalité entre les femmes et les hommes comme grande cause nationale des deux quinquennats d'Emmanuel Macron depuis 2017, les politiques publiques en la matière souffrent d'un manque manifeste d'impulsion et d'ambition politique. A titre d'exemple, le plan « toutes et tous égaux » présenté en 2023 aurait dû inclure des

mesures spécifiques et financées pour favoriser l'insertion et l'emploi des femmes qui en sont le plus éloignées, mais rien n'en a été. Cependant, la seule mesure proposée se limitait à promouvoir l'accès à l'emploi uniquement à travers l'entrepreneuriat. Une stratégie limitée, au regard de l'ambition du plein emploi affichée par le gouvernement.

LES INÉGALITÉS FEMMES HOMMES CHIFFRÉES

- **80% des personnes inscrites à France Travail de catégorie C** sont des Femmes de moins de 25 ans¹
- **Le taux d'emploi des femmes est de 66% contre 71% d'hommes en 2023**
- **Les femmes travaillent 3 fois plus souvent à temps partiel que les hommes. 3,7 millions de femmes occupent un emploi à temps partiel en 2023** contre 1,3 million d'hommes²
- Elles sont rémunérées **24,4% de moins qu'un homme**³ pour un poste équivalent
- **8 salarié.e.s sur 10** à occupent un métier non mixte : seuls 15,5 % des travailleurs appartiennent à une famille professionnelle mixte, au sens d'une répartition d'hommes et de femmes située dans une fourchette de 40% à 60%
- **38,5% de femmes** déclarent avoir été victimes au moins une fois de comportements sexistes et sexuels au cours de sa vie professionnelle⁴
- Les métiers féminisés de service sont exposés à **7 facteurs de risques sur 8**, contre 4 facteurs de risques sur 8 pour les métiers masculinisés ouvriers⁵

UNE NON-MIXITÉ DES MÉTIERS⁶

- 91% d'aides-soignantes
- 85% d'infirmières
- 67% d'enseignantes
- 75% de professionnelles de l'action sociale
- 95% des aides à domicile et des aides ménagères
- 86% secrétaires

1. Nombre moyen de demandeurs d'emploi inscrits sur le trimestre à Pôle emploi - Catégorie C - Femmes - De moins de 25 ans - France métropolitaine - Série brute | Insee

2. Chiffres-clés : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Édition 2024

3. Chiffres-clés : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes 2022 - Édition 2023

4. Chiffres-clés : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes 2022 - Édition 2023

5. Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ? - Femmes et hommes, l'égalité en question | Insee

6. Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021 - Insee Focus - 292

2. LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE EMPÊCHÉE

Malgré les progrès réalisés ces dernières années, l'absence de mixité au sein des métiers reste le facteur explicatif central des 24,4 % de différence de salaire entre les femmes et les hommes⁷. Les femmes subissent à la fois « les parois de verre » (80% des emplois à prédominance féminine se concentre dans 6 sur 30 catégories professionnelles⁸) et le « plafond de verre » en ne représentant que 19% à des postes de cadre.

Les professions axées sur le soin aux autres, à prédominance féminine, sont toujours sous-valorisées, malgré la complexité, la difficulté et les nombreuses contraintes et responsabilités qu'elles impliquent. Ces métiers ne bénéficient toujours pas de la même reconnaissance ni rémunération que ceux dominés par des hommes.

Toutes les compétences requises et mobilisées dans ces emplois restent systématiquement non reconnues et de fait non prises en compte dans les rémunérations. Ainsi, comme le constate la Cour des comptes dans son rapport de janvier 2025 sur Les inégalités entre les femmes et les hommes, de l'école au marché du travail⁹, « *La sous-valorisation des emplois féminins résulte notamment de l'histoire particulière du travail des femmes, dont on retrouve la trace dans les conventions collectives et les classifications professionnelles. Le ministère chargé du travail doit s'impliquer davantage pour revaloriser les métiers majoritairement exercés par des femmes* ». C'est notamment le cas pour le secteur de la lutte contre les exclusions.

Les risques associés aux métiers à prédominance féminine sont souvent invisibilisés. Pourtant les métiers féminisés comptabilisent le plus d'accident de travail et de maladies professionnelles. Ces dernières progressent depuis 2001 de manière forte, deux fois plus rapidement pour les femmes (+ 158,7%) que pour les hommes (+ 3,6%)¹⁰.

De plus, ces conditions de travail précaires peuvent engendrer des problèmes de santé mentale et physique, tel que l'épuisement professionnel, en raison du cumul de lourdes exigences organisationnelles et de conditions physiques éprouvantes (postures contraignantes, environnement bruyant, déplacements et manipulation de personnes).

Pour finir, les femmes font face à des risques liés à leur cycle reproductif, notamment pendant la grossesse, la maternité et la ménopause, qui ne sont toujours pas pris en compte dans les risques professionnels. Pourtant, depuis la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes de 2014, l'évaluation des risques professionnels doit prendre en compte l'impact différencié selon le sexe¹¹. Malgré la réglementation en vigueur, celle-ci vise surtout les emplois à prédominance masculine et se traduit également dans la classification des maladies professionnelles : les cancers professionnels, en particulier, sont d'abord identifiés dans les secteurs des mines, de la chimie ou du BTP, et non pour les secteurs du soin ou du nettoyage.

7. Statistiques et études - Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021

8. Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification

9. Les inégalités entre les femmes et les hommes, de l'école au marché du travail

10. Photographie statistique de la sinistralité au travail en France selon le sexe | Anact

11. Article L4121-3 - Code du travail - Légifrance

3. DES POLITIQUES PUBLIQUES D’AFFICHAGE : ENTRE INCANTATION ET INÉFFICACITÉ

Les politiques d’égalité entre les femmes et les hommes

L’arsenal législatif est conséquent et de nombreuses lois ont été adoptées pour favoriser l’égalité : que ce soit la loi de 2006 relative à l’égalité salariale entre les femmes et les hommes¹², la loi du 5 septembre 2018 qui reconnaît à toutes et tous « la liberté de choisir son avenir professionnel » et introduit l’Index de l’égalité professionnelle, ou encore, la loi Rixain du 24 décembre 2021 actant le renforcement de la participation des femmes à la vie économique et professionnelle.

Pourtant, malgré les engagements pris par ces politiques, celles-ci oscillent encore trop souvent entre des « incitations incantatoires »¹³ et une mise en œuvre difficile à traduire par des actions concrètes. Il est également à noter, que les financements alloués aux politiques d’égalité n’ont cessé d’augmenter, pourtant il est toujours impossible d’identifier les crédits qui y sont réellement affectés.

Ainsi, comme en témoigne le rapport de la Cour des comptes, les politiques d’égalité entre les femmes et les hommes souffrent « d’un portage politique en « trompe œil » et d’un pilotage interministériel défaillant », qui s’appuie insuffisamment sur les recommandations et bonnes pratiques des réseaux associatifs et du Service du Droit des Femmes et de l’Égalité entre les femmes et les hommes (SDFE).

Plus préoccupant encore, dans sa mise en œuvre, l’action publique en matière d’égalité professionnelle est laissée à la seule responsabilité du « dialogue social » et de la négociation collective au sein des entreprises.

En effet, actée par la loi Génisson en 2001, ou encore depuis 2017, via les ordonnances Travail¹⁴, le rôle de la négociation collective est renforcé dans l’instauration de l’égalité professionnelle. Cette promotion prend la forme soit d’incitation, soit d’obligation de négociation mais n’est assortie d’aucune sanction financière réelle. Ainsi, l’égalité professionnelle dépend largement de la volonté d’agir des partenaires sociaux et en particulier des organisations patronales.

De l’insertion professionnelle aux conditions d’emploi des femmes

Du côté des politiques publiques de l’emploi et de l’insertion, on déplore un manque d’ambition pour lutter efficacement contre les inégalités femmes-hommes, tant au niveau de l’accès à l’emploi que des conditions d’emploi. Ce constat s’explique notamment par le manque de pilotage interministériel, qui découle d’une politique de l’offre, bien souvent au détriment des besoins des personnes.

D’une part les demandeur.se.s d’emploi sont stigmatisé.e.s, pressé.e.s par une injonction à travailler, et d’autre part les entreprises font face à des tensions de recrutement, laissant peu de place et de temps à revoir leurs modalités de recrutement et de fonctionnement, pour tendre vers une organisation plus égalitaire et inclusive.

Cette situation est exacerbée pour les personnes les plus éloignées du marché de l’emploi (demandeur.se.s d’emploi de longue durée, allocataires des minimas sociaux etc), et les secteurs « en tension », proposant des métiers souvent très genrés, peu qualifiés et mal rémunérés.

12 - Loi relative à la suppression des écarts de rémunération, à l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, à l’accès à la formation professionnelle et à l’apprentissage et à l’accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles.

13 - Les inégalités entre les femmes et les hommes, de l’école au marché du travail

14 - Egalité Femmes - Hommes (étude d’impact)

Une contradiction donc entre une ambition du plein emploi affichée par le gouvernement, et un contexte de fortes restrictions budgétaires pour les acteur.rice.s de l'emploi et de l'insertion professionnelle, en particulier le secteur de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE).

Le service public de l'emploi : réforme de France Travail

Dans un contexte de réforme du service public de l'emploi, et de mise en œuvre progressive de France Travail, force est de constater que la question de l'égalité professionnelle n'est pas à ce stade une priorité, tant au niveau de sa gouvernance que des modalités d'accompagnement des demandeur.euse.s d'emploi. L'intégration de la question de l'égalité professionnelle devrait en effet être systématique et inhérente à l'organisation des comités pour l'emploi, à chaque échelle territoriale, en articulation avec les acteur.rice.s spécialisé.e.s.

Concernant les modalités d'accompagnement des demandeur.euse.s d'emploi, les risques de diagnostic, d'orientation et d'accompagnement orientés par des représentations genrées restent importants. Ils pourraient notamment être exacerbés avec le recours à l'intelligence artificielle et la gestion algorithmique des personnes inscrites à France Travail.

Le risque de non-recours est également à analyser, au prisme du genre. Le rapport d'évaluation des expérimentations de l'accompagnement rénové des bénéficiaires du RSA relate « des situations où des mères de famille ont perçu une incompatibilité forte entre les modalités du dispositif et la gestion de leurs obligations familiales. Leurs craintes n'ont pu être levées, entraînant le renoncement au RSA »¹⁵.

4. LES FEMMES EN SITUATION DE PRÉCARITÉ, GRANDES OUBLIÉES DES POLITIQUES D'ACCÈS ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

En 2025, les femmes en situation de précarité demeurent toujours exclues et discriminées dans leurs accès au marché de l'emploi. Parce que femmes et précaires, les discriminations engendrées par des représentations stéréotypées persistent, et les exposent plus que les hommes à des précarités cumulatives et durables, les confrontant à des conditions de travail difficiles (horaires atypiques, temps partiels subis, tâches répétitives...), à des ruptures subies dans leurs parcours professionnels et des carrières fragmentées.

Un grand nombre de femmes en situation de précarité subissent un continuum de violences (physiques, sexuelles, conjugales, psychologiques, intrafamiliales, économiques), qui sont la résultante de leur situation de précarité.

Le stress post traumatique, engendré et vécu en raison de ces violences, impacte les femmes dans leur parcours vers et dans l'emploi durable. Ainsi, selon une enquête menée en Belgique en 2018, 72,9% des victimes de violences conjugales indiquent que leur aptitude au travail en a été affectée¹⁶ (s'absenter, être empêchée d'aller au travail ou être retardée).

A ces facteurs sociaux genrés, **s'ajoutent des vulnérabilités spécifiques aux femmes en situation de précarité.** Grandes oubliées des politiques publiques, elles sont aujourd'hui nombreuses à survivre et à subir des conditions de vie précaires, à être hébergées au sein des centres d'hébergement, à résider dans des logements surpeuplés et insalubres, et sont surreprésentées au sein du parc social, faute d'avoir un emploi de qualité et

¹⁶. Enquête nationale sur l'impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique | Observatoire Européen de la Diversité

justement rémunéré. Par ailleurs, elles rencontrent des freins à leur mobilité, faute de moyens financiers suffisants impactant leur accès à un emploi.

A ces inégalités systémiques de genre **s'ajoutent des discriminations salariales liées à la parentalité** impactant les parcours professionnels des femmes. Parce que mères et précaires, elles se retrouvent encore trop souvent écartées des dispositifs d'accompagnement renforcés vers l'emploi faute d'accès à un mode d'accueil du jeune enfant. Il est évident que l'organisation du temps de travail, notamment dans les emplois précaires avec des horaires atypiques, ne permettent pas aux salarié.e.s d'adapter leur emploi du temps à leurs responsabilités familiales. Ainsi, 51% des femmes à temps partiel indiquent l'être pour s'occuper de leurs enfants, contre 14% des hommes¹⁷.

A ces vulnérabilités se cumulent l'urgence sociale et économique engendrées par leur situation de précarité, qui conditionnent leur parcours vers l'emploi.

Ainsi, qu'elles soient célibataires, résidentes des quartiers prioritaires de la ville, vivant en milieu rural, mères isolées ou de nationalité étrangère, ces femmes n'ont ni le temps ni les opportunités nécessaires pour revendiquer un emploi de qualité. Elles se retrouvent de fait privées de la possibilité d'exercer pleinement leur liberté de choisir leur avenir professionnel. Enfin, **considérées comme un « vivier de main d'œuvre bon marché », lorsqu'elles réussissent à accéder à emploi, elles sont confinées vers des métiers sous-qualifiés, sous-considérés, mal rémunérés, offrant des conditions d'emplois précaires et sont ainsi maintenues dans la précarité¹⁸.**

ACTION INSPIRANTE

Association PAR ENchantement

La micro-crèche d'insertion portée par l'association PAR ENchantement, à Strasbourg, accueille des enfants dont les parents, en situation de précarité et dans une démarche d'insertion professionnelle, ne peuvent faire garder leurs enfants sur des horaires de crèche classique, voire n'y ont pas accès.

[Consulter le site l'association](#)

ACTION INSPIRANTE

L'association les eaux vives

L'association les eaux vives à Nantes propose via son dispositif FEVIP - Femmes avec enfants vers l'insertion professionnelle. Objectif du dispositif : permettre aux femmes avec un ou des enfants de moins de 3 ans à charge d'accéder durablement à un emploi ou une formation qualifiante et /ou certifiante en leur proposant des modalités d'accompagnement adaptés à leurs besoins.

Ainsi, est proposé un accompagnement social global, qui s'appuie sur la méthode IPS, dont les femmes sont les premières actrices de leur parcours :

- lever les freins socio professionnels, notamment en donnant accès à des de français ;
- accompagnement socio professionnel ;
- accompagnement à la parentalité si le besoin est exprimé par les femmes ;
- préparer à la séparation mère-enfant.

[Consulter le site l'association](#)

17. Insee, Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2022

18. Reconnaître le travail pour établir l'égalité salariale entre femmes et hommes : le cas des sages-femmes

5. LES SIAE, DES SOLUTIONS SOUS-DOTÉES POUR AGIR EFFICACEMENT POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES EN SITUATION DE PRÉCARITÉ

Depuis plus de quarante ans, les Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE), proposent un emploi et un accompagnement social et professionnel adaptés aux besoins des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. L'objectif étant de favoriser pour ces publics l'accès, l'intégration et le maintien en emploi durable.

Le secteur de l'insertion par l'activité économique, comme tout autre secteur économique, reproduit en son sein les inégalités d'accès au marché de l'emploi pour les femmes. Cette situation s'explique notamment par le fait que les principaux supports d'insertion proposés aux salarié.e.s des SIAE sont des métiers dits « peu qualifiés » dans lesquels on constate aussi une faible mixité : nettoyage, bâtiment, manutention, maraîchage, blanchisserie, etc.

Ainsi, les femmes ne représentent que 38% des salarié.e.s en parcours d'insertion. Parmi les différents types de SIAE, seules les Associations Intermédiaires (AI) font figure d'exception : elles emploient majoritairement des femmes, en raison notamment de leur positionnement sur les métiers d'aide à la personne. La spécificité du CDDU (contrat à durée déterminée d'usage) permet, par sa flexibilité horaire, de favoriser l'accès à l'emploi de femmes exclues par ailleurs de contrats trop contraignants au regard de leur situation familiale.

Pour autant, les SIAE jouent un rôle essentiel dans la lutte contre les inégalités et les exclusions, qui se décline dans toutes les dimensions de leur mission d'insertion socio-professionnelle (emploi, formation, accompagnement), et dans leur impact social et environnemental. Actrices de la cohésion sociale sur les territoires, elles participent à une société plus inclusive et égalitaire.

Autre aspect, souvent négligé, les SIAE sont de véritables pivots entre le chômage et le marché de l'emploi, entre les personnes éloignées du marché de l'emploi et les entreprises. Leur expertise en matière d'accompagnement socioprofessionnel en fait des actrices privilégiées auprès des entreprises, pour favoriser l'accès et le maintien en emploi et agir sur les conditions de recrutement, d'accueil et d'intégration en entreprise. Une expertise qui répond à un besoin prégnant des entreprises, et en particulier des TPE-PME, qui rencontrent d'importantes difficultés de recrutement, bien souvent par manque de compétences RH dédiées en interne.

Afin de soutenir efficacement l'ensemble de ces dimensions, et d'encourager l'apport des SIAE dans la lutte contre les exclusions et pour l'égalité professionnelle, il est nécessaire de les doter de moyens adaptés, et de les intégrer aux travaux et instances dédiées.

Du côté des entreprises, la majorité des dispositifs visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concernent les salarié.e.s en CDI, qu'ils et elles soient à temps plein ou partiel, délaissant ainsi les salarié.e.s non permanent.e.s de l'entreprise. De fait, les femmes en situation de précarité, connaissant des conditions d'emploi précaires, se retrouvent exclues de ces dispositifs. Cependant, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des femmes requièrent des mesures concrètes et ciblées, accompagnées de moyens financiers, afin de lutter contre la féminisation de la précarité. Cette démarche devrait être incluse dans l'ensemble des politiques publiques, car elle relève d'un enjeu majeur : celui des droits des femmes et de leur émancipation.

L'emploi, levier majeur pour l'insertion des femmes en situation de précarité

FAIRE ÉVOLUER

LES POLITIQUES PUBLIQUES

- **Faire de France Travail un véritable levier pour l'insertion professionnelle des femmes en situation de précarité :**
 - intégrer systématiquement des mesures dédiées à l'égalité femmes hommes dans les feuilles de route du comité national pour l'emploi et des comités territoriaux pour l'emploi.
 - intégrer les enjeux d'égalité professionnelle et de mixité des métiers dans l'offre de service aux entreprises.
 - favoriser les relations de proximité entre SIAE et entreprises, dans une démarche d'employeurabilité, en s'appuyant sur le programme SEVE Emploi
- **Faire de l'emploi un droit effectif, dans un cadre législatif protecteur et inclusif, en s'appuyant sur les travaux issus de la concertation pour le droit à l'emploi**
- **Rendre effective la mesure d'attractivité et de revalorisation salariale Ségur à l'ensemble de la Branche des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privée à but non lucratif, en appliquant les compensations financières agréées**
- **Renforcer l'offre du service public de la petite enfance (SPPE) en l'adaptant aux besoins des femmes en insertion professionnelle et en favorisant les partenariats avec les associations.**
- **Lancer une expérimentation articulant insertion et modes de garde dans la continuité du Protocole interministériel « Insertion dans l'emploi / Petite enfance », comme proposé dans l'amendement porté par la Fédération.**
- **Intégrer systématiquement les personnes concernées dans la construction, le suivi et l'évaluation des politiques publiques, en s'appuyant sur les instances de représentation dédiées (CNPA/CRPA)**

RENDRE EFFECTIVES LES MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA MIXITÉ DES MÉTIERS

- **Appliquer l'article L. 3221-2 du Code du travail : Un salaire égal pour un travail de valeur égale**
- **Revaloriser les métiers féminins via la révision des grilles de classification professionnelle**
- **Favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, via la promotion des congés parentaux pour les pères notamment**

RECOMMANDATIONS

FORMER ET ACCOMPAGNER

LES ACTEUR.RICE.S DE TERRAIN

- **Former les professionnel.le.s aux méthodes d'accompagnement vers l'emploi en partant des besoins de la personne** : IPS (Individual Placement and Support) et médiation active, et favoriser les échanges de pratiques
- **Soutenir et développer les dispositifs spécifiques pour les femmes éloignées de l'emploi**, en tenant compte des contraintes particulières (temps partiel subi, monoparentalité, discriminations)
- **Proposer un accompagnement renforcé, notamment pour les femmes victimes de violences**, en facilitant leur accès à un emploi et en proposant en lien avec une association spécialisée un parcours d'accompagnement répondant à leurs besoins
- **Rendre obligatoire une offre de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle et les stéréotypes de genre aux équipes et aux personnes salarié.e.s**
- **Outils et accompagner les TPE/PME dans une démarche d'égalité professionnelle**

SOUTENIR LES SIAE DANS LEURS ACTIONS

EN FAVEUR DE LA MIXITÉ EN ADAPTANT LE RECRUTEMENT, L'ACTIVITÉ ET L'ACCOMPAGNEMENT

- **Travailler avec les orienteur.rice.s et prescripteur.rice.s pour favoriser la mixité dans l'accès aux emplois proposés par la SIAE**
- **Soutenir et donner les moyens aux SIAE de renforcer leurs actions pour favoriser l'égalité salariale et la mixité des recrutements (incitation à la signature de charte égalité)**
- **Développer la médiation active, qui favorise les relations entre SIAE et entreprises, et contribue à l'évolution des pratiques de recrutement et des conditions de travail**

Ressources

Des outils et ressources pour engager sa structure dans une démarche en faveur de l'égalité professionnelle :

De la Fédération

Fiche pratique FAS - Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail

[Consulter la fiche](#)

Fiche pratique FAS - Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

[Consulter la fiche](#)

Des rapports

Les inégalités entre les femmes et les hommes, de l'école au marché du travail

[Consulter le rapport](#)

Salaires : 5 ans après l'Index toujours pas d'égalité

[Consulter le rapport](#)

Toutes et tous égaux - Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027

[Consulter le Plan interministériel](#)

Guide Améliorer l'accès à l'emploi des femmes victimes de violences - Centre Clémentine Auclert

[Consulter le guide](#)

Un guide dédié aux SIAE

Guide pour l'égalité professionnelle dans les SIAE
Action menée avec les structures de l'insertion par l'activité économique des Hauts-de-France (ESS) - Cnam

[Consulter le guide](#)

La Fédération des acteurs de la solidarité (FAS) est un réseau de plus de 900 associations et 2800 structures qui accueillent et accompagnent les personnes en situation de précarité. Elle est composée d'une fédération nationale et de 13 fédérations régionales sur l'ensemble du territoire.

La Fédération lutte contre les exclusions, promeut l'accompagnement social global et favorise les échanges entre tous les acteurs du secteur social.

La Fédération représente les établissements et services adhérents dans les secteurs de l'insertion par l'activité économique, de la veille sociale, de l'hébergement, du logement adapté, du médico-social ou encore dans l'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés. La Fédération soutient ses adhérents, les forme et les conseille. Elle agit également auprès des pouvoirs publics pour promouvoir une société plus juste et plus solidaire.

Elle participe enfin à des projets d'innovation sociale dont plusieurs sont soutenus par l'Etat, tels que les programmes SEVE Emploi et Respirations.

www.federationsolidarite.org

Coline DERREY-FAVRE

Chargée de mission Emploi/IAE
coline.derreyfavre@federationsolidarite.org

Marine MALBERG GALLOTTE

Chargée de mission Droits des Femmes
Prostitution
marine.malberg@federationsolidarite.org

Fédération des acteurs de la solidarité

76, rue du Faubourg Saint-Denis
75010 Paris

www.federationsolidarite.org