



# Evaluation d'impact du programme Des Étoiles et des Femmes

Rapport final

**KOREIS**

Juillet 2023

*Avec les soutiens de :*



# Introduction

## Contenu et objectif du document

### Contenu du document

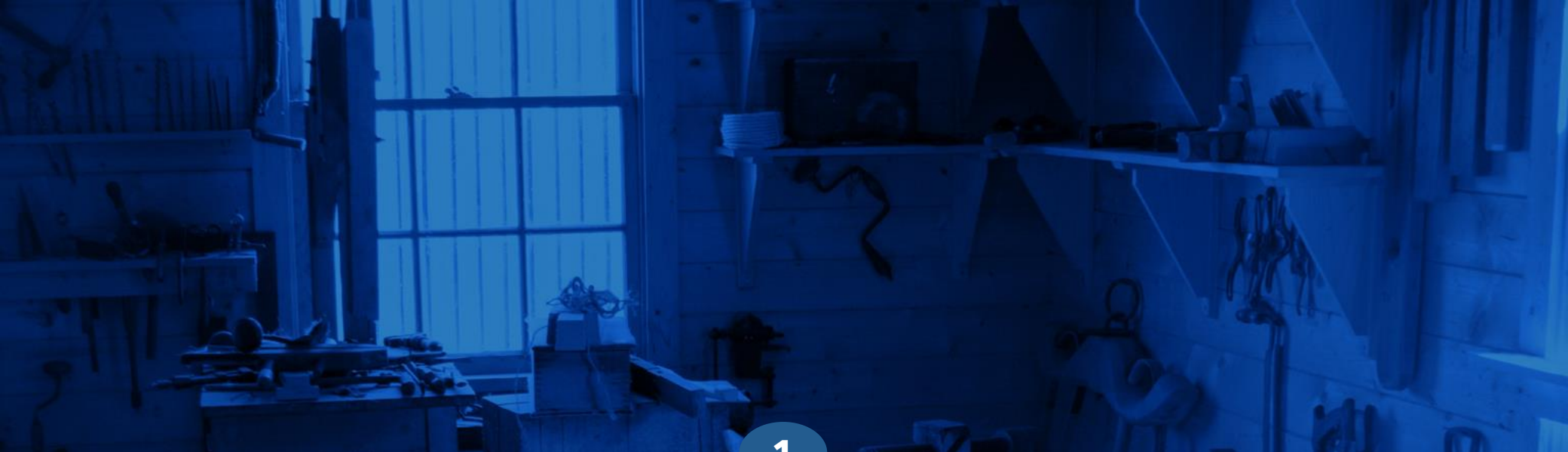
Le présent document constitue le rapport de l'étude des impacts du programme Des Etoiles et des Femmes menée entre octobre 2022 et juin 2023 par le cabinet Koreis.

Cette étude vise à 1) documenter les **trajectoires professionnelles, économiques et sociales de long terme** des stagiaires ayant bénéficié du programme dans ses premières années (2015-2020); 2) et estimer les **coûts évités à la puissance publique par le programme** via l'insertion socio-professionnelle des stagiaires.

A cet effet, l'étude s'appuie sur une méthodologie mixte combinant des travaux **qualitatifs** et **quantitatifs**. Les conclusions restituées dans ce rapport reposent sur (i) une série de 15 **entretiens** semi-directifs avec d'anciennes stagiaires; (ii) les **réponses** de **64** anciennes stagiaires à une **enquête** sur leurs **trajectoires de long terme** en matière d'insertion professionnelle, économique et sociale; (iii) les **réponses** de **204** actuelles et anciennes stagiaires sur leurs **trajectoires de court terme** en termes d'insertion professionnelle et économique; et (iv) des données internes du programme, complétées par une revue de littérature.

Les équipes Des Etoiles et des Femmes et de Koreis remercient l'ensemble des personnes ayant accepté de consacrer leur temps à cette étude!

1	Synthèse de l'étude	P.3
2	Méthodologie	P.15
3	Situation des stagiaires avant le programme	P.26
4	Les trajectoires de long terme des stagiaires	P.39
4.1	Les trajectoires professionnelles	P.41
4.2	Les trajectoires économiques et sociales	P.58
5	Coûts évités et efficience du programme	P.75
6	Regards et enseignements sur le programme	P.84
7	Annexes	P.108



1

## Synthèse de l'étude



# Synthèse de l'étude

## Les travaux mis en œuvre

La présente étude d'impact s'appuie sur **une méthodologie mixte** combinant plusieurs chantiers quantitatifs et qualitatifs. Les principaux travaux de cadrage, collecte et analyse de données sont synthétisés ci-dessous.



### Cadrage de l'étude

(Octobre - Décembre 2022)

**Entretiens exploratoires**  
**Construction d'un référentiel d'évaluation et d'outils de collecte de données**



### Collecte et analyse des données

(Janvier-Avril 2023)

**Une série de 15 entretiens semi-directifs** avec des anciennes stagiaires des 5 premières promotions (2015-2020)

**Une enquête par questionnaire (64 réponses)** auprès des anciennes stagiaires des 5 premières promotions (2015-2020) permettant une analyse des trajectoires à long terme des bénéficiaires

**Une enquête par questionnaire (204 réponses)** auprès des 3 dernières promotions (2020-2023) permettant une **analyse de coûts évités** par le programme



### Discussion et restitution

(Mai - Juin 2023)

**Analyse des données et réponses aux questions de recherche**  
**Formalisation d'un rapport intermédiaire**

**Restitution du rapport final auprès des parties prenantes de Des Etoiles et des Femmes**

# Synthèse de l'étude

## L'insertion professionnelle des anciennes stagiaires

L'étude montre que **la trajectoire d'insertion professionnelle de trois quarts des anciennes stagiaires s'est considérablement améliorée** par rapport à avant le programme, à la fois **en termes de stabilité et d'épanouissement**.

### L'accès à un diplôme reconnu...

Avant Des Etoiles et des Femmes,  
**56%** n'avaient pas de diplôme français



**97%** ont obtenu leur CAP avec le programme

« Être diplômée, même avec un CAP, c'est énorme pour moi. **C'est une fierté en fait d'avoir un CAP, j'avais 37 ans.** »

### Une insertion professionnelle rapide et durable...

Avant Des Etoiles et des Femmes,

Seules **22%** exerçaient une activité professionnelle

...dont **2% en CDI et 93% en CDD ou intérim**



Après,

**65%** se sont insérées professionnellement moins de 6 mois après l'obtention du diplôme, dont **44%** en **moins de 3 mois** (hors promotion impactée par la Covid19)



3 à 5 ans après,

**73%** exercent désormais une activité professionnelle (62% en salariat et 11% en tant qu'entrepreneuses)  
...dont **60% en CDI et 18% en CDD ou intérim, 16% en tant qu'entrepreneuses**



**74%** des actives travaillent aujourd'hui dans le secteur de la restauration



**77%** sont satisfaites de leur contrat de travail et **86%** de leur équilibre entre vies professionnelle et personnelle

**82%** se sentent en capacité de changer d'emploi ou d'accéder à l'emploi de leur choix

# Synthèse de l'étude

## L'amélioration de la situation financière des stagiaires

L'amélioration de leur trajectoire professionnelle induit une **amélioration de la situation économique** de la plupart des anciennes stagiaires, **même si une disparité de revenus subsiste**.



### Avant la participation au programme

Le **revenu mensuel net moyen** s'élève à **914€**

**80%** déclaraient avoir des **revenus mensuels nets inférieurs à 1 200€**, soit inférieur au seuil de pauvreté français

**54%** des femmes ont recours au **RSA ou à l'ARE**



### 1 an après le programme

Le **revenu mensuel net moyen** s'élève à **1 160€**

**57%** déclaraient avoir des **revenus mensuels nets inférieurs à 1 200€**

**30%** des femmes ont recours au **RSA ou à l'ARE**

### 3 à 5 ans après le programme

Le **revenu mensuel net moyen** s'élève à **1 383€** après 6 ans

**46%** déclaraient avoir des **revenus mensuels nets inférieurs à 1 200€**

avec des disparités:  
**24%** indiquent percevoir des revenus mensuels net inférieurs à **900€**  
et **40%** plus de **1400€**

« Je pense que si j'avais pas fait ça, je pense que je serai au RSA »



**53%** disent se sentir plus à l'aise financièrement qu'avant le programme

# Synthèse de l'étude

## Et sans Des Etoiles et des Femmes ?

Les femmes bénéficiaires du programme présentent une meilleure réussite au CAP et une insertion professionnelle plus rapide que la moyenne nationale alors même que ce public présente des vulnérabilités et freins accrus.



### Un taux de réussite au CAP Cuisine très satisfaisant

Un **taux de réussite au CAP de 97%** parmi les répondantes, **contre 84,5% au niveau national** (L'Etudiant)



### Un retour à l'emploi rapide

**70%** des anciennes stagiaires sont en **emploi un an** après l'obtention du diplôme, contre **58%** des personnes sortant de CAP Cuisine en apprentissage classique (promotions 2017/2018 et 2018/2019) (DARES)



### Regard sur les postes occupés dans la restauration

Traditionnellement les diplômé.es de CAP Cuisine débutent en tant que commis de cuisine dans la restauration commerciale ou collective:

#### 3 à 5 ans après la fin du programme,

- ✓ **23%** de celles travaillant dans la restauration sont **chefs ou chefs de partie, 10% secondes de cuisine ou demi-chefs de partie**, postes particulièrement peu féminisés (17% de femmes parmi les chefs et 28% parmi les cuisiniers selon Pôle Emploi, 2017)
- ✓ **23%** sont **commis de cuisine**, postes traditionnellement plus féminisés (59% de femmes, Pôle Emploi, 2017)
- ✓ **16%** sont à **leur compte**

QPV

### L'accès à des emplois stables pour des femmes éloignées de l'emploi

Un **taux d'emploi à 73%** contre **40%** des **femmes de QPV au niveau national et,**

**18%** des anciennes stagiaires **Des Etoiles et des Femmes** ont un **emploi à durée limitée (CDD, intérim)** contre **24%** des **femmes actives des QPV en France.** (INSEE)

# Synthèse de l'étude

## Coûts évités pour la puissance publique

L'amélioration de la trajectoire professionnelle et économique des stagiaires est associée à un impact économique positif pour la puissance publique (hausse des recettes fiscales et baisse des dépenses sociales), nous conduisant à conclure sur l'efficacité du programme pour ses partenaires publics :

### Coûts publics du programme

**2 917 €**  
par stagiaire sur une année

### Impacts économiques du programme

**4 756 €** par stagiaire  
l'année suivant la sortie  
du programme

**8 426 €** par stagiaire au  
cours des 2 ans suivant la  
sortie du programme



### Ratio coût-bénéfice du programme pour la puissance publique

**1 € investi** dans le programme  
**permet d'économiser 1,63 €**  
l'année suivant la sortie du  
programme

et **2,89 €** au cours des deux années  
suivant la sortie du programme

Les coûts évités se décomposent en 2 569 € de recettes supplémentaires (cotisations salariales et patronales et impôts sur le revenu) et 2 200 € d'économies (versements de prestations sociales).



# Synthèse de l'étude

## Des retombées qui varient selon les besoins des stagiaires

Le degré de prévalence et d'intensité des différentes retombées du programme sur la trajectoire des anciennes stagiaires invite à distinguer **3 grandes typologies de stagiaires et de besoins** rencontrés.

### Un besoin d'inclusion

- Des femmes peu ou pas diplômées, avec pas ou peu d'expérience professionnelle;
- Des primo-migrantes rencontrant des difficultés à s'insérer en France;
- Le besoin d'une insertion compatible avec des enfants en bas âge.

« J'étais perdue, dans un pays dont **je parle pas la langue**, j'étais seule, sans **ma famille, sans rien** et j'avais besoin d'un coup de pouce. »



### Un besoin de qualification

- Des femmes peu ou pas diplômées avec un peu d'expérience professionnelle;
- Le souhait d'obtenir le diplôme de CAP pour accéder à des emplois plus stables mais pas nécessairement dans la gastronomie.

« J'ai **travaillé un peu dans une cuisine** mais j'avais pas le diplôme. Alors pour avoir **autre chose qu'un contrat d'avenir il me fallait le CAP.** »



### Un besoin de reconversion

- Des femmes diplômées et/ou avec de l'expérience professionnelle;
- En reconversion, avec le souhait d'obtenir un diplôme légitimant et un accès à un réseau de restauration gastronomique.

« J'étais dans **un parcours de reconversion**. Il me fallait le CAP pour avoir une **légitimité** et il y avait des stages dans des **restaurants reconnus.** »



**Des effets transverses** sur l'acquisition de **compétences métier** et de savoir-être, la **capacité à chercher un travail** et l'acquisition de **premières expériences dans la restauration**

**Des impacts** de temps long en termes d'**insertion** et d'**épanouissement professionnels**, de **stabilité** et **hausse des revenus** et d'**amélioration de la situation économique**

Des **effets prégnants** sur la **mobilisation** dans un projet professionnel, la **confiance en soi**, la **levée des freins périphériques** et l'**autonomisation** dans les démarches

Des **effets positifs** sur le **développement personnel**, la **connaissance de soi** et de **ses forces** et la **capacité à chercher un travail**

Des **effets limités** sur les **freins périphériques** et le **développement personnel**, des retombées concentrées sur la **formalisation d'un projet** et l'**accès à un réseau**

# Synthèse de l'étude

## Un empouvoirement professionnel et personnel

### Des trajectoires professionnelles adaptées à chacune

L'étude montre que la plupart des anciennes stagiaires, peu importe leur situation de départ semblent avoir ou être en cours de **réalisation d'un projet professionnel répondant à leurs envies, leurs ambitions et leur volonté de concilier leur vie personnelle et professionnelle...**

**Des stagiaires initialement très éloignées de l'emploi qui obtiennent un emploi stable, conciliable avec leur vie de mère et qui les épanouit**

**Des stagiaires initialement mieux insérées qui atteignent un emploi choisi et se projettent dans une carrière ambitieuse**

« Avec ce métier en EHPAD, **j'ai des horaires qui me permettent de m'occuper de mes enfants** et je me sens bien. »

« Je suis restée dans l'univers Alain Ducasse **ça m'a vraiment aidée en termes de réseau, j'ai rencontré des gens que je n'aurais jamais rencontrés** car on intéresse pas un chef étoilé quand on a un CAP et quand on a mon âge. »

« Moi **j'aime la polyvalence et je me sens responsable**, je touche à tout. Je suis aide-cuisine, je gère la plonge, ça peut être de l'aide au chaud, aux desserts, à tout ce qui est préparations froides... »

« Je vais **ouvrir un restaurant de 200 couverts** et grâce au réseau Des Etoiles et des Femmes, je sais que j'ai des personnes qui vont m'aider et **que je suis capable.** »

**...et in fine des retombées positives sur leur perception d'elles-mêmes et leur capacité à s'affirmer au travail**

**60%** se sentent **plus fières** vis-à-vis de leur travail qu'avant le programme

**45%** se sentent davantage **légitimes en tant que femme dans leur travail**

**55%** se sentent davantage en **capacité de donner leur avis au travail**

**57%** de **négozier leur contrat de travail** qu'avant le programme

« Ça m'a apporté **confiance, caractère et motivation**. Parce qu'en tant qu'étrangère ça au départ tu l'as pas. Tu te fais marcher dessus par certains chefs car tu ne sais pas parler la langue mais maintenant il y a plus ça! »

# Synthèse de l'étude

## Un empouvoirement personnel et des retombées sur leur entourage

### Un empouvoirement personnel

L'étude montre des **retombées sur le regard** des stagiaires **sur elles-mêmes** et leur **émancipation personnelle...**

**57%** disent avoir davantage **confiance en elles** qu'avant le programme et **50%** mieux **connaître leurs forces et faiblesses**

**43%** disent aussi **faire davantage de projets** et **48%** davantage **aller vers les autres** qu'avant le programme

« C'est à travers cette formation que **j'ai confiance en moi**. Voilà, je me suis dit j'ai fait cette formation, **je peux faire plein de choses !** »

« **J'ai fait un plan pour avoir une vraie vie**. Une vie d'une femme qui veut vraiment s'en sortir, qui veut **sortir de la misère, de plein de choses, avoir une valeur**. »

« Aujourd'hui **je suis fière de dire que je suis une cuisinière diplômée**, mon métier m'a **ouvert tant d'horizons** que parfois j'ai du mal à y croire. »

« C'est **cette formation qui m'a donné la force**, avant je faisais rien, **je m'occupais de mes enfants mais pas plus**. »

### ...et leur capacité à rayonner

**55%** se sentent **davantage valorisées par leur entourage** pour ce travail, et

**45%** estiment que **leur parcours a donné envie** à certaines personnes de leur **entourage** de faire de la **cuisine** ou de **reprendre des études**

« **J'ai encouragé mon fils dans le métier** de la restauration, **il a ouvert son restaurant aujourd'hui**. »

« Tout a changé. Auprès de mes parents, auprès de mes frères et sœurs, de mes enfants. Ils sont contents de m'aider, de me voir travailler. Ils me voient épanouie et ils **sont très fiers de moi** parce que j'ai pas abandonné. »

# Synthèse de l'étude

Pour les plus en difficultés initialement, un empouvoirement social

## Un empouvoirement social

L'étude met en évidence **des retombées sur la trajectoire sociale des femmes initialement les plus en difficultés** ou éloignées de l'emploi **cumulant souvent des freins liés au manque de diplôme, à l'absence d'expérience professionnelle et liées à leurs origines** (mauvaise maîtrise du français, méconnaissance de l'administration française...).

Des apports de Des Etoiles et des Femmes déterminants pour lever leurs difficultés pendant la formation et pour leur insertion professionnelle

« On était beaucoup accompagnée pour trouver les solutions de **gardes d'enfants, le stage qui convenait pour les horaires...** »

« J'avais un souci de logement, elles m'ont aidée et ont essayé de me trouver des solutions au niveau des lois... **Dès que j'avais le moindre souci en dehors de la cuisine, elles étaient présentes.** »

« J'ai appris la **langue française** grâce à Des Etoiles et des Femmes. »

...leur permettant par la suite d'être plus autonomes et plus en capacité de s'insérer durablement...

**27%** des stagiaires et **45%** des stagiaires nées à l'étranger se disent davantage **autonomes** dans leurs **tâches administratives**.

**25%** des stagiaires et **38%** de celles nées à l'étranger disent aussi **mieux savoir se renseigner** si elles ont une difficulté.

**44%** des primo-migrantes disent avoir amélioré leur situation de **logement**, le **recours à la garde d'enfants**, leur accès à **des transports** ou **aux soins** depuis le programme.

...et contribuant pour elles à un sentiment accru d'inclusion dans la société

« Maintenant je suis **pas juste maman, je suis utile aussi dans mon métier**. Comme ça j'ai une bonne vie, où **je m'intègre vraiment dans la société française**. »

« Certaines femmes de ma promotion, ça leur a donné la permission de se dire **on a le droit de penser à soi, d'oser parler** alors qu'avant elles n'osaient rien. »

# Synthèse de l'étude

## Regards et enseignements pour le programme

### Les retours des stagiaires sur le programme

Les **principaux apports** du programme mis en avant par les stagiaires reflètent la diversité de profils précédemment proposée:

1. La plupart des stagiaires (88%) relèvent **l'acquisition de compétences métiers**.
2. Les stagiaires rencontrées en entretien saluent également la **facilitation de la recherche de stages**.
3. Les autres types de retombées citées en termes de **savoir-être** et de **développement personnel** sont moins majoritaires.

Les retours des stagiaires permettent d'éclairer deux **spécificités du programme**:

- **L'accès à un réseau de restaurants étoilés** permet des retombées de court terme en termes de **fierté** ou **d'expérience à valoriser**, même s'il ne correspond pas aux aspirations d'insertion professionnelle de l'ensemble des stagiaires.
- **La non-mixité du programme** n'est pas perçue comme déterminante pour une moitié de stagiaires, mais **nécessaire** ou particulièrement utile **pour certains profils**.

# Synthèse de l'étude

## Regards et enseignements pour le programme

### Quelques pistes de réflexion

1

L'impact économique mis en évidence pour la puissance publique s'explique en partie par l'action de *sourcing* et de mobilisation de personnes particulièrement éloignées de l'emploi dont la situation sociale est dégradée à l'entrée dans la formation. Cette **phase de recrutement** du programme préalable à la formation pourrait être une clef de réussite du programme, dans la mesure où certaines auraient eu des difficultés à postuler ou accéder à la formation autrement.

2

La diversité de besoins mise en évidence pourrait conduire à **concentrer certaines dimensions de l'accompagnement proposées sur une partie des stagiaires** sélectionnées (levée des freins périphériques pour certaines, renforcement de la posture et des savoir-être professionnels pour la plupart, identification de stages d'excellence pour d'autres...). Les aspirations d'entrepreneuriat des stagiaires pourraient aussi faire l'objet d'un accompagnement spécifique.

3

Plusieurs stagiaires appellent de leur vœux une plus grande **continuité du programme** après la formation, que ce soit en termes de suivi ou d'animation de la communauté des anciennes.



2

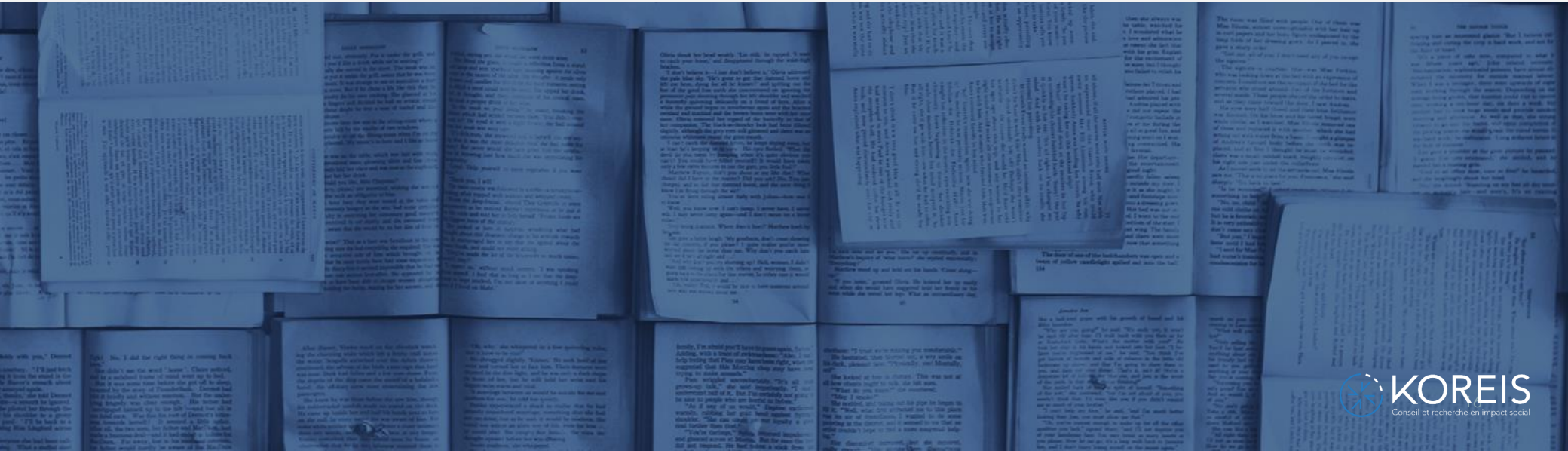
# Méthodologie





2.1

# Le référentiel d'évaluation

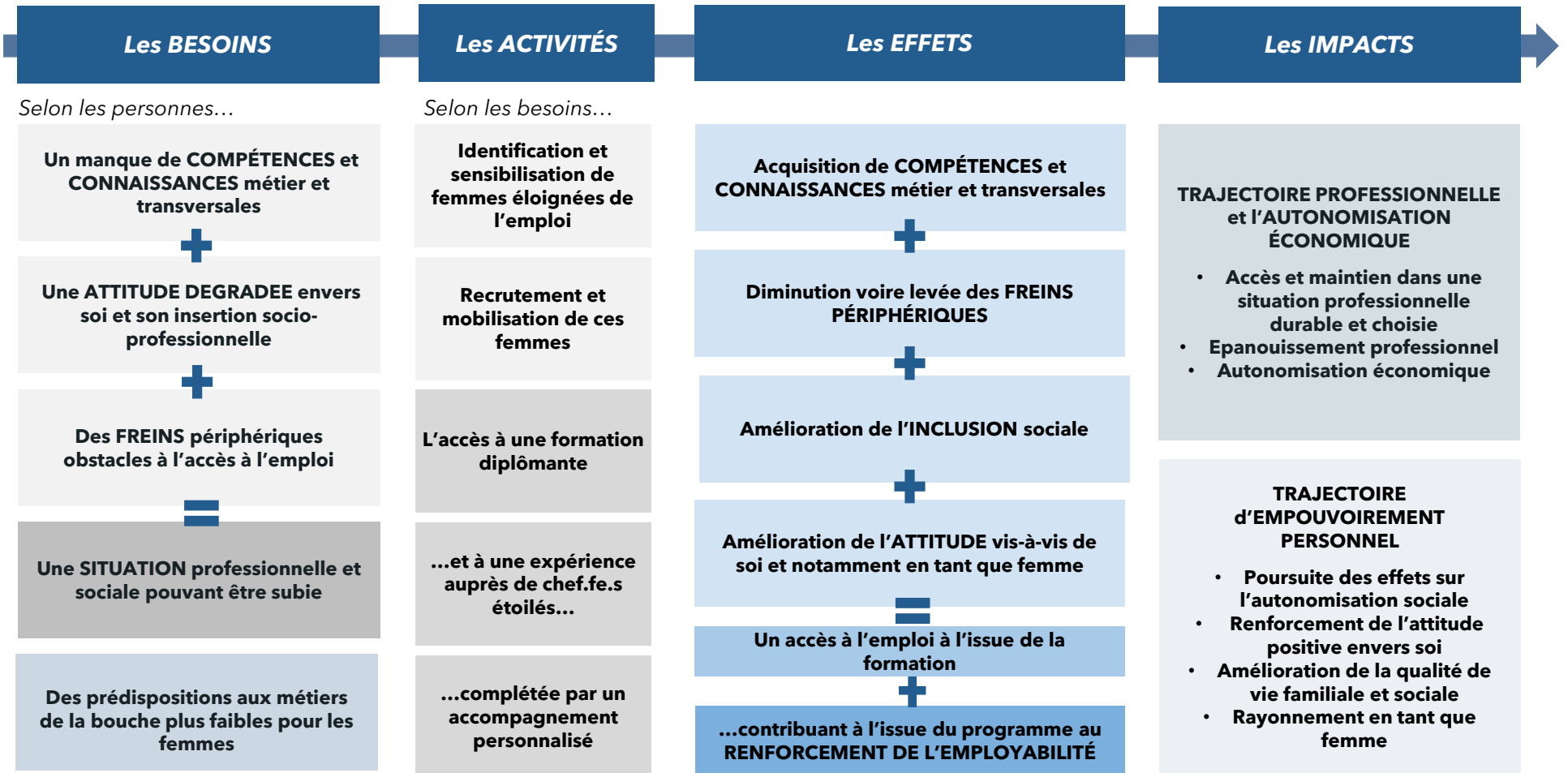




# Méthodologie

## Synthèse du référentiel

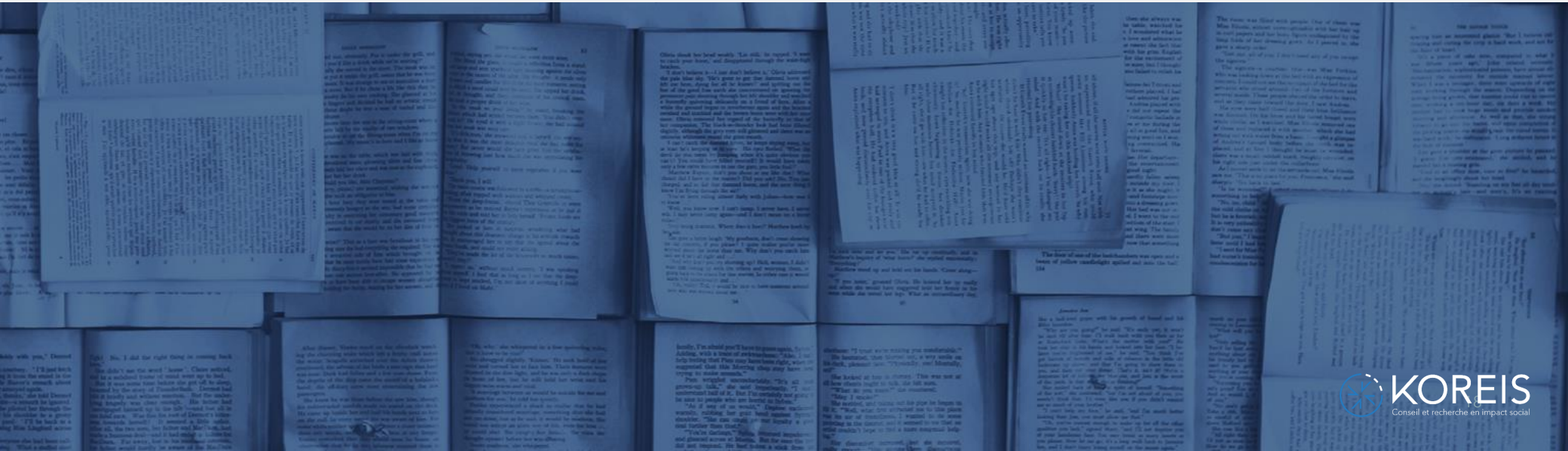
Nous présentons ci-dessous la synthèse de la théorie du changement sur laquelle s'est appuyée l'étude.





2.2

# Les données recueillies



# Méthodologie

## Une étude mixte qualitative et quantitative

La présente étude d'impact repose sur une méthodologie mixte (Teddlie & Tashakkori 2011, Creswell 1999) combinant un chantier qualitatif et un chantier quantitatif.

Les données ont été **collectées entre janvier et avril 2023**. L'étude a débuté par le recueil des données qualitatives qui ont ensuite contribué à nourrir le processus de conception des enquêtes.

1

**Un jeu de 15 entretiens semi-directifs avec des stagiaires des anciennes promotions**

**15 anciennes stagiaires des promotions 2017-2018 à 2019-2020**

accompagnées par les antennes de Nice, Ile-de-France, Marseille et Arles  
*nommées dans l'étude « stagiaires actuelles »*

2

**Une enquête par questionnaire auprès des stagiaires des 5 plus anciennes promotions sur leurs trajectoires à long terme**

**64 réponses de stagiaires des promotions les plus anciennes**  
(promotions 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019)

*nommées dans l'étude « anciennes stagiaires »*

3

**Une enquête par questionnaire auprès des stagiaires actuelles et les plus récentes sur les impacts économiques du programme**

**201 réponses de stagiaires**, dont 110 auprès des stagiaires actuelles (promotion 2022-2023) et 91 des deux précédentes promotions (promotions 2020-2021 et 2021-2022)

*nommées dans l'étude « stagiaires les plus récentes »*

...sur lesquelles reposent nos analyses relatives aux trajectoires à long-terme des anciennes stagiaires et les impacts de temps long du programme

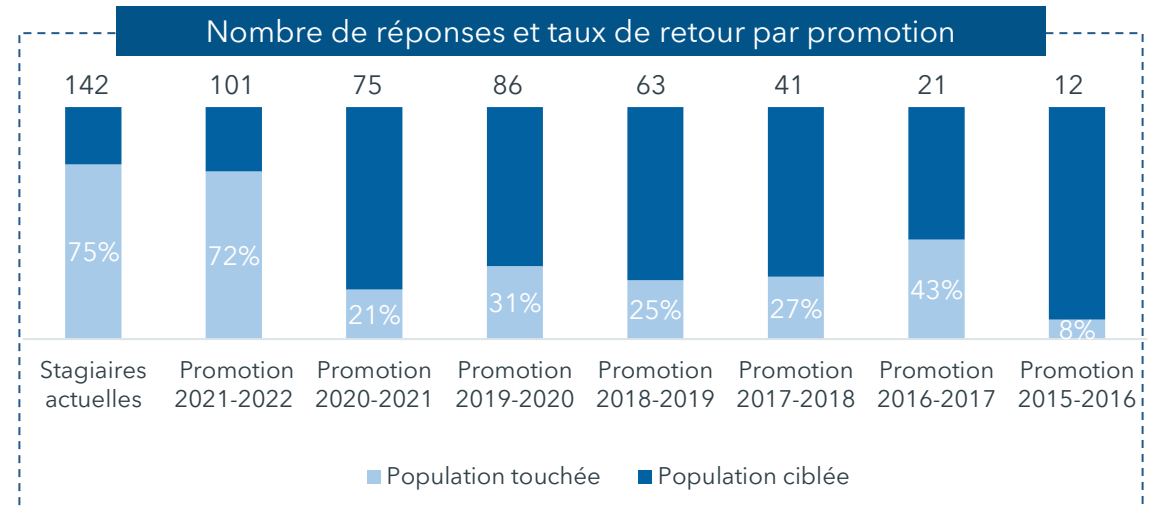
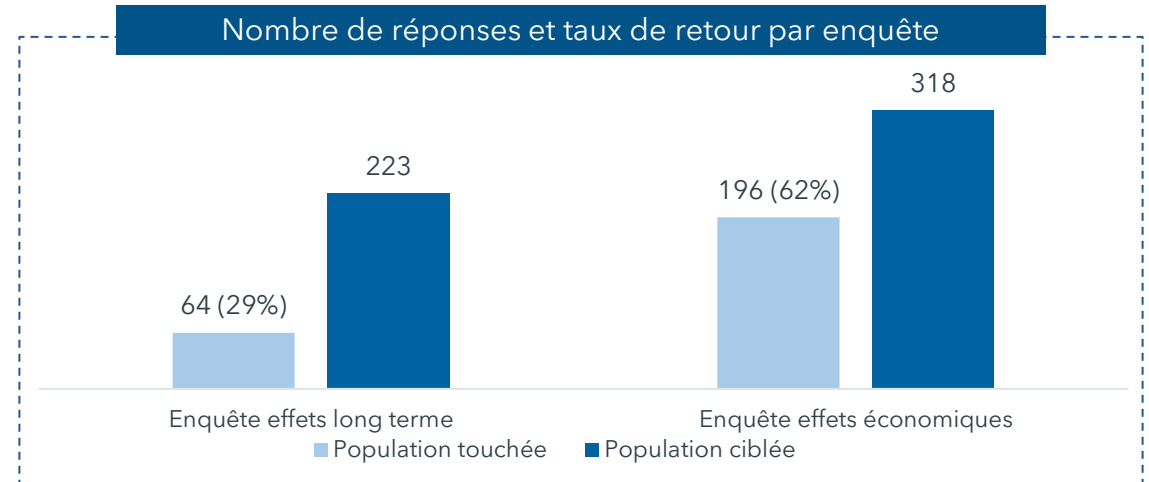
...sur lesquelles reposent nos analyses de l'impact économique et des coûts évités du programme

# Méthodologie

## Des données recueillies auprès de 260 stagiaires

Au total, **260 femmes**, soit **48% des stagiaires** ayant bénéficié du programme depuis son lancement ont participé à l'étude.

- **196 stagiaires** (62%) des trois dernières promotions ont répondu au questionnaire portant sur **les impacts économiques** du programme. Ainsi, au global le seuil de représentativité (175 réponses) est atteint.
- **64 stagiaires** (29%) des promotions antérieures ont répondu au questionnaire portant sur les **effets de long terme** du programme. Le seuil de représentativité (142 réponses) n'est pas atteint.
- **Ainsi, les taux de réponses diffèrent fortement selon l'ancienneté des stagiaires vis-à-vis du programme.** Les stagiaires les plus récentes (actuelles et dernière promotion) sont très largement sur-représentées dans l'échantillon tandis qu'il a été plus difficile d'avoir des retours des plus anciennes.
- De plus, **les taux de réponses sont très hétérogènes entre les différentes antennes du programme** (de 25% à 96%), ce qui traduit la sur/sous-représentation de certaines antennes dans les réponses collectées (cf. p. 110 en annexe).



# Méthodologie

## Détail des entretiens réalisés

**15 entretiens de 20 à 60 minutes ont été conduits avec des anciennes stagiaires en janvier et février 2023.** Les entretiens ont tous été enregistrés et retranscrits. Les profils des personnes rencontrées sont présentés ci-dessous.

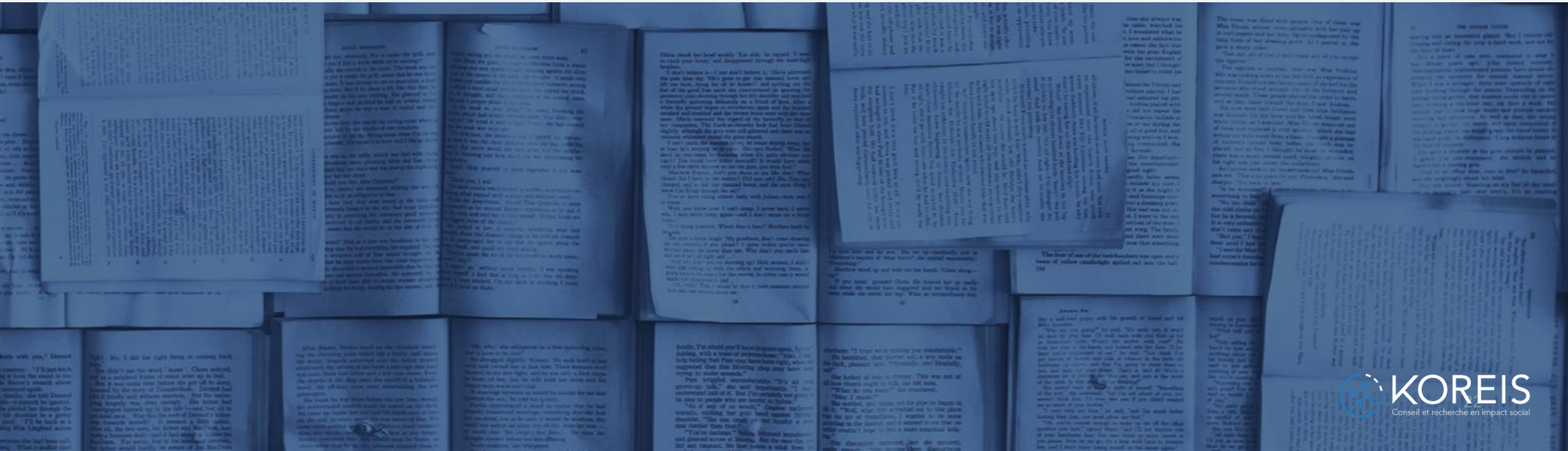
<b>Stagiaire 1</b> <b>Promotion 2018-2019</b> Ile-de-France	<b>Stagiaire 2</b> <b>Promotion 2018-2019</b> Ile-de-France	<b>Stagiaire 3</b> <b>Promotion 2018-2019</b> Ile-de-France	<b>Stagiaire 4</b> <b>Promotion 2017-2018</b> Nice	<b>Stagiaire 5</b> <b>Promotion 2018-2019</b> Nice
<b>Stagiaire 6</b> <b>Promotion 2017-2018</b> Nice	<b>Stagiaire 7</b> <b>Promotion 2019-2020</b> Nice	<b>Stagiaire 8</b> <b>Promotion 2018-2019</b> Pays d'Arles	<b>Stagiaire 9</b> <b>Promotion 2018-2019</b> Pays d'Arles	<b>Stagiaire 10</b> <b>Promotion 2019-2020</b> Pays d'Arles
<b>Stagiaire 11</b> <b>Promotion 2019-2020</b> Pays d'Arles	<b>Stagiaire 12</b> <b>Promotion 2019-2020</b> Pays d'Arles	<b>Stagiaire 13</b> <b>Promotion 2018-2019</b> Marseille	<b>Stagiaire 14</b> <b>Promotion 2018-2019</b> Marseille	<b>Stagiaire 15</b> <b>Promotion 2019-2020</b> Pays d'Arles

Les témoignages présents dans le document sont identifiés par leur matricule ex: « Stagiaire 1 »



2.4

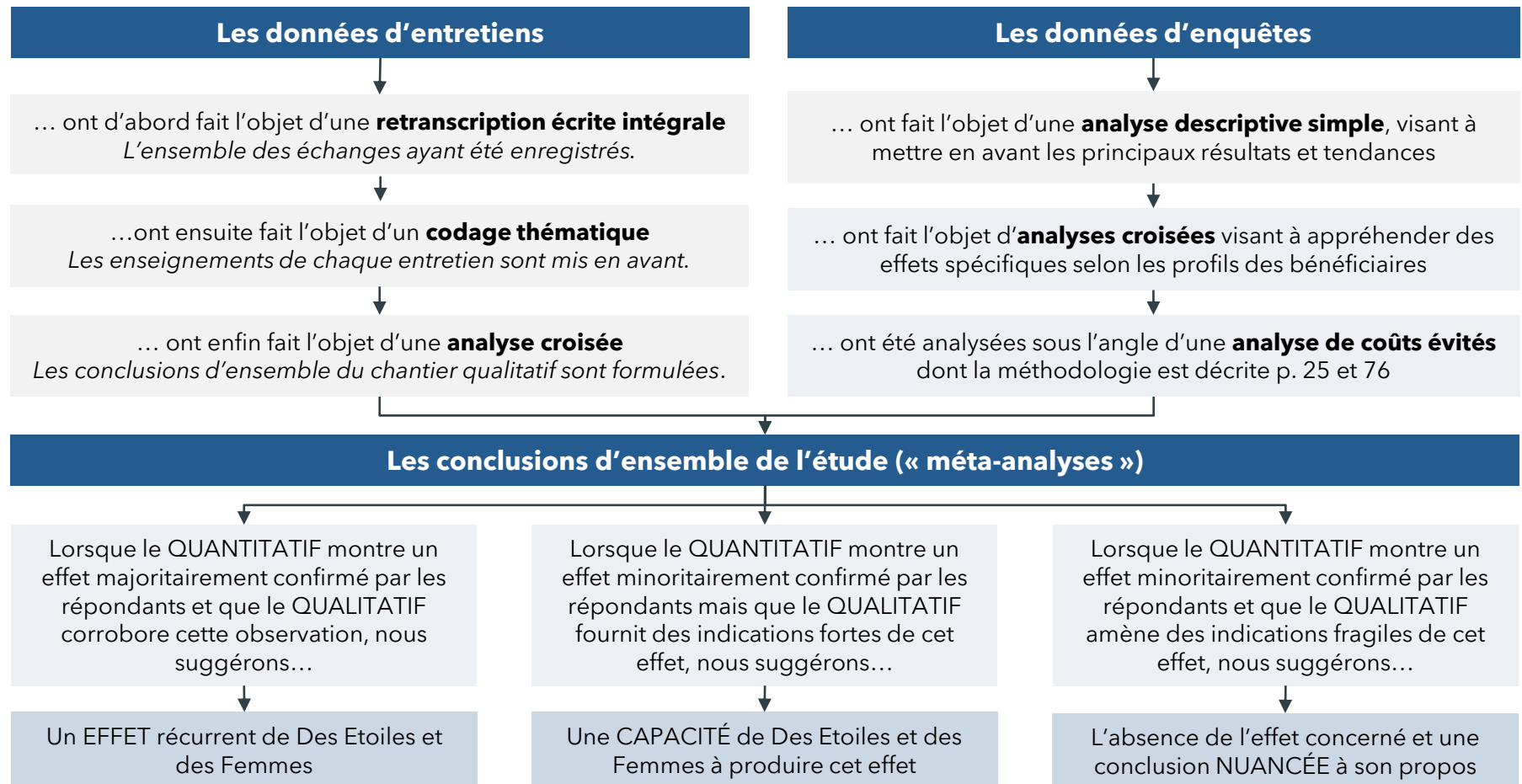
# Méthode d'analyse et biais de l'étude



# Méthodologie

## La méthode d'analyse

Afin d'aider le lecteur à appréhender la façon dont les différents résultats de l'étude ont été établis, nous expliquons ci-dessous comment les données qualitatives et quantitatives ont été analysées. Le cheminement présenté ci-dessous s'inscrit directement dans le champ des méthodes mixtes (Leech & Onwegbuzie 2009, Onwegbuzie & Johnson 2006).



# Méthodologie

## Les biais et limites de l'étude

- Quatre principaux biais et limites inhérents au dispositif d'étude mis en place doivent être portés à l'attention des lecteurs et lectrices, de façon à ce qu'ils/elles puissent les prendre en compte dans leur appréciation des résultats de l'étude.
- Ces biais et limites ont été identifiés en lien avec les ouvrages méthodologiques des sciences de gestion (Thietart et al. 2014) ainsi qu'avec les publications référentes autour de l'évaluation d'impact social (ex. centre de ressources de l'AVISE).
- L'opinion des auteurs est que les biais mentionnés ci-après sont fréquemment observables dans les travaux d'étude d'impact produits par des acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire et qu'ils ne remettent pas en question la recevabilité des données et résultats proposés.
- Les limites de la méthodologie utilisée pour l'étude de coûts évités sont décrites dans la partie dédiée.

### Le volume de données quantitatives limité

- Les données collectées auprès des stagiaires les plus anciennes ne répondent pas aux **exigences de représentativité statistique**. Les auteurs notent cependant que le taux de réponse au questionnaire **est satisfaisant par rapport à des enquêtes réalisées** par des programmes similaires auprès de leurs alumni et notamment de public n'ayant pas toujours accès au numérique. Les **différences observées selon certaines caractéristiques** (parcours d'immigration, activité...) sont présentées à titre illustratif, la plupart n'étant pas significatives (volume de données trop limité par sous-groupe).
- **L'enquête sur les impacts économiques répond aux exigences de représentativité statistique** (180 retours pour un seuil de 173 réponses), même si la promotion actuelle est surreprésentée dans l'échantillon.

### Le regard rétrospectif

- Les données sur les impacts de long-terme s'appuient sur les retours de bénéficiaires plusieurs années après la fin du programme. L'absence de données *ex ante* (en amont de l'entrée dans le dispositif) limite la fiabilité des données analysées, en ce qu'elle impose (i) de faire appel à la mémoire des répondantes, induisant un **biais de rappel**, et (ii) de poser des questions de contribution/attribution des effets au dispositif, induisant un **biais de désirabilité sociale**. Ainsi, l'analyse exposée ne peut (i) ni comparer les effets et impacts à une situation décrite *ex ante* (ii) ni tenir compte des effets d'attrition, c'est-à-dire des stagiaires ayant quitté le programme ou n'ayant pas répondu à l'enquête.

### Une analyse d'attribution complexe

- Plusieurs paramètres rendent difficile **l'identification de l'effet causal du dispositif sur la trajectoire des bénéficiaires**.
- D'une part, cette étude ne repose **pas sur des données témoins** qui nous renseigneraient sur la trajectoire de femmes similaires qui n'auraient pas eu l'accompagnement. Nous décrivons la situation des bénéficiaires en date de l'enquête sans que leur trajectoire soit directement attribuable au programme.
  - D'autre part, l'étude ne permet pas de **distinguer les effets** de l'accompagnement Des Etoiles et des Femmes **de ceux du CAP**.

### Des biais de sélection à prendre en compte

- Les données recueillies souffrent d'un **biais d'auto-sélection** à deux endroits: (i) **les stagiaires les plus satisfaites** ont sans doute eu tendance à consacrer le temps nécessaire à répondre au questionnaire davantage que celles qui ont été déçues; (iii) **les stagiaires interrogées en entretiens qualitatifs ont été sélectionnées par l'équipe du programme**, et ne sont pour cette raison pas nécessairement représentatives.

### Le contexte lié à la Covid19

- Le contexte de la Covid19 qui a affecté négativement la formation de certaines stagiaires et de façon générale le secteur de la restauration et ainsi l'insertion et la situation économique des stagiaires. Cela a conduit dans l'étude à **exclure certaines promotions des analyses** notamment celles portant sur la durée d'insertion professionnelle et les revenus.





# Méthodologie

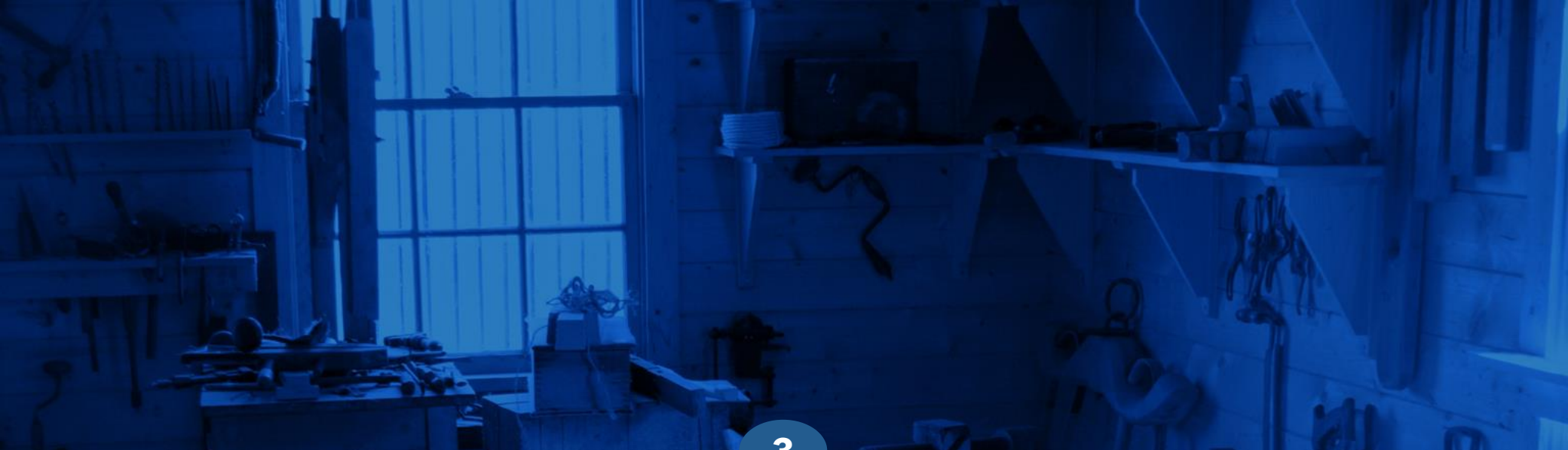
## Focus sur le choix de contrefactuel de l'estimation des coûts évités

### Le choix de contrefactuel

La mobilisation de **données publiques** pour reconstituer la trajectoire contrefactuelle des stagiaires **pose des problèmes de fiabilité** dans la mesure où le **public** bénéficiant du programme, exclusivement féminin et éloigné de l'emploi, n'est **pas** ou peu **documenté** spécifiquement. Pour cette raison, l'estimation produite repose sur l'hypothèse que **la situation des bénéficiaires AVANT** leur entrée dans le programme est une **approximation** crédible de ce qu'aurait été leur **situation SANS** le programme durant la même période.

### Les principales limites de cette comparaison

La représentativité des données	La comparabilité des échantillons	Les périodes et durées considérées	
<p>Les échantillons dont nous disposons sont de taille relativement réduite et ne sont pas représentatifs des promotions de 156 femmes. Cela peut conduire à des <b>biais de sur ou sous-représentation</b> de certaines catégories de femmes au sein des échantillons par rapport à leur prévalence dans la population.</p>	<p>Les échantillons apparaissent <b>relativement comparables</b> (le statut marital, le niveau de diplôme ou encore l'âge moyen des cohortes étant similaires). Cependant, le <b>nombre d'enfants est plus élevé</b> en moyenne au sein de la promotion 2022-2023 (2,3 vs 1,6), ce qui fragilise la comparaison et induit un <b>risque de surestimation</b> des coûts évités (le nombre d'enfants à charge étant un critère déterminant dans l'estimation de la plupart des aides du modèle).</p>	<p>La promotion 2022-23 est interrogée sur la situation dans l'emploi en 2021-22, période encore marquée par la conjoncture économique spécifique associée à l'épidémie de Covid, tandis que la promotion 2021-22 est interrogée sur la situation dans l'emploi en 2022-23. Cela induit un <b>risque de surestimation</b> des coûts évités (situation professionnelle sans programme dégradée par rapport à la normale).</p>	<p>La promotion 2021-22 est interrogée sur la situation dans l'emploi depuis la diplomation, soit 9 mois. Ainsi, leur trajectoire économique sur 12 mois est extrapolée sur la base d'une hypothèse de simple proportionnalité. Cela induit un <b>risque de sous-estimation</b> des coûts évités (la situation des femmes directement après la formation étant potentiellement encore héritée de leur situation antérieure, notamment en ce qui concerne la perception de certaines aides).</p>



3

## Situation des stagiaires avant le programme



# Situation des stagiaires avant le programme

## Contenu de ce chapitre

Le premier chapitre du rapport dresse un **portrait de la situation initiale des stagiaires**. Il vise à répondre aux questions suivantes:

### Les questions du chapitre

- ✓ Quelle était la **situation professionnelle et économique** des stagiaires avant de commencer l'accompagnement Des Etoiles et des Femmes et le CAP?
- ✓ Quels étaient les **freins ou difficultés** auxquels elles étaient confrontées en termes d'insertion professionnelle et notamment dans le secteur de la restauration?
- ✓ Quelles étaient **leurs attentes** vis-à-vis du programme?

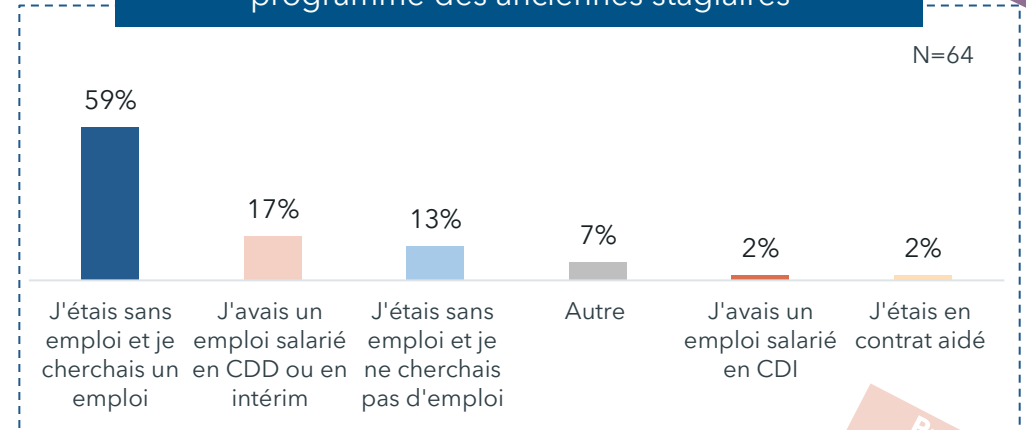
# Situation des stagiaires avant le programme

## Des femmes principalement inactives ou en contrats précaires

**L'étude montre que la grande majorité des stagiaires n'étaient pas en emploi ou travaillaient en contrats précaires avant Des Etoiles et des Femmes.**

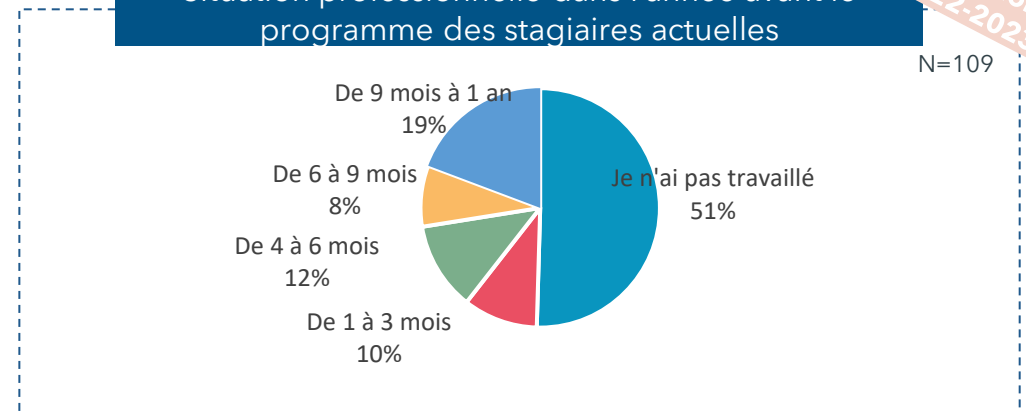
- Seules **22%** des anciennes stagiaires **exerçaient une activité professionnelle avant** de commencer la formation (17% en CDD ou intérim, 2% en CDI et 2% en contrats aidés). C'est donc 78% des stagiaires qui n'exerçaient pas d'activité professionnelle. 59% étaient en chômage et 13% étaient inactives sans chercher d'emploi. La catégorie « Autre » recouvre notamment des étudiantes (N=2).
- La quasi-totalité des actives (93%)** exerçaient une activité **en contrats temporaires (CDD ou intérim)** et une seule avait un CDI.
- De la même façon, **51% des stagiaires actuelles disent ne pas avoir travaillé au cours de l'année précédant leur entrée en formation** et **seules 27% ont travaillé 6 mois**.

Situation professionnelle dans le mois avant le programme des anciennes stagiaires



Anciennes stagiaires

Situation professionnelle dans l'année avant le programme des stagiaires actuelles



Promotions 2022-2023

# Situation des stagiaires avant le programme

## Des situations économiques précaires

Promotions 2022-2023

**L'étude confirme qu'une grande majorité des stagiaires avaient des revenus faibles ou étaient dépendantes de prestations sociales avant le programme.**

Les données quantitatives recueillies auprès des actuelles stagiaires indiquent qu'elles percevaient des **revenus très faibles avant le programme**: 13% percevaient moins de 500€, 53% entre 501 et 900€, 14% entre 901 et 1 200€ et seulement 14% d'entre elles touchaient le montant du SMIC ou plus. À titre de comparaison, le seuil de pauvreté français s'établit à 1 102€ de revenu disponible par mois pour une personne vivant seule (INSEE, 2021).

**Plus de la moitié des femmes déclaraient aussi recourir à des prestations sociales liées à l'activité professionnelle**, avec notamment 26% percevant l'allocation de retour à l'emploi (ARE) et 28% le revenu de solidarité active (RSA).

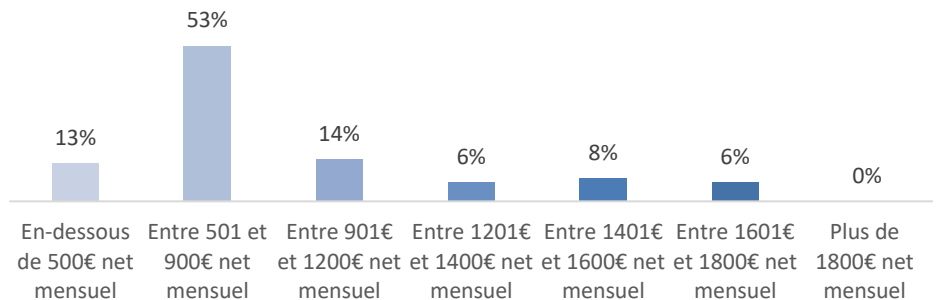
NB: Ces données ne permettent pas de conclure sur la situation financière globale du foyer des stagiaires lorsqu'il est composé de plusieurs personnes ayant des revenus. En revanche, ces données peuvent traduire **des situations de dépendance économique aux autres revenus de leur foyer ou à certaines prestations sociales pour une partie des stagiaires.**

NB: Les données sur la situation financière avant le programme n'ont été recueillies qu'auprès des stagiaires actuelles pour limiter les biais de rappel.

### Le revenu moyen des stagiaires de la promotion 2022-2023 avant Des Etoiles et des Femmes s'élevait à 914€

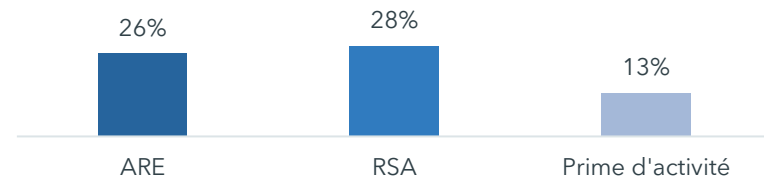
Distribution des revenus (rémunérations et prestations) avant le programme

N=78



Taux de recours aux prestations sociales liées à la situation professionnelle avant le programme

N=101



# Situation des stagiaires avant le programme

## Un manque de diplôme et d'expériences professionnelles (1/2)

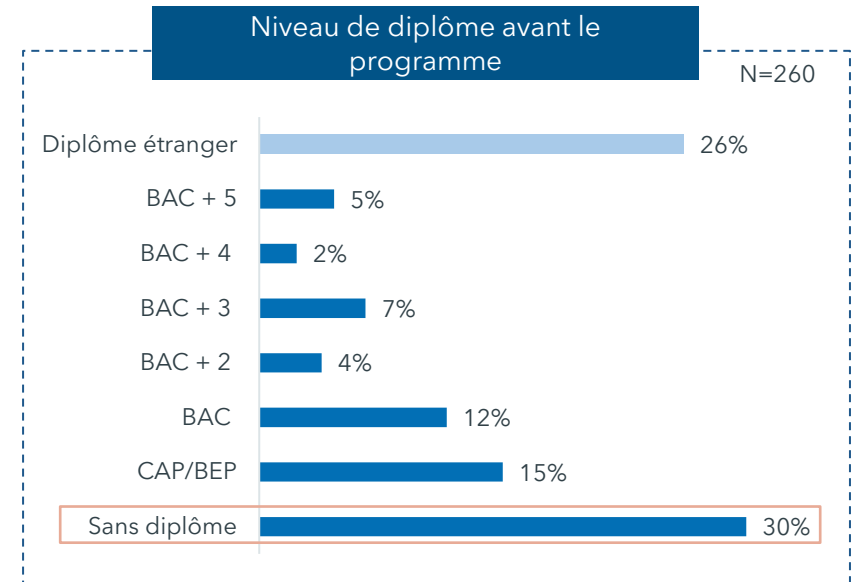
L'étude montre que les femmes participantes au programme étaient peu diplômées et avaient peu d'expériences professionnelles avant le CAP.

**Un manque de diplôme pour s'insérer sur le marché du travail de façon durable:**

- **30%** des stagiaires répondantes (toutes promotions confondues) **n'avaient aucun diplôme** avant le programme et **26% n'avaient pas de diplôme français**, ce qui peut poser des problèmes en termes de reconnaissance de qualifications par des employeurs.

**Un manque d'expériences professionnelles, notamment dans la restauration:**

- Même si **la moitié des anciennes stagiaires indiquent qu'elles avaient déjà travaillé dans la restauration** avant le programme (60% des stagiaires de la promotion actuelle), les entretiens font ressortir que ces quelques expériences correspondaient en quasi-totalité **à des postes peu qualifiés ou éloignés des cuisines** (ex: services, plonge, petit déjeuner...).
- Seules trois des personnes rencontrées indiquent qu'elles avaient déjà occupé des postes en tant que cuisinière ou demi-chef de partie, mais le manque de diplôme les empêchait d'obtenir un contrat plus stable ou un meilleur salaire.
- Les données qualitatives montrent que beaucoup avaient peu d'expériences professionnelles. La raison systématique avancée par les femmes est la nécessité de **s'occuper de leurs enfants** (cf. page suivante).



**50%** des anciennes stagiaires disent avoir déjà eu des expériences professionnelles dans la restauration avant Des Etoiles et des Femmes

# Situation des stagiaires avant le programme

## Un manque de diplôme, d'expériences professionnelles (2/2)

### Quelques témoignages

#### Beaucoup de mères au foyer n'ayant jamais ou peu travaillé...

« **Je voulais m'occuper de mes enfants**, ils étaient trop petits ils avaient besoin de moi, ils savaient pas la langue, c'était difficile au début. Après je faisais surveillante dans les cantines dans les écoles. Après en 2013 j'ai commencé à enseigner, mais c'était quelques heures dans la semaine comme enseignante dans une école des langues. En 2017, j'ai travaillé dans les maisons de retraite, j'ai fait 7 mois... » [Stagiaire 2](#)

« **J'étais femme au foyer depuis 18 ans. J'ai jamais travaillé**, j'ai jamais cherché à travailler. J'étais maman de 4 enfants. » [Stagiaire 12](#)

« **On n'a jamais travaillé, on n'a jamais fait de formation**, et comme ça nous intéressait toutes les deux voilà on s'est dit : pourquoi pas, on va le faire. Je suis une maman de trois enfants. Faire une formation, voilà... Je voulais toujours faire quelque chose mais je savais pas quoi en fait. » [Stagiaire 14](#)

« **Je viens de venir en France**. J'étais là depuis 3 ans. 2 ans je me suis sacrifiée pour mon fils, **je suis restée à la maison pour mon fils** et tout ça, la troisième année j'ai fait un CDD agent d'entretien. » [Stagiaire 3](#)

« Avant je travaillais **dans un hôtel pour préparer les petits déj ou réceptionniste donc pas loin de la cuisine**. J'ai un BAC+2 et **j'avais envie d'aller dans la cuisine mais comme j'avais des enfants à chaque fois je pouvais pas me lancer**. » [Stagiaire 7](#)

#### Quelques expériences pour certaines mais éloignées des métiers de bouche...

« **J'ai eu beaucoup d'expériences professionnelles**. J'ai commencé par de la vente [...] J'ai fait un BEP vente qui m'a plu mais ça bougeait pas assez donc j'ai voulu changer. Après j'ai fait beaucoup d'entrepôts. Donc préparation de commandes, j'ai été cariste. » [Stagiaire 14](#)

« **Moi j'étais dans le milieu culturel**, voilà, je travaillais dans différentes missions dans le milieu culturel pendant dix ans et du coup voilà, **j'ai voulu pareil, changer, changer d'activité** et surtout de manière de travailler. Voilà, c'est...c'est vrai que c'est très différent. » [Stagiaire 15](#)

« **J'ai une licence en musicologie mais j'ai mon diplôme du Liban**, je l'ai validé mais ils ne l'ont pas pris en compte. » [Stagiaire 13](#)

# Situation des stagiaires avant le programme

## Un manque de diplôme, d'expériences professionnelles (2/2)

### Quelques témoignages

**Pour quatre des femmes rencontrées, des expériences significatives dans la cuisine mais un plafond de verre lié à l'absence de diplôme les empêchant d'obtenir un contrat stable ou une meilleure rémunération:**

« Le problème c'est que j'étais en contrat d'avenir quand je travaillais en cuisine et pour rester il fallait que j'ai le diplôme sinon **on peut pas faire le métier si on a pas le CAP.** » Stagiaire 9

« Je faisais **un peu de traiteur dans la boucherie.** [...] J'ai fait un **licenciement économique.** donc je me suis retrouvée sans rien pendant 3 mois à peu près et après **j'ai commencé à bosser en CDD en cuisine (...) en tant que demi-chef de partie (...) sans aucune qualification.** En même temps ils cherchaient et ils avaient du mal à trouver (...) et puis j'ai l'habitude de travailler avec des couteaux (rires). J'ai fait un CDD de 3 mois ou 4 mois. » Stagiaire 5

« **Sachant qu'avant, de bouche à l'oreille, j'ai commencé à travailler dans une crèche en tant que cuisinière non formée** [...] je suis restée jusqu'à mon agression dans la rue quand j'ai été arrêtée. [...] suite à ça aussi, j'ai été embauchée [...] dans une cuisine italienne et je fréquentais un restaurant sicilien et finalement j'ai atterri là-bas sans formation encore une fois. De là, je suis partie après six mois parce que le restau fermait [...] Je suis parti vers le [x][...], un restaurant gastronomique non étoilé et je suis restée la saison. » Stagiaire 13

« **J'ai commencé l'école hôtelière mais je suis pas restée assez longtemps.** J'ai dû l'abandonner car j'ai eu plein de problèmes. Je cherchais à me perfectionner car j'avais pas assez de technique et certains postes allaient se libérer là où je travaillais et il me fallait absolument un diplôme avoir le poste que je voulais. » Stagiaire 8



# Situation des stagiaires avant le programme

## Une passion pour la cuisine mais peu de savoir-faire techniques

**Les données qualitatives montrent que la plupart des femmes étaient passionnées par la cuisine ou au moins intéressées par le métier mais peu estimaient maîtriser les compétences et les codes du métier.**

- Beaucoup se souviennent qu'elles **aimaient cuisiner depuis longtemps dans le cadre familial** mais **ne maîtrisaient pas les savoir-faire techniques du métier et notamment de la gastronomie française**. Une minorité indiquent aussi qu'elles connaissaient les bases de la cuisine mais **ne s'étaient jamais formées**.
- Certaines évoquent **avoir commencé un CAP cuisine quand elles étaient plus jeunes** mais avoir dû arrêter pour diverses raisons (enfants, mauvaises expériences...). Ainsi pour certaines, la restauration semble constituer un rêve de longue date.
- Celles ayant déjà travaillé indiquent qu'elles **ne s'épanouissaient pas professionnellement** dans leur précédent métier et voulaient ainsi se réorienter en suivant la formation.

« **J'étais totalement novice** justement. J'appréciais la cuisine [...] J'avais aucune expérience et je me rappelle même de la question que m'avait posé le jury pour les sélections, on m'avait demandé quel plat je fais en général quand j'invite des amis ou quoi? Et j'avais dit un poulet-frites ! Et justement, voilà, ils étaient un peu surpris parce que poulet-frites, c'est pas exceptionnel quoi. [...] Moi j'avais vraiment aucune base quoi. **Je connaissais pas les ustensiles, je connaissais pas les noms des plats, la cuisine française**. Je n'avais pas plus d'idées que ça. » [Stagiaire 14](#)

« **A l'âge de 16 ans, j'ai fait un CAP Cuisine, mais ce CAP n'a pas abouti** parce que je suis tombée sur mon patron qui m'envoyait pas faire mes heures d'école. » [Stagiaire 12](#)

« **On cuisine beaucoup dans ma famille**, mon père est d'origine vietnamienne, donc du coup, la cuisine c'est un peu ce qui rattache là aussi aux origines. Voilà. Donc après, **je n'avais pas de formation** spécifique quoi. » [Stagiaire 15](#)

« **J'ai fait à manger dans mon foyer, j'ai fait à manger à mon mari, à mes enfants, tout ça**. Mais un truc **marocain**. Mais quand on a fait les études on a fait la cuisine française. » [Stagiaire 3](#)

« **Oui la cuisine, depuis quand j'étais petite**. Je suis d'origine marocaine et voilà, la cuisine... on cuisine tout le temps. Et c'est dans notre nature. On cuisine tout. [...] Depuis l'âge de treize ans, je cuisine avec ma mère. » [Stagiaire 11](#)

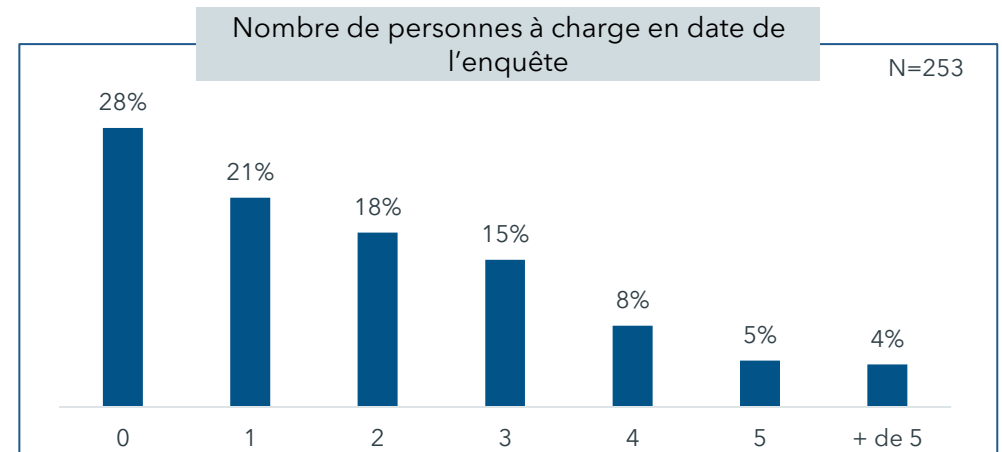
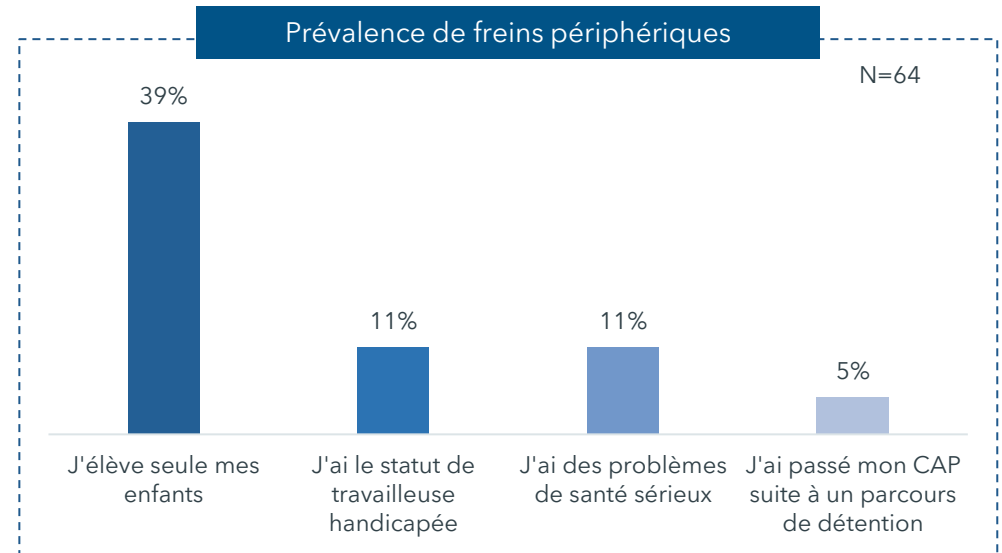
« J'étais dans un **parcours de reconversion** [...] J'ai fait toute ma carrière dans l'audiovisuel. J'étais au chômage depuis 2 ans [...] J'avais fait **des bilans de compétences avant qui avaient toujours pointé vers la cuisine**. Donc, du coup, je me suis retrouvée comme ça à des Etoiles et des Femmes » [Stagiaire 2](#)

# Situation des stagiaires avant le programme

## L'existence de freins périphériques à l'emploi importants (1/2)

**L'étude montre qu'une grande majorité des stagiaires semblaient rencontrer des freins dits « périphériques » importants pour trouver un emploi avant le programme.**

- Les **freins sociaux** » ou « **périphériques** à l'emploi » sont toutes les **difficultés dites « périphériques »** (transport, logement, santé, gardes d'enfant, numériques...) **qui entravent le retour à l'emploi des demandeur.ses d'emploi** (Pôle Emploi). À noter que ces freins sont souvent liés et se cumulent.
- Parmi ces freins, les freins suivants ont pu être objectivés grâce aux données quantitatives:
  - **Des problématiques liées à la garde d'enfant:** Parmi les anciennes stagiaires 72% déclaraient avoir des enfants, dont 17% 4 personnes à charge ou plus. 38% disent aussi élever seules leurs enfants au moment de l'enquête.
  - **Des problématiques liées à l'état de santé ou au handicap des répondantes:** 11% avaient de graves problèmes de santé, 11% avaient le statut de travailleuse handicapée.
  - Enfin, 5% déclarent aussi avoir un **parcours de détention**.



# Situation des stagiaires avant le programme

## L'existence de freins périphériques à l'emploi importants (2/2)

### Les données qualitatives confirment les freins pré-évoqués et en étayent d'autres:

#### ○ L'origine des femmes et la maîtrise du français:

Tandis que les données quantitatives montrent que 45% des anciennes stagiaires sont nées à l'étranger, les témoignages recueillis montrent que certaines connaissent des difficultés d'insertion socio-professionnelles accrues.

Elles indiquent rencontrer des difficultés de **maîtrise de la langue française, de reconnaissance de leurs diplômes ou expériences professionnelles en France ou encore de méconnaissance de l'administration française.**

#### ○ Des problématiques de logement et de mobilité.

Au-delà de ces freins, les données qualitatives mettent aussi en avant des freins liés à un manque de confiance en soi de la plupart des femmes, des situations d'isolement ou de sentiment d'être exclues de la société pour certaines.

« J'étais perdue, dans un pays dont **je parle pas la langue**, j'étais seule, sans **ma famille, sans rien** et j'avais besoin d'un coup de pouce. » Stagiaire 3

« Quand cette formation n'a pas été validée quand j'étais jeune, après je me suis mariée. Après, j'ai voulu un peu reprendre les études [...] **mais j'avais peur de l'inconnu.** » Stagiaire 12

« Vraiment **j'étais dans une situation difficile.** J'étais divorcée, j'étais en train de vendre ma maison, mon fils il était pas avec moi et tout ça **et j'ai fait tous mes espoirs sur la formation comme ça je fais une bonne vie, où j'intègre vraiment dans la société française.** » Stagiaire 3

« J'ai fait mes études au Maroc mais pas ici en France. Voilà, c'est pour ça, c'était un peu compliqué pour moi de me lancer dans une formation parce que je me disais toujours : **je sais pas si je suis capable de faire quelque chose ou pas.** » Stagiaire 11

# Situation des stagiaires avant le programme

## La découverte du programme

Interrogées sur les façons dont elles ont connu le programme Des Etoiles et de femmes, la plupart des anciennes stagiaires indiquent l'avoir découvert via **Pôle Emploi**, certaines dans des **centres sociaux ou par le bouche à oreille**.

« J'ai reçu un mail de **Pôle Emploi** en me parlant de Des Etoiles et des Femmes, et du coup je me suis inscrite pour pouvoir participer. » [Stagiaire 6](#)

« C'est **Pôle Emploi** qui m'a conseillée. » [Stagiaire 10](#)

« **Je faisais beaucoup de repas partagés au centre social du quartier**. Et l'animatrice un jour m'a dit il faut que tu viennes assister avec le chef Armand Arnal à une présentation de cette formation qui est peut-être pour toi. Moi je pars sans trop y croire [...] Et là je me suis dit c'est peut-être là qu'il faut que je commence. » [Stagiaire 12](#)

« Donc du coup j'attendais l'opportunité et le fait d'être sur Marseille, en fait j'ai des copines qui m'avaient parlé de cette formation des Etoiles et des Femmes. Parce qu'en fait il y avait **une ancienne connaissance** on va dire avec qui on a pas gardé forcément contact mais qui est passé par des étoiles et du coup du coup ça m'a plu et du coup je me suis dit pourquoi pas me lancer, c'est maintenant ou jamais quoi. **C'est pas demain qu'on retrouvera une formation où on peut nous offrir justement le CAP cuisine entre guillemets dans une bonne école.** » [Stagiaire 14](#)

« C'est **Pôle emploi** car quand j'ai fait l'entretien, je leur disais que je voulais faire de la cuisine et comme je préparais déjà les petits dej je me suis dit que pourquoi pas c'était bien d'essayer. Et il m'a proposé le concours des Etoiles et des Femmes et j'ai voulu me lancer. » [Stagiaire 3](#)

# Situation des stagiaires avant le programme

## Les attentes des femmes quant au programme

Les données qualitatives montrent que les femmes se sont lancées dans le programme d'abord pour la formation de CAP afin d'avoir un diplôme leur permettant 1) de trouver un emploi stable et épanouissant, pour certaines de sortir de la précarité économique et, 2) de se sentir légitime pour exercer ce métier.

Aucune n'évoque l'accompagnement social proposé par le programme comme une attente.

- Toutes les personnes rencontrées disent avoir choisi Des Etoiles et des Femmes pour **être diplômées et ainsi gagner en compétences, légitimité et expériences pour chercher un emploi stable ensuite**. Certaines mettent en avant la difficulté à trouver des places en CAP « classiques » pour adulte et le coût de la formation.
- Aucune n'a évoqué l'accompagnement social ou du moins l'accompagnement spécifique de Des Etoiles et des Femmes comme une attente ou un besoin identifié. Une seule indique qu'elle a choisi l'accompagnement seulement car elle voulait apprendre le français. En revanche, l'étude ne permet pas de se prononcer sur la compréhension qu'elles avaient du programme avant d'y participer.

« **C'était quelque chose que je voulais faire, passer un diplôme** » « C'est plus facile de se faire embaucher quand on a un CAP, et puis surtout je pense qu'on est un peu mieux payé, enfin du moins au départ quand on commence. » « [...] et puis avoir quelques bases en pâtisserie, parce que ça c'est pas trop mon fort la pâtisserie. » Stagiaire 5

« **Je voulais avoir le diplôme et mon rêve c'était d'ouvrir un restaurant**. Je voulais un snack au début. » Stagiaire 4

« **Trouver une place en CAP pour les adultes, il y a extrêmement peu de places** [...] Je voulais monter une boîte au départ [...] Je me suis dit il faut vraiment que j'ai au minimum ce CAP pour me donner une espèce de légitimité. » Stagiaire 10

« Moi j'ai fait le CAP, parce que je pense que ça m'a aidée à **me sentir plus légitime à travailler en cuisine en fait**. » Stagiaire 15

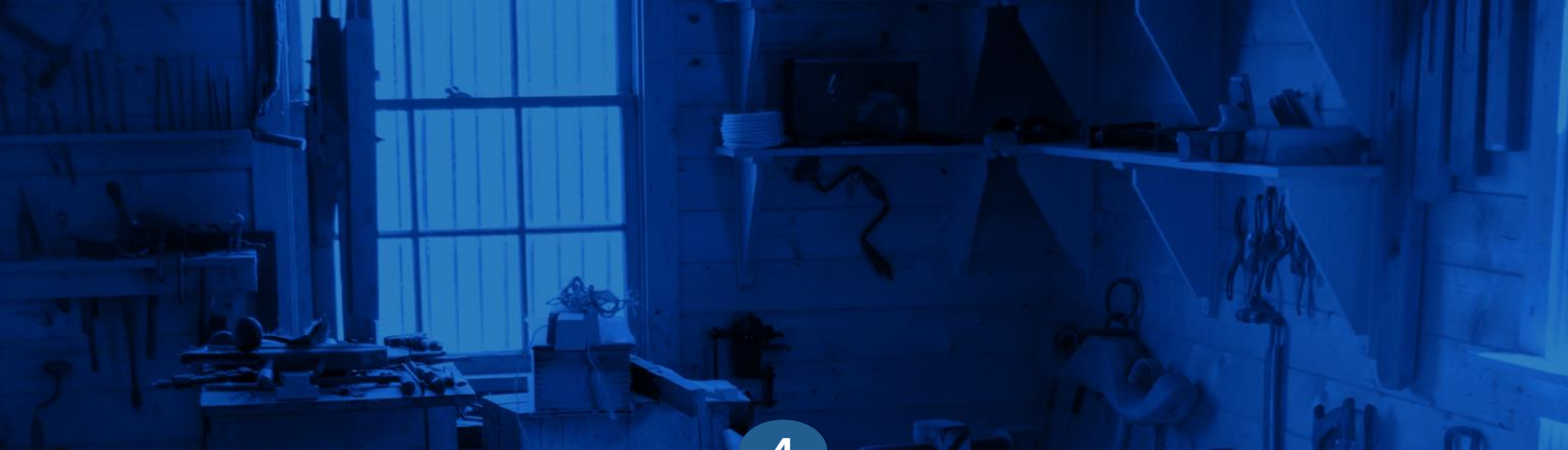
« Je souhaitais vraiment faire ce travail, quand j'allais quelque part je me disais est-ce que moi aussi je saurai préparer un plat. J'ai toujours eu ça en tête. » « Mon premier sujet c'était de devenir cuisinière et je pouvais pas le devenir comme ça donc il **me fallait une formation et avoir le diplôme surtout**. » Stagiaire 7

« **J'avais pas d'attente particulière. Ce que j'attendais c'était d'apprendre le métier**. » Stagiaire 5

# Situation des stagiaires avant le programme

## À retenir

- **Les données de l'étude confirment qu'avant le programme, les stagiaires se trouvaient dans des situations professionnelles et économiques précaires:**
  - **78% des anciennes stagiaires étaient sans emploi** avant le programme, et celles qui travaillaient occupaient quasiment toutes **un emploi en contrat temporaire (CDD ou intérim)**. De plus, les données qualitatives montrent aussi que la totalité de celles qui travaillaient n'étaient pas ou plus épanouies dans leur ancien travail.
  - Le revenu mensuel net moyen des stagiaires des promotions 2022-23 avant Des Etoiles et des Femmes s'élevait à **914€** et **80% déclaraient avoir des revenus mensuels nets inférieurs à 1 200€**, dont 66% à moins de 900€. À titre indicatif, le seuil de pauvreté en France pour une personne seule est de 1 102€ de revenu mensuel disponible (INSEE).
- **Ces situations s'expliquent par beaucoup de freins à leur insertion socio-professionnelle, également étayés par l'étude:**
  - Les stagiaires étaient **peu diplômées**: 30% n'avaient pas de diplôme et 26% avaient un diplôme étranger.
  - Même si une majorité disait avoir déjà eu des **expériences professionnelles** dans le secteur de la restauration, il s'agissait d'emplois peu qualifiés ou éloignés de la cuisine. De plus, **certaines n'avaient jamais travaillé ou très peu**, et donc peu acculturées aux codes professionnels et peu employables. Les données qualitatives montrent que la raison principale évoquée pour leur inactivité professionnelle est le fait de garder leurs enfants.
  - La totalité des femmes estiment également qu'elles avaient **des besoins en matière d'acquisition de compétences techniques de cuisine**.
  - L'étude permet également de mettre en lumière certains **freins dits « périphériques »** à l'insertion professionnelle rencontrés avant de débiter l'accompagnement. Ceux-ci dépendent de chaque situation: la garde d'enfants, des problématiques liées à la santé ou au handicap, à la non-maîtrise du français, la mauvaise connaissance de l'administration française, la mobilité...
  - Enfin, certaines stagiaires rencontrées en entretien évoquent aussi le fait qu'elles **se sentaient isolées, peu soutenues et beaucoup indiquent qu'elles manquaient de confiance en elles pour mener à bien leur projet**.
  - Enfin, seules deux femmes rencontrées avaient déjà quelques contacts utiles dans leur **réseau professionnel** pour travailler dans la restauration.



4

## **Les trajectoires de long-terme des anciennes stagiaires**



# Les trajectoires de long terme des anciennes stagiaires

## Contenu de ce chapitre

Cette partie est consacrée à l'étude des **trajectoires des anciennes stagiaires des premières promotions du programme** (promotions 2015-2016 à 2019-2020).

En lien avec le référentiel établi en début d'étude, nous étudions les effets du programme sur :

- La **trajectoire d'insertion professionnelle** des anciennes stagiaires et leur épanouissement au travail, **levier permettant** une amélioration de leur **trajectoires économique et sociale** à travers :
  - une évolution de leur **situation financière**,
  - une **amélioration de leur situation vis-à-vis de leurs problématiques sociales** et de leur autonomisation dans les démarches associées,
  - et une **amélioration de leur épanouissement personnel** à la fois en termes de perception d'elles-mêmes et de leur vie sociale.

Cette partie s'appuie sur les données de l'enquête constituées de 64 réponses d'anciennes stagiaires et des entretiens menés avec une quinzaine d'entre elles.

*NB: Lorsque cela est possible à partir de l'enquête proposée aux stagiaires les plus récentes, un regard sur l'insertion socio-professionnelle des stagiaires actuelles ou ayant plus récemment quitté le programme est proposé.*

1

### Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires

*Quel est le taux de réussite au CAP des anciennes stagiaires? Quelle est leur trajectoire professionnelle après le programme? A 6 mois, à 3 et à 5 ans? Quels types d'emplois, de contrats et de postes occupent-elles? Se sont-elles insérées dans la restauration? Dans quels types de restaurants? Dans quelle mesure sont-elles épanouies dans leur emploi? Dans quelle mesure se sentent-elles prêtes à accéder ou changer d'emploi aujourd'hui?*

2

### Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires

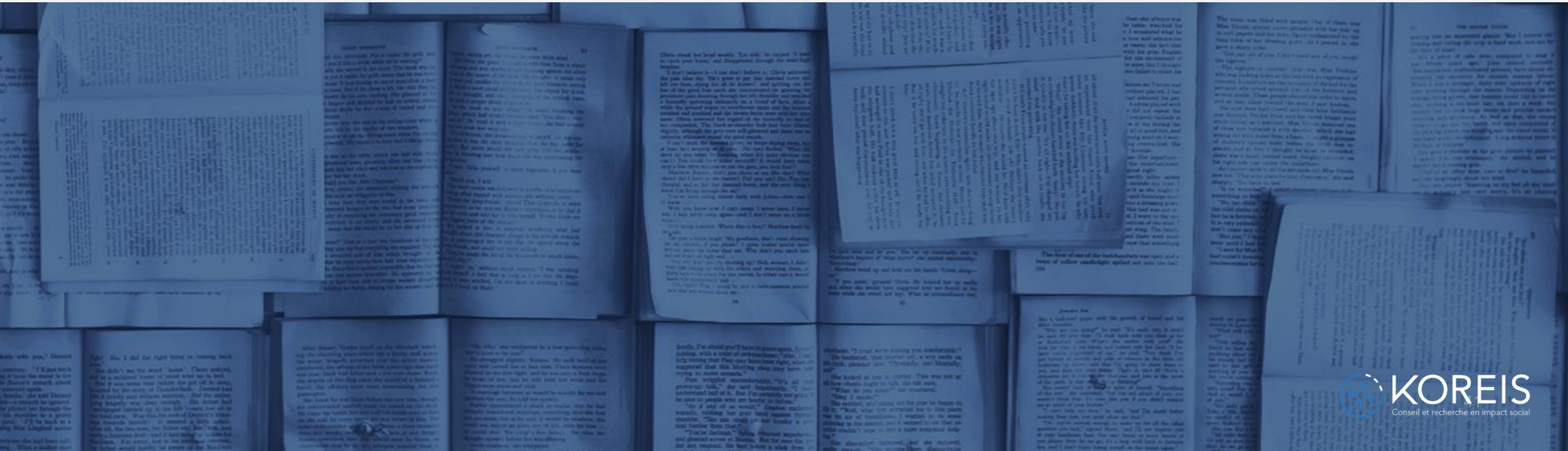
*Quelle est la trajectoire économique des anciennes stagiaires? Quelle est leur situation sociale? Quelle est l'évolution de leur situation par rapport aux besoins ou freins sociaux qu'elles rencontraient? Dans quelle mesure se sont-elles autonomisées dans la réalisation de leurs démarches et la résolution de leurs difficultés? Quelles sont les retombées du programme et de leur trajectoire sur leur entourage?*





4.1

# Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires



# Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires

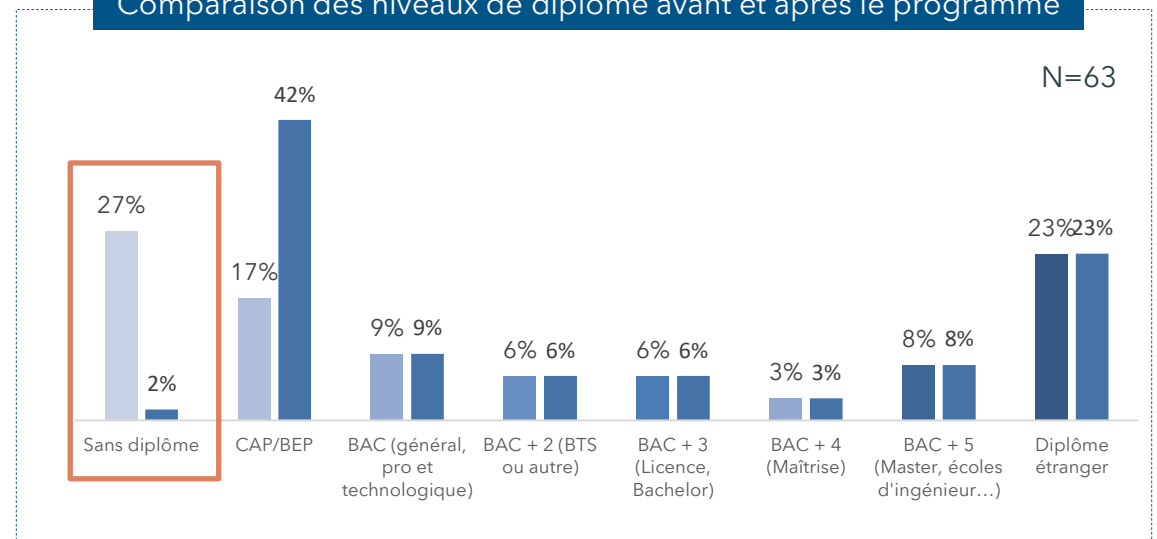
## L'acquisition du diplôme du CAP

Presque la totalité des stagiaires ont obtenu leur CAP à la suite du programme. Pour plus d'un quart d'entre elles, il s'agissait de leur premier diplôme.

- **97% des anciennes stagiaires ayant répondu aux enquêtes ont obtenu leur CAP** suite à leur parcours avec Des Etoiles et des Femmes. Seules deux répondantes déclarent en effet ne pas l'avoir obtenu.
- Il s'agissait d'un **premier diplôme pour 26% d'entre elles**.
- Ce chiffre est **satisfaisant au regard du taux de réussite national** pour le CAP Cuisine en apprentissage (**84,5%** selon l'Etudiant).

**97%** de réussite au CAP parmi les répondantes des anciennes promotions

Comparaison des niveaux de diplôme avant et après le programme



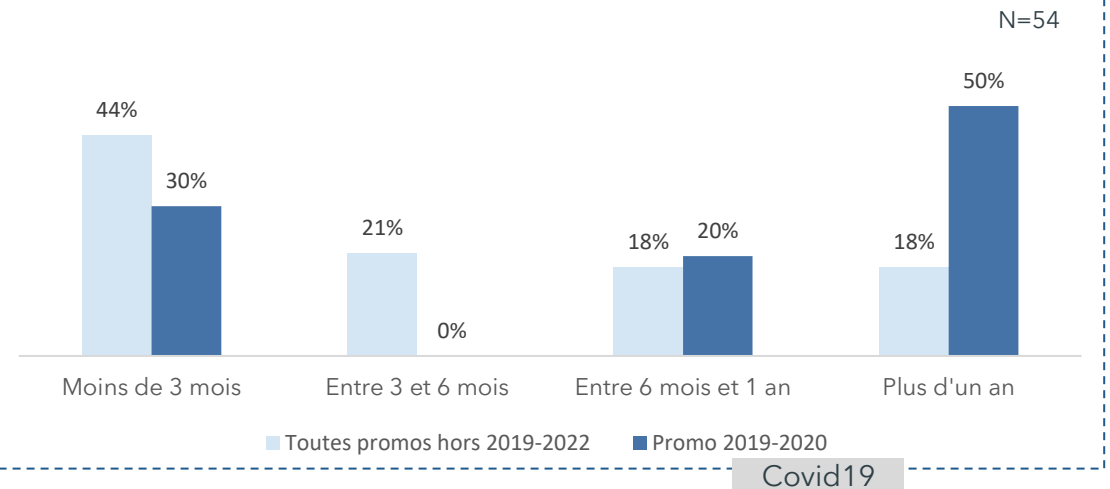
# Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires

## Une insertion rapide dans le monde du travail

**Hors contexte Covid19, deux tiers des anciennes stagiaires ont trouvé un travail moins de 6 mois après l'obtention du CAP.**

- **65% des anciennes stagiaires** ayant fini le CAP avant le début de la pandémie de Covid19 **ont commencé à travailler moins de 6 mois après l'obtention de leur CAP, dont 44% en moins de 3 mois.**
- En revanche, **l'insertion professionnelle** de la promotion ayant été diplômée pendant la **Covid19 (2019-2020)** a nécessité **plus de temps**, ce qui s'explique en grande partie par l'impact de la pandémie sur le secteur de la restauration. 50% d'entre elles déclarent avoir trouvé leur premier emploi post-CAP **plus d'un an** après l'obtention de leur diplôme.
- Les données qualitatives confirment que les stagiaires ont globalement trouvé assez rapidement un premier contrat après le CAP - à l'exception de la promotion impactée par la Covid19. Une part importante des anciennes rencontrées (N=6) disent que **leur employeur de stage leur avait proposé un contrat à la fin de celui-ci.**

Délai d'insertion sur le marché du travail après l'obtention du CAP



« Il y a **mon ancien chef, là où j'avais fait mon CDD qui m'a contactée**, qui m'a envoyé un message, qui m'a dit je cherche des CDD des CDI, si tu veux venir passer me voir, du coup je suis passée le voir, on a discuté et on est tombé d'accord sur **un poste en CDI en tant que cheffe de partie** (...) en brasserie. » [Stagiaire 4](#)

« Alors moi, **une fois que j'avais fini le CAP cuisine, j'ai été prise pendant 4 mois au restaurant où je faisais mon stage. Pendant 4 mois, j'ai fait mon CDD puis ils m'avaient proposé un CDI, mais bon après avec ce confinement, ils ont revu leur contrat à la baisse.** » [Stagiaire 12](#)

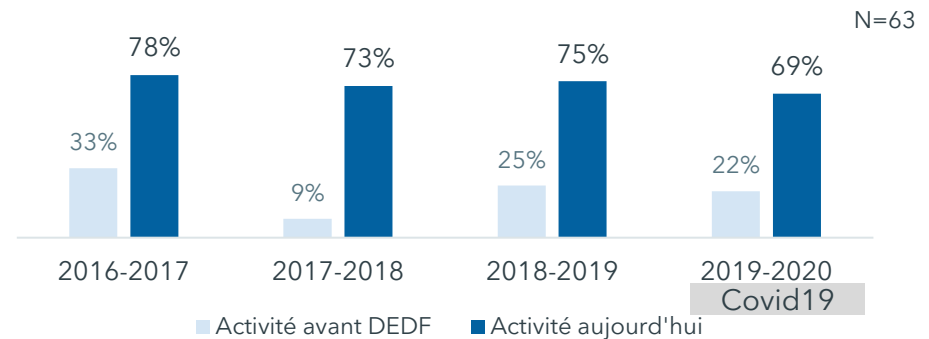
# Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires

## Une insertion professionnelle durable à long-terme

**Au moment de l'enquête, 73% des anciennes stagiaires sont en activité, dont trois quarts dans le secteur de la restauration.**

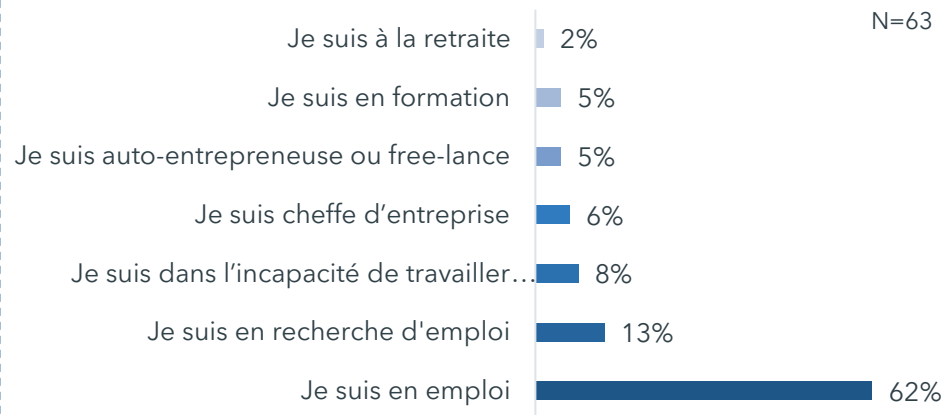
- **62% sont en emploi, 11% ont une activité entrepreneuriale à temps plein** (auto-entrepreneuses ou free-lances et cheffes d'entreprise). A noter que **16%** des anciennes stagiaires en emploi **cumulent une activité salariée et une activité d'entrepreneuse** (cours de cuisine ou traiteur le week-end).
- **13% sont en recherche d'emploi** (contre 59% avant le programme), 8% sont dans l'incapacité de travailler, 5% sont en formation et 2% à la retraite. Cette situation semble temporaire pour la grande majorité: **seules 22% des stagiaires inactives déclarent ne pas avoir travaillé depuis la fin du programme.**

Evolution de l'activité professionnelle par promotion



\*Parmi les stagiaires de la promotion 2016-2017, 33% avaient une activité professionnelle avant le programme et 78% sont actives au moment de l'enquête.

Situation professionnelle en date de l'enquête des anciennes stagiaires



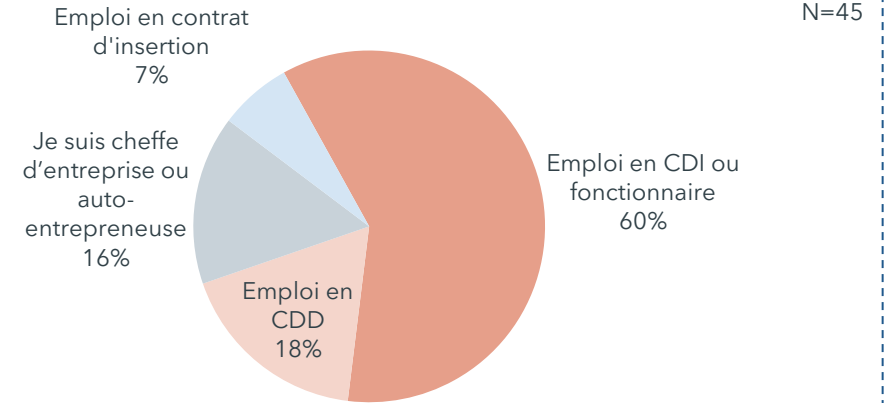
# Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires

## Des emplois majoritairement en CDI et à temps plein

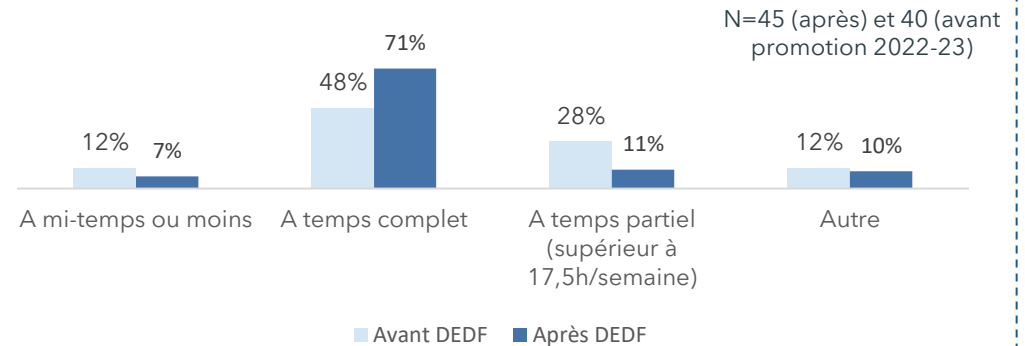
### Les anciennes stagiaires occupent des contrats stables et majoritairement à temps plein en date de l'enquête.

- Tandis que les anciennes stagiaires occupaient majoritairement des contrats temporaires (CDD ou intérim) avant le programme, **60% des actives occupent un poste en CDI** (ou fonctionnaire) en date de l'enquête:
  - 60% de celles qui travaillent sont en CDI en date de l'enquête contre 2% avant le programme.
  - 18% sont en CDD, 15% en tant qu'auto-entrepreneuses ou cheffes d'entreprise et 7% en contrat d'insertion.
- De plus, la grande majorité (**71%**), **exercent leur activité à temps complet**. À titre de comparaison, parmi les stagiaires actuelles (promotion 2022-2023), seules **48%** des actives avant le programme occupaient un poste à temps complet.

### Répartition des situations d'emploi en date de l'étude des anciennes stagiaires actives (73% des stagiaires)



### Distribution du temps de travail des stagiaires avant et après le programme



# Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires

## Pour les inactives: les freins et difficultés persistantes pour trouver un travail

Les données qualitatives font apparaître que les freins des anciennes stagiaires qui persistent pour trouver un emploi sont liés à **la garde de leurs enfants (N=5)** ou à des **problèmes de santé (N=3)**.

### La garde d'enfants est un frein persistant pour de nombreuses femmes

« J'avais un problème il y a quelques mois pour la CAF pour la garde d'enfants et tout alors **j'ai appelé [la coordinatrice]**. Si j'ai un problème je sais que je peux l'appeler. » Stagiaire 10

« C'est de trouver un travail qui est adapté à mes horaires. **Parce que c'est vrai que je cherche à droite, à gauche, mais la plupart du temps, il faut travailler le soir.** Et moi je peux pas le faire avec l'emploi de mon mari qui travaille des fois le soir [...] Alors je peux pas travailler le soir et **laisser mes enfants tous seuls à la maison.** Alors, je cherche bien sûr. Je cherche un travail qui s'adapte un peu... » Stagiaire 11

« Quand t'as la chance là où tu fais le stage, il te propose de rester. **Moi ils m'ont proposé mais c'était un travail avec coupures,** tu commences le matin jusqu'à 14h puis tu reviens à 15h jusqu'à 23h, et comme **je suis maman je pouvais pas faire ça.** » Stagiaire 9

« Mais avec tout ça, moi je sais que si je signe un contrat indéterminé à un moment donné, il faut que je l'arrête et je que je sois en **arrêt maladie à cause de mon invalidité.** Mais cela ne veut pas dire que je ne veux pas travailler. » Stagiaire 13

# Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires

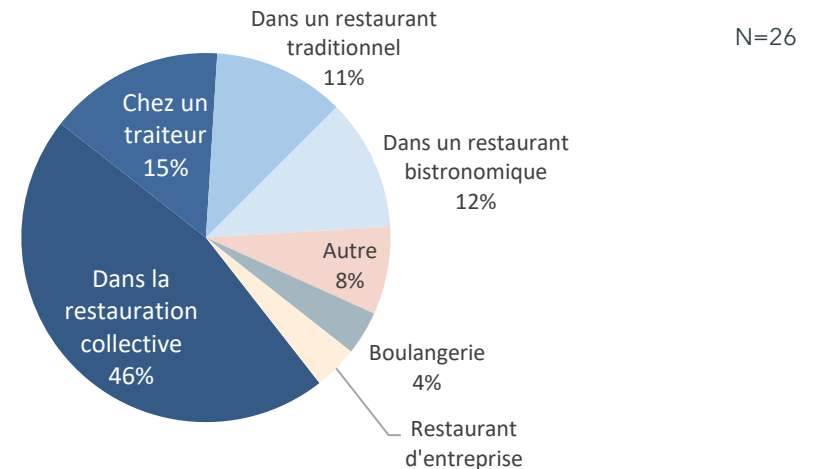
## Quelles fonctions occupent les anciennes stagiaires? (1/2)

**Les anciennes stagiaires actives travaillent pour trois quarts dans la restauration et une moitié d'entre elles dans des établissements de restauration collective.**

**Un quart des actives ne travaillent pas ou plus dans le domaine de la restauration.** Elles indiquent avoir quitté le secteur du fait de la difficulté de trouver un emploi qui correspondait à leurs attentes et évoquent notamment l'impact de la Covid19 sur le secteur, une incompatibilité avec leurs obligations familiales ou des raisons de santé.

Parmi les trois quarts des actives travaillant dans la restauration, près de la moitié (**46%**) exercent dans la **restauration collective**, **12%** dans un **restaurant traditionnel**, **12%** dans un **restaurant bistronomique ou gastronomique** et **15%** chez un **traiteur**. Aucune n'indique travailler dans un restaurant étoilé ou dans un établissement de restauration rapide.

Répartition des stagiaires actives dans la restauration par type de structure employeuse



# Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires

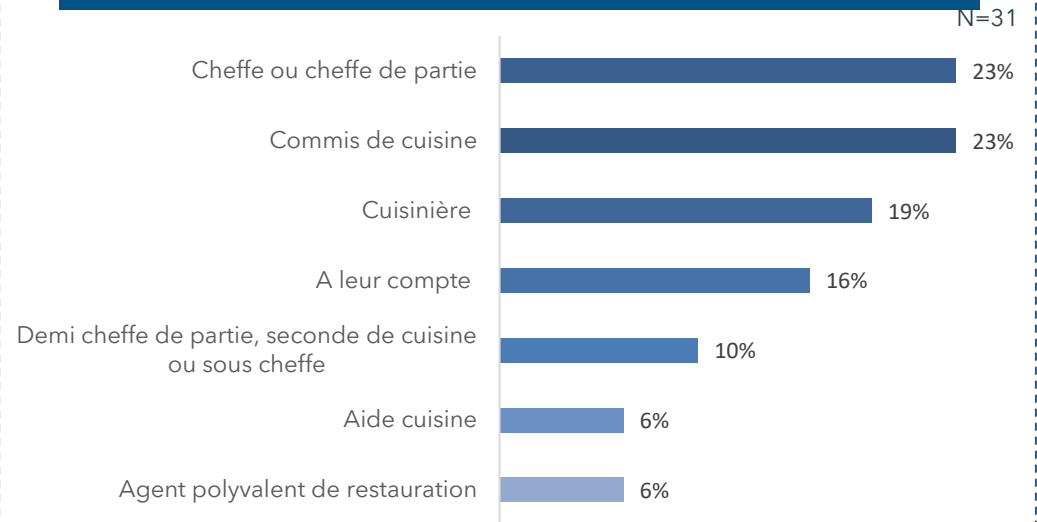
## Quelles fonctions occupent les anciennes stagiaires? (2/2)

**Interrogées sur le type de postes qu'elles occupent, 23% disent être cheffes ou cheffes de partie, 23% commis de cuisine 19% cuisinières et 16% à leur compte.**

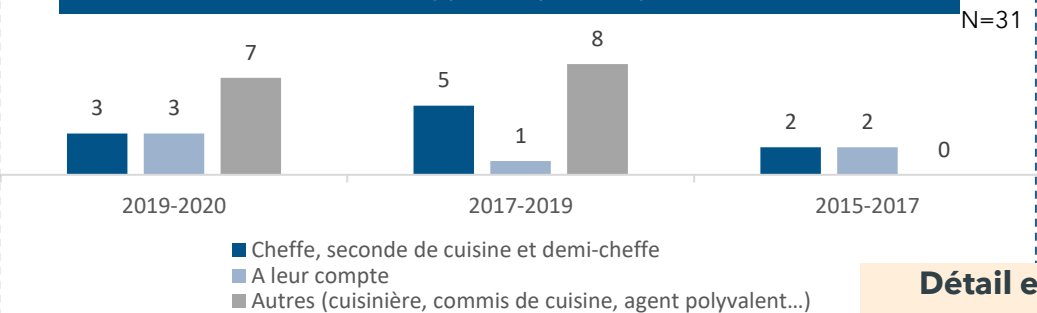
- Le poste de **commis de cuisine est le poste le plus courant en sortie de diplôme** de CAP cuisine. **Les postes de cuisinière puis de cheffe de partie ou second-cheffe de cuisine puis cheffe** deviennent traditionnellement accessibles en grimpant les échelons (*Inserjeunes*). Nous présentons à titre indicatif l'évolution des postes selon les années de suivi de la formation.
- Parmi celles qui ont monté un projet professionnel et l'ont décrit, 3 ont monté un service de traiteur et 2 ont ouvert des restaurants.

*NB: L'étude ne permet pas de conclure sur l'évolution de carrières des anciennes stagiaires du programme en termes de postes de travail en raison du trop faible volume de réponses (N=31).*

Types de postes occupés par les stagiaires dans la restauration



Evolution du type de postes par année



**Détail en annexe p.111**

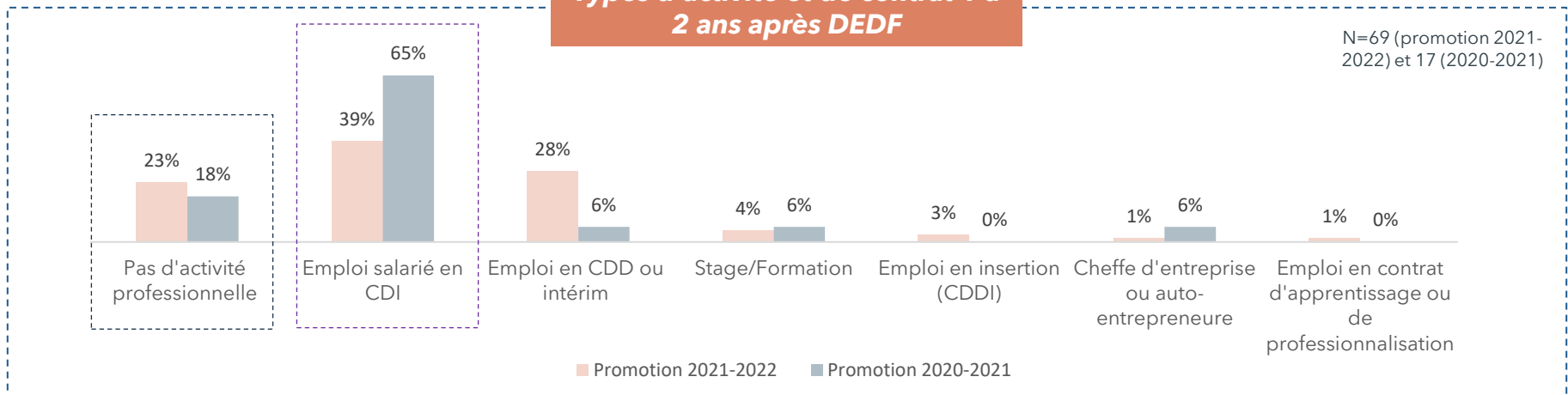


# Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires

## Focus sur l'insertion professionnelle des stagiaires les plus récentes

Promotions 2020-2021  
et 2021-2022

Types d'activité et de contrat 1 à  
2 ans après DEDF



- **77% des répondantes sont en activité 1 an après l'obtention du CAP, et 82% 2 ans après.** A noter que ces deux promotions ont pu **être impactées par la Covid19 à la fois pendant leur formation et à la suite de celle-ci**, le secteur de la restauration ayant été très affecté par les restrictions imposées par la pandémie.
- 39% des stagiaires ayant quitté le programme depuis 1 an sont ainsi en CDI (soit 51% des celles en activité), 28% en CDD.
- 65% des stagiaires ayant quitté le programme depuis 2 ans, sont en CDI (79% de celles qui travaillent). Le reste des actives sont en emploi en CDD ou intérim, en formation ou à la tête de leur activité.

# Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires

## Des anciennes stagiaires satisfaites de leurs conditions de travail

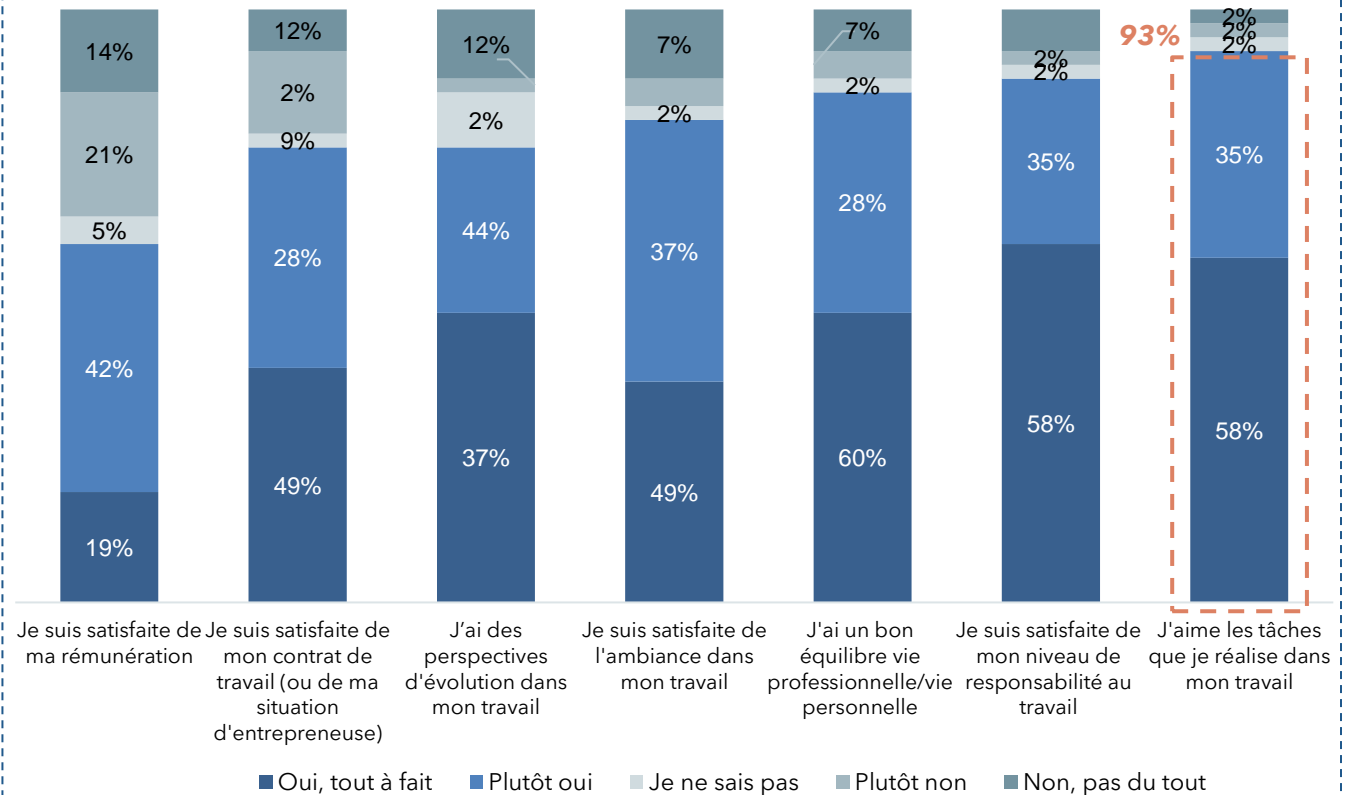
### Les anciennes stagiaires actives se déclarent très majoritairement satisfaites de leur poste et conditions de travail

- Concernant leur poste de travail, **93%** disent apprécier **les tâches** qu'elles réalisent dans leur travail et **88%** être **satisfaites** de leur **niveau de responsabilité**.
- Elles sont également **86%** à affirmer que leur travail leur permet d'avoir un **bon équilibre entre leurs vies professionnelle et personnelle** et **81%** qu'elles sont **satisfaites de l'ambiance** qu'elles y trouvent.
- 77%** disent avoir des **perspectives d'évolution** dans leur travail.
- Enfin, elles sont **77%** à déclarer être **satisfaites de leur contrat de travail** et **61%** de leur **rémunération**. C'est sur ce dernier point que les anciennes stagiaires paraissent le plus **insatisfaites (35%)**.

### Satisfaction vis-à-vis du travail et de ses conditions de travail

Etes-vous d'accord avec les propositions suivantes ?

N= 43



# Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires

## Un empouvoirement professionnel accru pour la moitié des stagiaires

**La moitié des anciennes stagiaires apparaissent plus épanouies grâce à leur travail qu'avant le programme.**

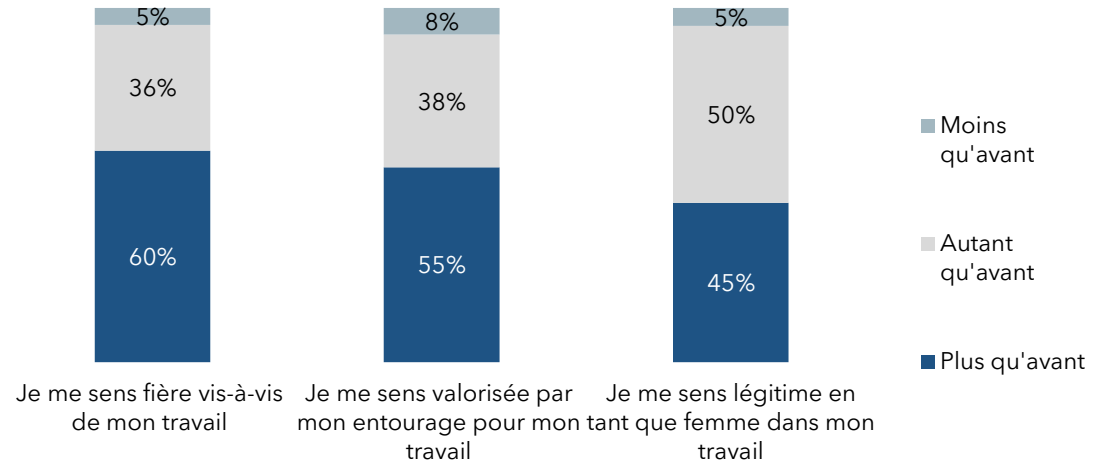
Les résultats de l'enquête quantitative auprès des stagiaires montrent que:

- **60%** des anciennes stagiaires indiquent **se sentir davantage fières** vis-à-vis de leur travail qu'avant le programme. **Ce sentiment est significativement plus prégnant** parmi les femmes qui ont continué à travailler **dans la restauration** (69% d'entre elles) que pour les autres (25% d'entre elles).\*
- **55%** disent se sentir **davantage valorisées par leur entourage** pour ce travail.
- Enfin, **45%** disent qu'elles se sentent **davantage légitimes en tant que femme dans leur travail** qu'avant le programme.

### Epanouissement lié au travail

N= 43

Par rapport à votre participation avant Des Etoiles et des Femmes...



« De ma part rien à dire. Je ne dirais jamais assez que j'ai eu la chance d'être sélectionnée et surtout d'avoir obtenu un diplôme de CAP cuisine grâce des Etoiles et des Femmes **Je me sens valorisée à tant que une femme cuisinière. [...] Après tout c'est un milieu d'hommes.** » *Stagiaire 3*

« Aujourd'hui **je suis fière de dire que je suis une cuisinière diplômée, mon métier m'a ouvert tant d'horizons** que parfois j'ai du mal à y croire. » *répondante à l'enquête*

« Après, le fait d'avoir fait le CAP m'a aidée à avoir **plus d'assurance** justement sur finalement, sur ce que je pouvais faire. » *Stagiaire 15*

\*différence significative au seuil de 5%



# Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires

## La satisfaction quant aux conditions de travail

**Une satisfaction vis-à-vis de leur contrat et horaires, notamment pour la possibilité de concilier leur vies professionnelle et personnelle et souvent la garde de leurs enfants...**

« Aujourd'hui, **j'arrive à mélanger ma vie familiale avec mon projet** de rester dans la restauration. » [Stagiaire 12](#)

« On commençait à 5h, c'est vrai que le matin c'est un peu dur, mais après... on fait 5h jusqu'à 14h (...) **moi je voulais pas avec coupures**, avec coupures c'était trop, j'avais encore mon fils qui passait le bac et je voulais pas donc **là les horaires ça m'allaient.** » [Stagiaire 4](#)

« Quand je suis venue dans cette ville, **j'ai ciblé les horaires. Parce que j'ai eu la garde pendant les vacances** [...] Alors, je commence à 6h et je fins à 13h30. » [Stagiaire 3](#)

**... et une satisfaction vis-à-vis de leur poste, leurs tâches et leur niveau d'autonomie**

« Cette expérience m'a permis **de réaliser ma reconversion en toute confiance**. le parcours n'est pas simple **mais le réseau permet de rebondir et de trouver sa voix grâce aux stages**. C'est bien d'essayer différents types de restaurants pour se faire une idée de ce qui nous convient... » [issu du questionnaire](#)

« Ça m'a permis d'aller sur Toulouse [...] J'ai été dans un Ehpad pendant deux ans et demi [...] j'ai bien aimé, **j'avais des responsabilités** [...] Et là ça fait maintenant trois mois que je suis cuisinière-traiteur [...] dans une boulangerie-pâtisserie des compagnons du devoir. » [Stagiaire 14](#)

« Cette formation m'a donnée la connaissance en cuisine , les chefs étaient dans le partage de leur savoir. **J'ai pu réaliser une partie de mon rêve** (cantine nomade pour tous) je voulais que tout le monde puisse accéder à de bon plat par cher avec des légumes de saison J'ai appris beaucoup auprès de mes chefs. » [issu du questionnaire](#)

« Je voulais pas faire de la cuisine au début du programme, c'était juste pour apprendre le français mais **ma carrière après ça a été la cuisine car j'ai beaucoup aimé. Donc ça m'a apporté le début de mon chemin dans la cuisine.** » [Stagiaire 9](#)

# Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires

## La satisfaction et l'épanouissement au travail

« J'ai pas un chef au-dessus de moi et on **me laisse faire ce que j'aime faire et ce que je veux faire.** » [Stagiaire 12](#)

« **Je suis autonome**, je faisais des menus. Toute la semaine on a un plat du jour différent. » [Stagiaire 5](#)

« Et là ça y est j'ai fini, j'ai arrêté là-bas, parce que j'avais besoin de voir autre chose, tourner la page. **Je commençais à stagner un peu, donc du coup là je reprends un nouveau poste le 1er mars. Dans un autre type d'établissement plus prestigieux. Je voulais monter un petit peu en gamme quand même.** Je serai second junior, je pense que j'aurais un peu moins de responsabilités, c'est pas plus mal vu que ça va être un nouvel endroit comme ça je vais pouvoir m'acclimater un peu. » [Stagiaire 5](#)

« **Niveau épanouissement, oui, ça c'est sûr que c'est plus épanouissant** que d'être dans un restaurant ou autre. Parce que **je suis la seule cuisinière et c'est moi qui gère mon stock**, c'est moi qui fait mes commandes, c'est moi qui fais mon plat du jour, voilà. [...] Et ça fait du bien c'est vrai d'avoir toutes les cartes en main en fait. Comme si c'était mon traiteur en fait. » [Stagiaire 14](#)

« Moi **je voulais faire des saisons, car j'aime bien changer, apprendre de nouvelles choses, de nouveaux établissements et, de connaître de nouvelles personnes et mieux connaître la cuisine que j'aime, des nouvelles façons de faire, et puis ça me donne le plaisir de voyager.** » [Stagiaire 9](#)

« Je suis assez ravie d'être dans une situation où on se sent finalement assez **une liberté de pouvoir enfin cuisiner, proposer des choses qu'on aime et en même temps d'avoir une sécurité quand même de l'emploi, même si on se sent une responsabilité importante sur le fonctionnement de l'entreprise** en fait. Donc je suis assez ravie de la situation actuelle où on a un lieu qui fonctionne sur les horaires du tiers lieu, qui sont aussi des horaires de journée qui me permettent de m'occuper de ma fille et de ma famille. » [Stagiaire 15](#)

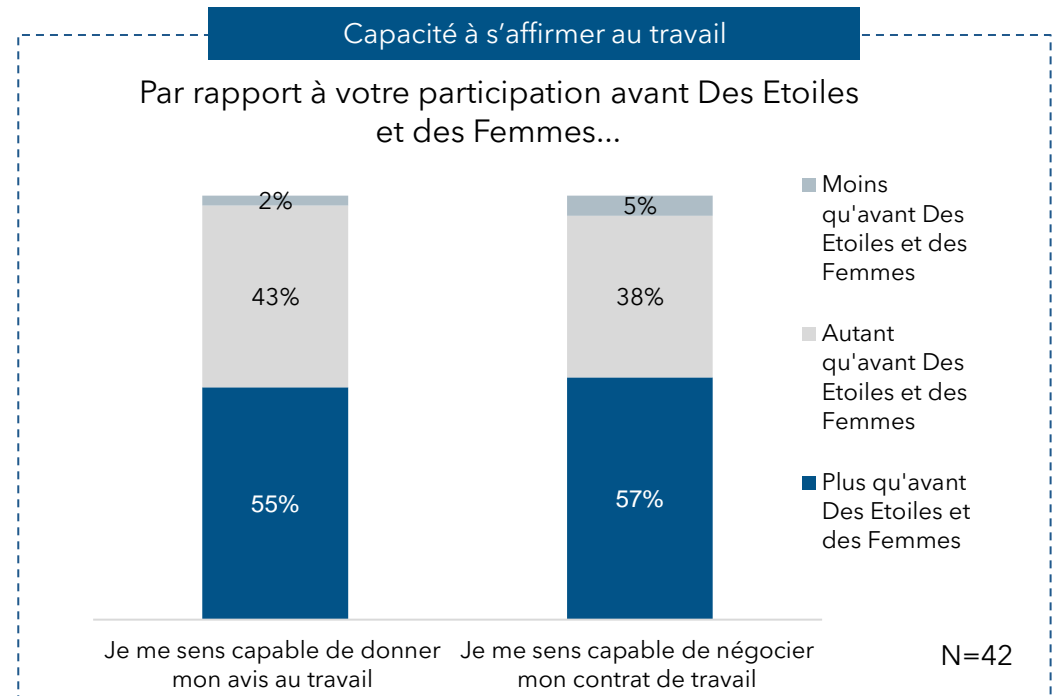
« **Moi j'aime la polyvalence, je touche à tout. Je suis aide-cuisine, je gère la plonge, ça peut être de l'aide au chaud, aux desserts, à tout ce qui est préparations froides, les entrées, les plateaux pour les personnes extérieures.** Je suis dans la cuisine d'un foyer et je suis en contact autant avec les résidents qu'avec tout le personnel. Ça me va très bien. Je gère mon temps de travail, comment je veux organiser les choses. Je suis plus libre. **Je me sens utile, je touche à tout même.** J'aide aussi mes collègues et **on se sent important dans l'entreprise.** » [Stagiaire 9](#)

# Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires

## Un empouvoirement professionnel accru pour la moitié des stagiaires

**L'étude montre que la moitié des anciennes stagiaires paraissent aussi davantage en capacité de s'affirmer dans leur travail.**

- L'enquête rapporte que **55%** des femmes disent également être **davantage en capacité de donner leur avis au travail** et **57% de négocier leur contrat de travail** qu'avant Des Etoiles et des Femmes.
- Les données qualitatives illustrent aussi ces retombées pour certaines femmes rencontrées qui **disaient avoir du mal à donner leurs avis ou à s'exprimer avant le programme.**



« Ça m'a beaucoup apporté la formation [...] Que ce soit humainement ou au niveau de l'apprentissage, parce que justement j'étais quelqu'un de très réservée en fait à l'époque. [...] **C'est vrai que j'étais très réservée et du coup je prenais moins la parole, j'étais moins sûre de moi** [...] Alors que maintenant en fait, depuis justement, avec tous les échanges que j'ai pu avoir, que ce soit avec des Etoiles et des Femmes, avec tous les chefs qui, étoilés ou non, [...] **tous les gens que j'ai pu croiser du coup ça fait que ça m'a appris beaucoup de choses et du coup on va dire que j'ai plus la facilité d'aller aider, on va dire sans me dire la personne va mal le prendre etc** » [Stagiaire 14](#)

# Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires

## Une capacité renforcée à mener à bien son projet professionnel (1/2)

**Les stagiaires se sentent très majoritairement en confiance avec leur futur professionnel.**

- **82%** des anciennes stagiaires – qu’elles soient en emploi ou non aujourd’hui – déclarent **se sentir** aujourd’hui **en capacité de changer d’emploi ou d’accéder à l’emploi** de leur choix.
- Interrogées sur leurs souhaits de projet professionnel, **27% souhaitent continuer au même poste**, **25% créer leur entreprise** ou leur association et 12% qui ne travaillent plus dans la restauration aujourd’hui souhaitent trouver un emploi dans ce secteur.

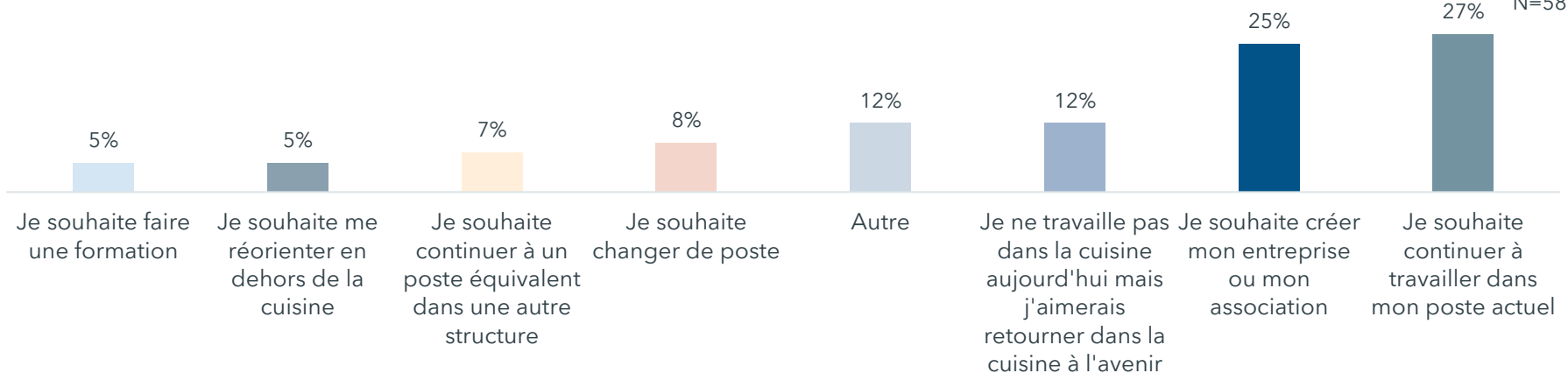
Aujourd'hui après votre participation à Des Etoiles et des Femmes, vous sentez-vous capable de changer d'emploi ou d'accéder à un emploi de votre choix ?

N=58



A l'avenir, quel est votre projet professionnel ?

N=58



# Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires

## Une capacité renforcée à mener à bien son projet professionnel (1/2)

### Ces données sont confirmées par les données qualitatives:

- Près d'un quart des femmes rencontrées (N=4) ont pour projet de créer leur propre activité (traiteur, restaurant...) et 3 sont déjà à la tête d'un projet entrepreneurial.
- De plus, il apparaît que lorsque les anciennes stagiaires n'étaient pas satisfaites de leur contrat ou épanouies au cours des dernières années - à l'exception du Covid19- , elles étaient **proactives pour chercher un nouveau poste.**

« **Je me lance avec mon copain pour ouvrir un restaurant.** Il va ouvrir le 1er mars, c'est une brasserie, c'est un grand établissement, on peut arriver jusqu'à 200 couverts, on fait de tout: un service normal, des séminaires, des mariages,... » [Stagiaire 9](#)

« Ah, moi **j'aimerais bien vraiment signer mon contrat indéterminé quelque part.** Quelque chose qui me convient aussi. [...] **Et réaliser mon livre** [...] J'aimerais bien me lancer dans ces deux projets quoi. » [Stagiaire 13](#)

« Je **voudrais monter un service de traiteur** et de livraison à domicile pour les personnes âgées. » [Stagiaire 8](#)

« Je **voudrais ouvrir mon restaurant plus tard, de cuisine marocaine.** » [Stagiaire 14](#)

« Je donne **des cours de cuisine.** » [Stagiaire 13](#)

« Moi je travaille dans un EHPAD et **tout va bien donc je sais que je vais rester ici quelque temps.** » [Stagiaire 10](#)

« Au début de l'été, **j'en avais marre. J'avais fait un peu le tour,** ça a été très passionnant mais très usant et donc j'ai démissionné. [...] **ce job-là, je l'ai trouvé par Des Etoiles et des Femmes dans une société** [...] C'était vraiment très bien, très intéressant [...]. **L'envie aujourd'hui c'est de retourner vers la vraie cuisine, le raffinement, l'assiette,** etc.; Tous les entretiens que j'ai en ce moment c'est pour des postes de second [...] Je réponds régulièrement à des annonces qui me plaisent [...] Je suis beaucoup appelée par des recruteurs, soit des chefs. » [Stagiaire 2](#)



# Les trajectoires professionnelles des anciennes stagiaires

## À retenir

### L'étude confirme des retombées positives sur la situation professionnelle des femmes immédiatement après le programme:

- La **quasi-totalité (97%) des anciennes stagiaires ont obtenu leur CAP**. Pour 26% d'entre elles, il s'agissait du premier diplôme français.
- À l'exception de la promotion de 2019-2020 impactée par la Covid19, **65% des anciennes stagiaires ont trouvé leur premier emploi post-CAP moins de 6 mois** après l'obtention du diplôme.

### L'étude confirme que la majorité des stagiaires s'insèrent de façon durable sur le marché du travail, notamment dans la restauration:

- En date de l'enquête, **73% des anciennes stagiaires sont en activité professionnelle**, dont 62% en emploi et 11% à la tête d'un projet entrepreneurial. Ainsi, seules 13% déclarent être en recherche d'emploi en date de l'enquête contre 58% avant le programme.
- Au global, sur l'ensemble des répondantes, **60% sont en CDI (contre 2% avant le programme)**, 18% en CDD, 15% entrepreneuses et 7% en contrat d'insertion.
- Parmi les actives, **74% disent occuper un poste dans le secteur de la restauration** et ces dernières travaillent principalement dans la **restauration collective (46%)** ou dans des restaurants traditionnels, bistrots ou gastronomiques (24%) et occupent principalement des postes de cheffes de partie, commis de cuisine ou cuisinières. **Des différences d'ambition en termes de carrière paraissent exister entre des femmes qui souhaitent principalement un poste stable leur permettant de concilier leur vie professionnelle et familiale au moins à court terme et des femmes avec des postes plus exigeants ou aspirant à être à la tête d'un projet entrepreneurial en lien avec la restauration. Ce projet de créer une entreprise à l'avenir est partagé par un quart des anciennes stagiaires.**
- Enfin, les anciennes **stagiaires se sentent globalement en confiance à l'idée de chercher un nouveau travail**. De plus, les données qualitatives montrent que lorsque les femmes ne sont pas satisfaites de leur emploi, elles font preuve de proactivité pour en changer.

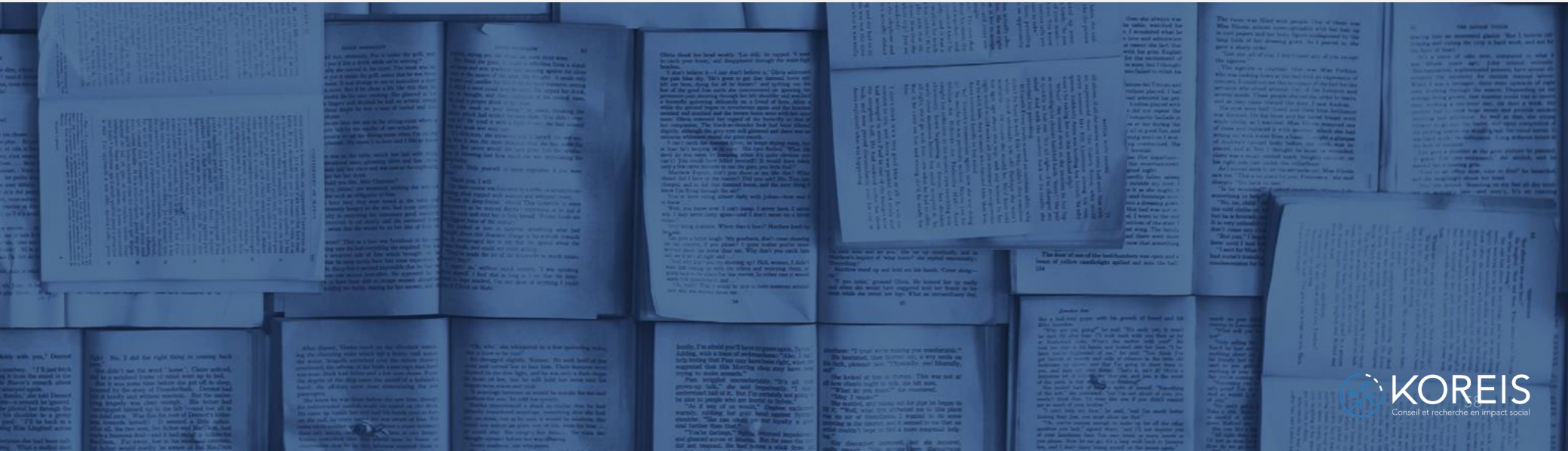
### Les données montrent également des retombées très positives sur la satisfaction des anciennes stagiaires quant à leurs conditions contractuelles et leur épanouissement professionnel en date de l'enquête:

- **77% déclarent être satisfaites de leur contrat de travail et 86% indiquent que leur travail actuel leur permet d'avoir un bon équilibre entre leurs vies professionnelle et personnelle**. Les données qualitatives montrent par ailleurs que le choix de travailler dans la restauration collective est souvent priorisé par les femmes du fait des horaires leur permettant de préserver cet équilibre et notamment la garde de leurs enfants.
- **93% d'entre elles disent apprécier les tâches qu'elles réalisent dans leur travail et 88% être satisfaites de leur niveau de responsabilité**.
- De plus, les données montrent aussi que la moitié des anciennes se sentent davantage fières et valorisées pour leur travail qu'avant le programme, notamment pour celles qui travaillent dans la restauration.



4.2

# Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires



# Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires

## Au global, l'amélioration de la situation économique... (1/3)

**Les données quantitatives montrent une évolution positive des revenus moyens et de la situation financière des anciennes stagiaires après le programme.**

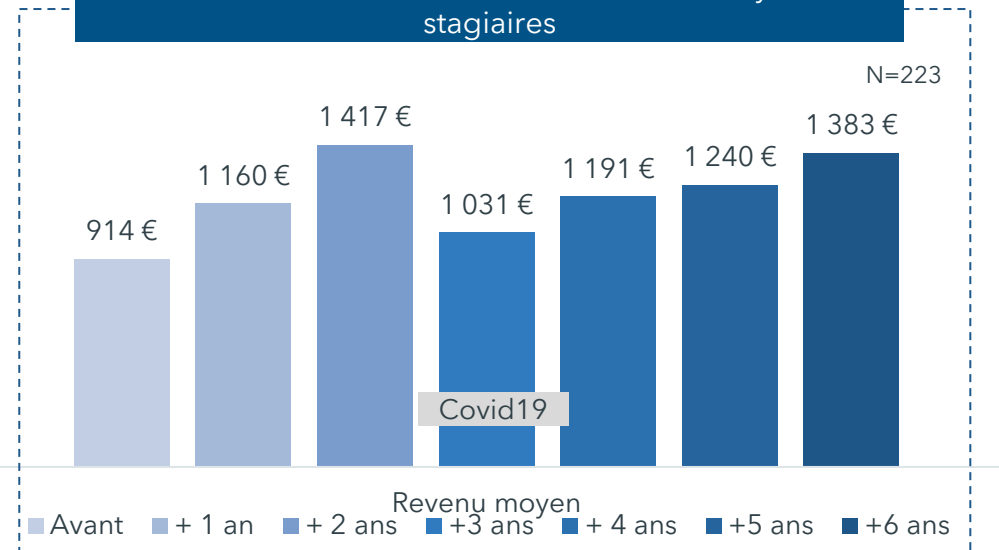
- Tandis que les stagiaires indiquent percevoir en moyenne **914€ net par mois** avant le programme (d'après la promotion 2022-2023), **leurs revenus progressent** dès l'issue du programme. Ils atteignent **1 160€ net par mois après un an**, et continuent à **augmenter au fil des années**, jusqu'à en moyenne **1 383€ net mensuel 6 ans après** le programme.

*NB: la promotion correspondant au +3 ans est celle ayant été diplômée pendant la période du confinement liée à la Covid19, ce qui peut contribuer à expliquer le revenu moyen plus faible indiqué par cette promotion.*

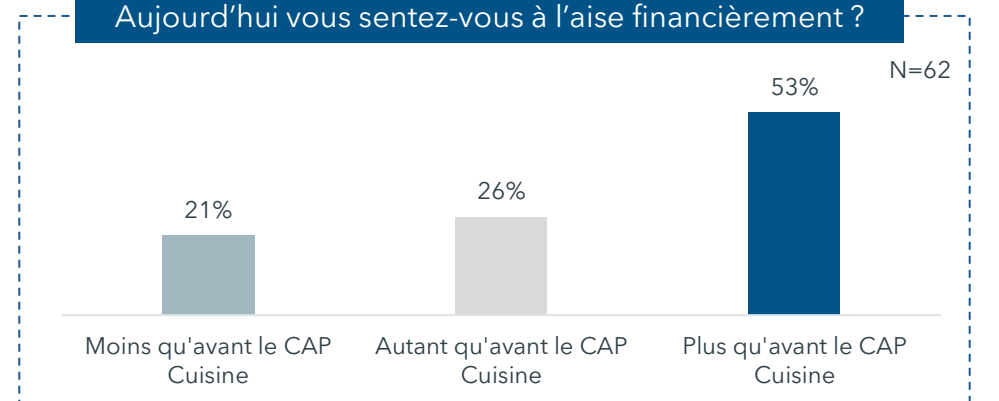
*A noter que pour les promotions les plus anciennes, le faible volume de données invite à analyser ces données avec précaution (ex: +6 ans (N=1)).*

- Interrogées plus globalement sur leur situation financière, **53%** des anciennes stagiaires disent **se sentir plus à l'aise financièrement qu'avant le programme**. Cela pourrait s'expliquer à la fois par l'amélioration des revenus et la stabilité économique liées à l'accession d'une majorité des actives à un contrat en CDI.

Evolution du revenu mensuel net mensuel moyen des stagiaires



Aujourd'hui vous sentez-vous à l'aise financièrement ?

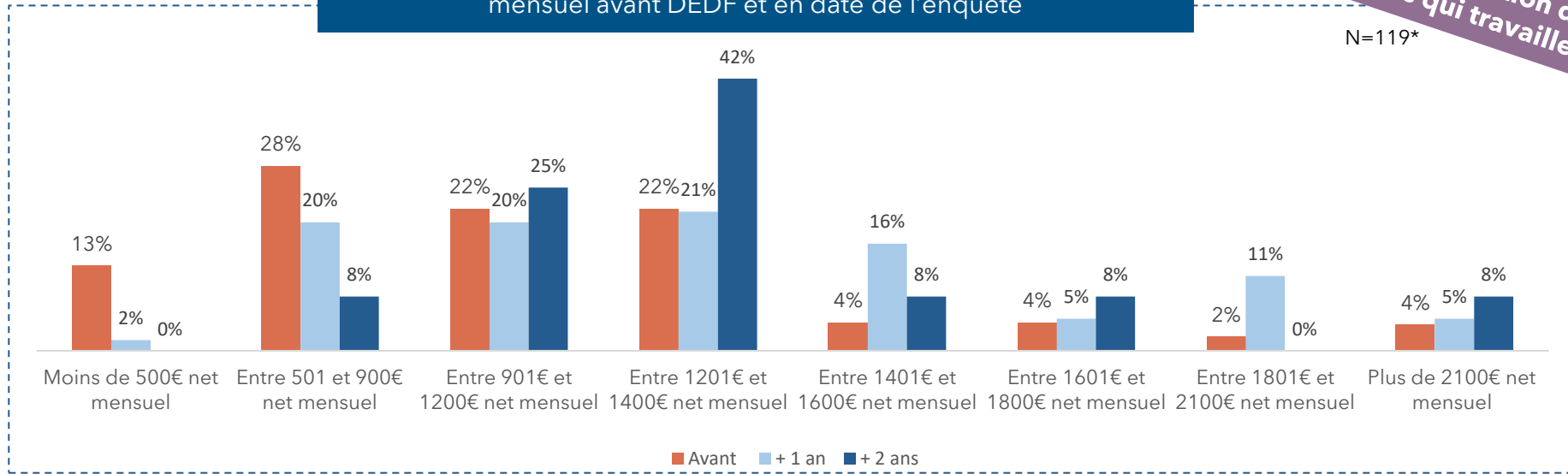


# Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires

## ... notamment grâce à l'amélioration des rémunérations (2/3)

Evolution des niveaux de rémunération (= salaires issus du travail) net mensuel avant DEDF et en date de l'enquête

Rémunération de celles qui travaillent  
N=119\*



**Interrogées plus spécifiquement sur leurs niveaux de rémunération (=salaires issus du travail vs revenus totaux = salaires et prestations sociales), la rémunération de celles qui travaillent s'améliore dès les premières années qui suivent la sortie du programme**

- **Avant le programme 63% touchaient** une rémunération inférieure à **1 200€ net mensuel**, **1 an après 42%** et **2 ans après seulement 33%**. Seulement 10% touchaient plus de 1 601€ avant le programme, contre 21% un an après et 16% 2 ans après.
- **2 ans** après le programme, **une majorité** des anciennes stagiaires actives avaient une rémunération comprise **entre 1 201€ et 1600€**.

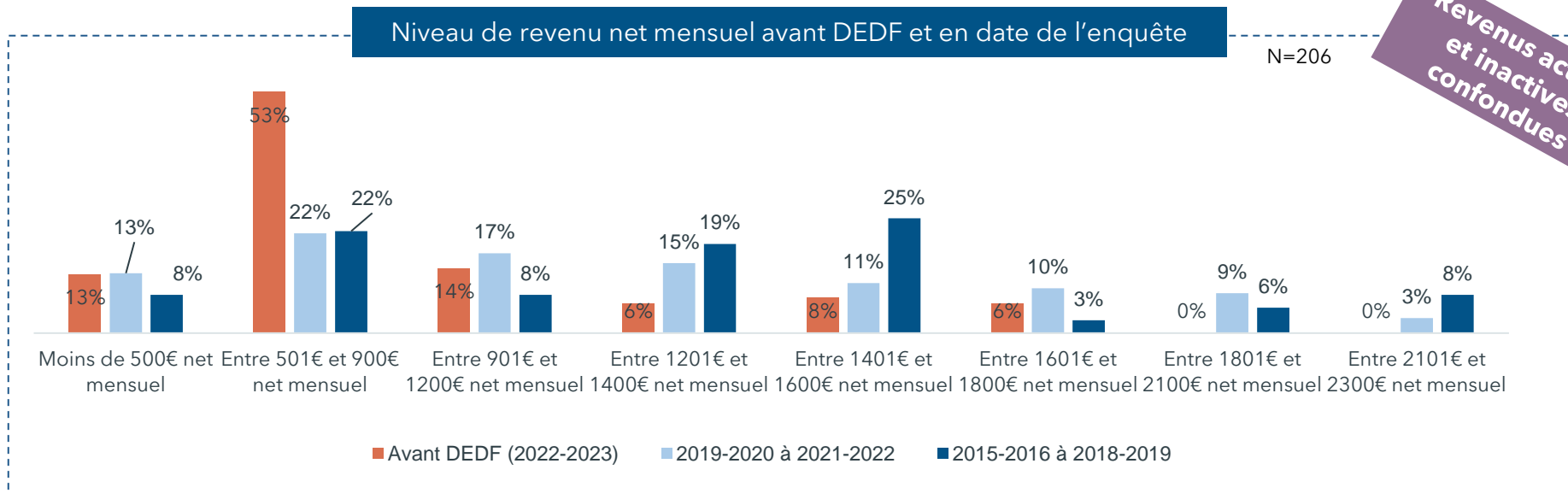
\*NB: Ces données sont présentées à titre indicatif mais l'étude ne permet pas de conclure sur la représentativité de ces données par rapport à la population totale de participantes au programme en raison du faible volume de données pour la promotion 2020-2021 (N=16 femmes au total)

# Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires

## ...mais des revenus très faibles pour une minorité (3/3)

**Ainsi l'insertion professionnelle permise par le programme est source d'émancipation économique voire de sortie de la précarité pour une partie des stagiaires. Cependant, certaines continuent cependant de percevoir de faibles revenus.**

- Parmi les anciennes stagiaires, **42% touchent désormais au total plus de 1 400€ net mensuel** (salaires et prestations sociales).
- Cependant, des disparités existent entre celles qui travaillent et les autres. Ainsi, même après l'accompagnement Des Etoiles et des Femmes, **30% des anciennes stagiaires (2015/2016 à 2018/2019)** indiquent percevoir un **revenu mensuel net inférieur à 900€** et au moins **57% perçoivent moins que le SMIC**.



# Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires

## L'évolution de la capacité à consommer ou à investir pour une minorité

**Cette évolution professionnelle et économique a eu des retombées sur la capacité à consommer ou à investir d'un quart des anciennes stagiaires.**

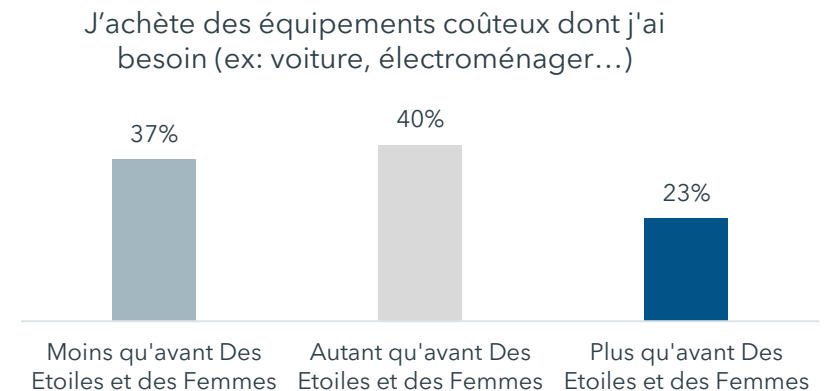
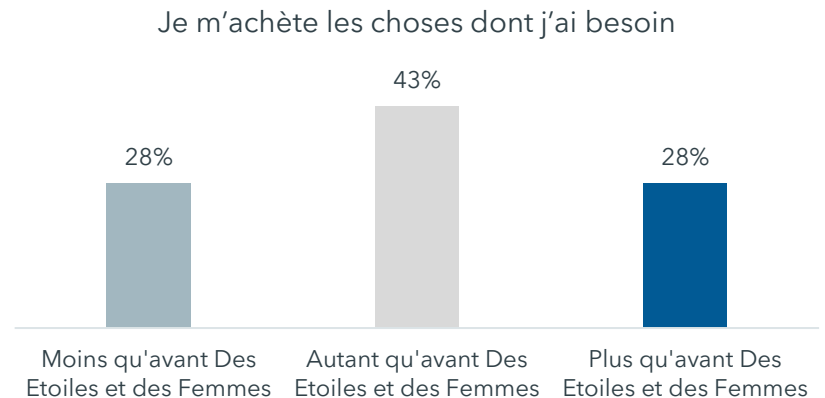
- **28%** des anciennes stagiaires indiquent qu'elles peuvent **s'acheter davantage de choses dont elles ont besoin** qu'avant le programme et **23%** disent aussi qu'elles **achètent davantage d'équipements coûteux** dont elles ont besoin (ex: électroménager, voiture...). **Pour environ 40% d'entre elles, la capacité à consommer ou s'équiper n'a pas changé.** Cela peut s'expliquer par la persistance de revenus assez faibles pour certaines femmes.
- Les témoignages recueillis en **entretiens** permettent d'**illustrer les achats ou investissements** qu'ont pu réaliser certaines femmes grâce à leur insertion professionnelle à la suite du programme. Elles insistent pour certaines sur le fait que **leur insertion professionnelle en CDI a été déterminante dans leur vie en leur donnant accès à des revenus stables**, ce qui a pu faciliter leur accès à des prêts bancaires ou l'achat d'équipements coûteux.

« **J'ai acheté une voiture** à 12 000 euros quand même, j'ai réussi, avant j'avais pas cette chance. **J'ai aménagé ma maison**, j'ai tout changé. » *Stagiaire 4*

« Le **CDI ça m'a permis d'acheter une voiture.** »  
*Stagiaire 9*

### Capacité à consommer ou investir

N=60



# Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires

## La résorption de quelques problématiques sociales pour une minorité

### Les évolutions positives relatives à des problématiques sociales et personnelles concernent un quart des anciennes stagiaires.

Depuis le programme, parmi les stagiaires concernées par ces problématiques,

- **28%** déclarent se trouver dans une **meilleure situation de logement**,
- **25%** de celles qui ont des besoins liés à la garde d'enfants indiquent que leur recours à **des solutions de garde d'enfants s'est amélioré**,
- **23%** avoir **plus facilement accès à des transports** pour se déplacer,
- et **18%** avoir **davantage recours aux soins** quand elles en ressentent le besoin.
- A noter que 44% des répondantes déclarent une évolution positive sur au moins une des propositions. **Cela est davantage prégnant pour les femmes nées à l'étranger (54% d'entre elles).**

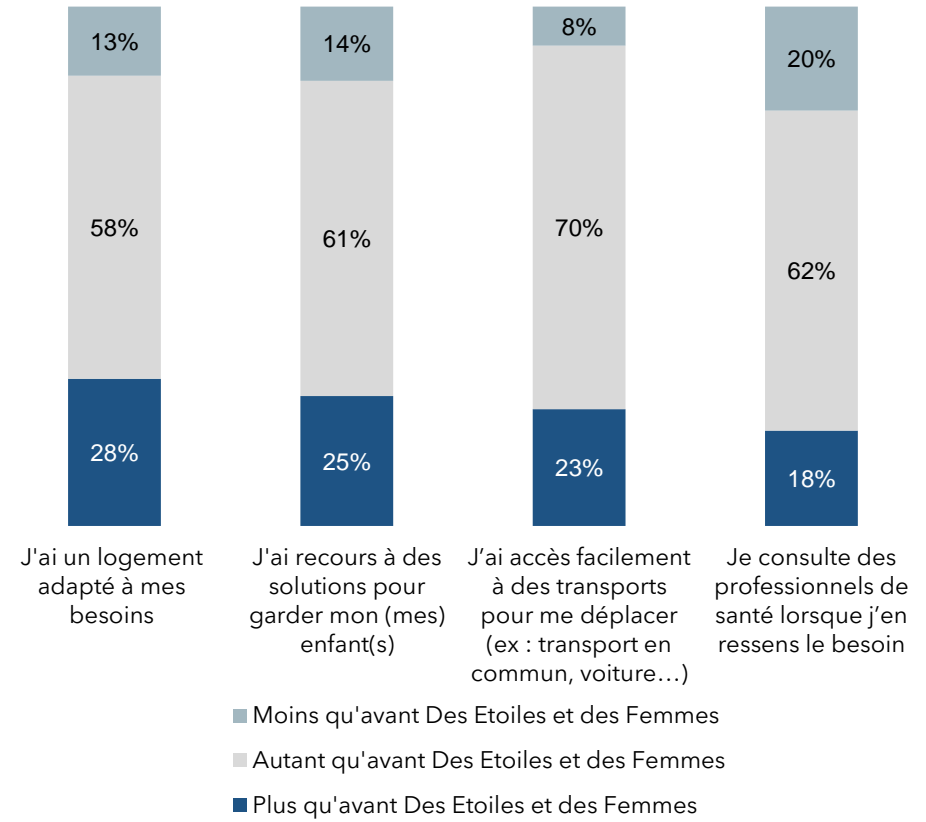
*NB: Ces données n'indiquent pas si les femmes rencontraient ces difficultés avant le programme mais simplement l'évolution de leur situation sur ces différents éléments caractéristiques de leur situation personnelle et pouvant conduire à l'existence de freins périphériques gênant leur insertion socio-professionnelle.*

*A noter que les réponses sur le logement ne concernent que 71% des répondantes et celles pour la garde d'enfants que 50% des répondantes car elles ne disaient ne pas être concernées par ces difficultés avant le programme.*

### Situation sociale des femmes après le programme

N=56

Depuis des Etoiles et des Femmes, comment vous sentez-vous par rapport aux propositions suivantes ?



# Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires

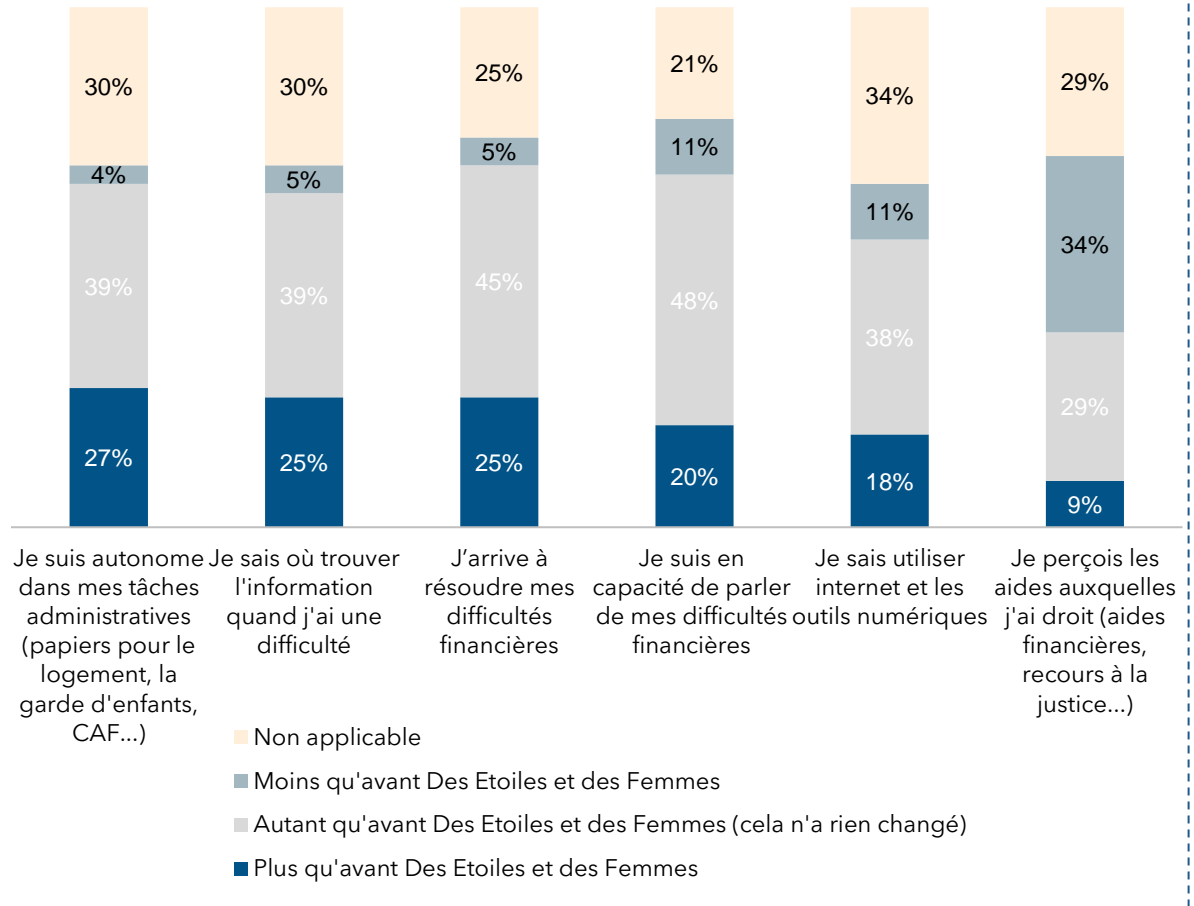
## Une capacité accrue à s'autonomiser sur certaines démarches (1/2)

### Les retombées du programme en termes d'autonomisation dans les démarches liées à la situation sociale concernent un tiers des anciennes stagiaires.

- **27%** des anciennes stagiaires disent être **plus autonomes dans leurs tâches administratives** qu'avant le programme, **25% mieux savoir comment se renseigner si elles ont une difficulté** et **25%** qu'elles arrivent mieux à **résoudre leurs difficultés financières** et 20% à en parler si elles en ont.
- **18%** disent également **mieux savoir utiliser internet et les outils numériques**, ce qui constitue la levée d'un frein important pour effectuer certaines démarches.
- Enfin, une très petite minorité, **9%**, disent aussi avoir **davantage recours à leurs droits** qu'avant le programme.
- **Les retombées paraissent concentrées sur certaines femmes**, puisque 36% des répondantes connaissant au moins une évolution positive sur une de ces propositions. **Cela semble notamment davantage concerner les femmes nées à l'étranger** (49% d'entre elles). **25%** ont une évolution positive sur **au moins deux de ces dimensions d'autonomisation**.

### Autonomisation des stagiaires dans leurs démarches et la résolution de leurs difficultés

N=56





# Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires

## Une capacité accrue à s'autonomiser sur certaines démarches (2/2)

### Des effets différents selon les stagiaires

Les **effets sur l'autonomisation des femmes** depuis le programme **paraissent plus prégnants pour les femmes qui sont nées à l'étranger et celles qui ne travaillaient pas avant** Des Etoiles et des Femmes:

- 38% des femmes nées à l'étranger disent **mieux savoir comment trouver l'information** dont elles ont besoin pour résoudre une difficulté depuis le programme alors que seules 11% des femmes nées en France estiment avoir progressé là-dessus.
- 31% disent aussi avoir progressé sur **l'utilisation du numérique** contre 4% des femmes nées en France. 38% estiment **être en meilleure capacité de résoudre leurs difficultés financières** contre 11% des stagiaires nées en France. 28% d'entre elles disent aussi **avoir amélioré leur accès à des moyens de transport** contre 4% des personnes nées en France.
- Enfin, 31% des femmes qui étaient inactives disent avoir **amélioré leur situation de logement** depuis le programme (contre 17% des actives), 29% être plus en capacité à résoudre leurs problèmes financiers (contre 10% des actives).

En revanche, certaines des anciennes stagiaires rencontrées en entretien ayant encore des enfants à charge indiquent que la **garde d'enfants** peut constituer un frein encore important pour trouver un emploi et une stagiaire indique faire encore appel à la coordinatrice de son association pour l'aider avec cette problématique:

### **La garde d'enfants est un frein persistant pour de nombreuses femmes**

« C'est pour ça, quand j'ai fini cette formation, je me suis demandée : d'abord si je trouve un travail, est ce que je suis capable de continuer ? **C'était ça en fait, le problème, c'était toujours la garde de mes enfants.** Parce que je me suis dit si j'accepte aujourd'hui un travail, parce que j'avais des propositions [...] mais je refusais parce que je me disais : j'ai peur que si j'accepte aujourd'hui et demain je dis au chef : bah je peux pas venir, la maîtresse de ma fille est pas là ou mon fils est malade [...] Donc, je me suis dit : j'ai déjà le diplôme dans la poche et je vais chercher doucement. Et c'est à partir de là que c'est [X] qui m'a donné l'idée de l'association. Elle m'a dit pourquoi pas on fait pas une association, la cuisine ça nous plaît, et comme ça on n'est pas obligé de respecter des heures. » [Stagiaire 11](#)

« J'avais un problème il y a quelque mois pour la CAF pour la garde d'enfants et tout alors **j'ai appelé [la coordinatrice]**. Si j'ai un problème je sais que je peux l'appeler. » [Stagiaire 10](#)

# Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires

## L'amélioration du regard sur elles-mêmes (1/3)

**Un peu plus de la moitié des anciennes stagiaires estiment que le programme a contribué à améliorer le regard qu'elles portent sur elles-mêmes.**

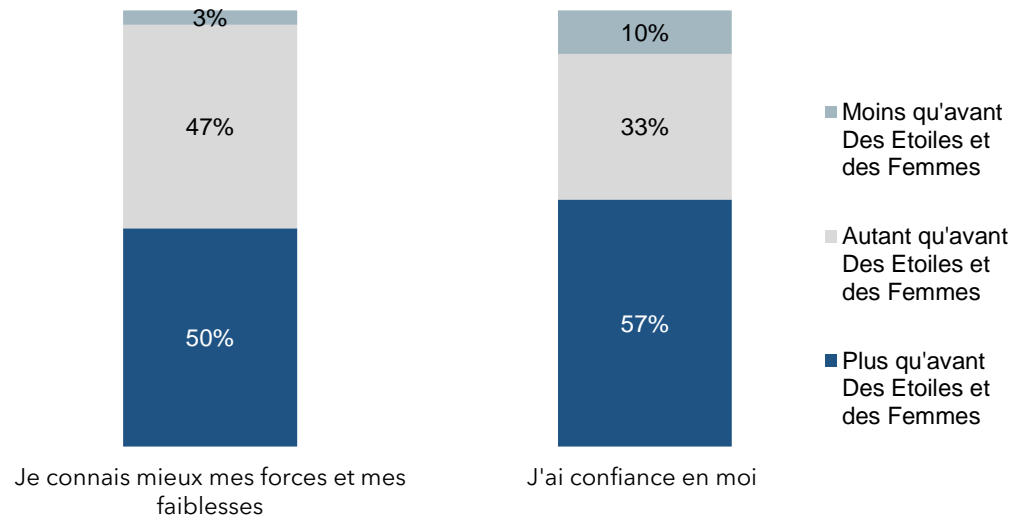
Au-delà des effets positifs avancés par les anciennes stagiaires en termes de fierté, de sentiment de valorisation et de légitimité vis-à-vis de leur travail, les données d'enquête mettent également en évidence des retombées sur **l'épanouissement personnel** des femmes:

- **50%** disent **mieux connaître leurs forces et faiblesses** qu'avant le programme.
- **57%** disent avoir **davantage confiance en elles**.

### L'amélioration du regard sur elles-mêmes

N=60

Depuis des Etoiles et des Femmes, comment vous sentez-vous par rapport aux propositions suivantes ?



### Des effets différents selon les stagiaires

Les effets sont plus **prégnants pour les femmes qui étaient inactives avant DEDF et celles nées à l'étranger**:

- **60% des femmes qui étaient inactives** avant le programme déclarent avoir **davantage confiance en elles qu'avant le programme** (contre 42% des actives).
- **67% des femmes nées à l'étranger** disent avoir **davantage confiance en elles aujourd'hui** contre **44%** des femmes nées en France et **58% mieux connaître leurs forces et faiblesses** contre 41% de celles nées en France.

# Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires

## L'amélioration du regard sur elles-mêmes (2/3)

### Les données qualitatives confirment aussi ces retombées du programme en termes d'amélioration de la confiance en soi et de mobilisation.

Une grande majorité des femmes rencontrées en entretien disent aussi avoir **gagné en confiance grâce au programme**, notamment du fait du soutien de l'équipe encadrante (professeurs et équipe Des Etoiles et des Femmes) et de **la fierté de s'être formée, d'avoir acquis une expérience et un diplôme.**

Si beaucoup se souviennent de moments de découragement et de **doute sur leur capacité à aller au bout de la formation**, elles estiment que le programme les a aidées à rester mobilisées et motivées jusqu'à l'obtention du CAP et dans leur parcours professionnel à l'issue du CAP.

Enfin, elles disent que cette confiance gagnée leur permet d'être plus à l'aise dans leur métier pour **prendre des responsabilités et des initiatives** et plus largement **se sentir en confiance en tant que cuisinière mais aussi en tant que femme.**

### Un sentiment de fierté et l'amélioration de la confiance en elles

« Au début, c'était compliqué. Je me disais : je sors de femme au foyer à femme active, **j'arriverai jamais** et après j'étais fière. » [Stagiaire 12](#)

« Moi j'avais plus de 50 ans donc c'est difficile de commencer des études et de travailler comme ça. On se dit souvent qu'on y arrivera pas. Je me sens fière aujourd'hui d'avoir réussi. **J'ai surtout gagné en confiance.** » [Stagiaire 4](#)

« Ça m'a apporté **confiance, caractère et motivation.** Parce qu'en tant qu'étranger ça au départ tu l'as pas. Tu te fais marcher dessus car tu sais pas parler la langue par certains chefs mais maintenant il y a plus ça. Mes premières saisons c'était la misère mais maintenant j'ai décidé de ne plus me faire marcher dessus. **J'ai pris beaucoup de confiance et de professionnalisme et je suis plus autodidacte.** » [Stagiaire 9](#)

« Dans cette structure, **on apprend beaucoup la confiance, comment gérer la pression, des choses** comme ça qui te servent beaucoup après. Apprendre à respirer, à se poser, être calme et se remettre en question. **J'ai plus confiance et je prendrai plus d'initiatives dans les choses que je fais qu'avant que je commence la formation. J'ai moins tendance à avoir peur des choses, des responsabilités. Je vais moins me bloquer...** » [Stagiaire 8](#)

« En fin de compte, voilà, il y a rien qui fait peur, on est capable de tout faire, il faut juste se motiver, **il faut pas dire que je suis pas capable.** Ça pendant cette année ça m'a aidée. » [Stagiaire 11](#)

« **Être diplômée, même avec un CAP, c'est énorme pour moi. C'est une fierté en fait d'avoir un CAP, j'avais 37 ans.** Et franchement, je me suis dit **y a plein de femmes qui sont à la maison** et qui veulent reprendre l'école mais avec des aides à côté. **Moi je ne l'aurai pas fait seule, sans cette aide de Des Etoiles et Des Femmes.** » [Stagiaire 12](#)

# Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires

## L'amélioration du regard sur elles-mêmes (3/3)

### Une remobilisation à long-terme dans leur vies professionnelle et personnelle et un mieux-être

« **Moralement, j'ai changé. Je suis une autre personne. Moi ça a été une renaissance.** » *Stagiaire 5*

« Ce programme m'a permis de **reprendre confiance en moi après des années de chômage**. Il m'a permis pendant 9 mois d'avoir une vie normale, et ça n'a pas de prix. Depuis, **je suis remotivée** et si je n'ai pas encore retrouvé un poste en CDI, le moral et l'envie sont bien là. » *répondante à l'enquête*

« **Vous m'avez sauvé la vie** et ce n'est pas un euphémisme, **j'étais dans une situation psychologique dramatique et grâce à l'action des Étoiles et des Femmes, j'ai enfin retrouvé l'espoir d'une vie meilleure** pour mes enfants et moi. » *répondante à l'enquête*

« Alors, mais vraiment quand j'ai fait cette formation, je le regrette jamais. Parce que c'est **à travers cette formation que j'ai confiance en moi**. Voilà, je me suis dit : j'ai **fait cette formation, je peux faire plein de choses** ! Je peux faire beaucoup de choses après. » *Stagiaire 11*

« Je pense que **si je n'avais pas fait ça, je pense que je serai au RSA** [...] J'ai fait un plan pour avoir une vraie vie. **Une vie d'une femme qui vraiment veut s'en sortir. Qui veut sortir de la misère, de plein de choses, avoir une valeur.** » *Stagiaire 3*

« Ils t'encouragent. Quand tu dis que : « **Non, je pense que je peux pas** ». Ils te poussent. Ils te disent : « **si, si tu peux le faire.** » Il y avait aussi d'autres femmes, il y avait les profs... Franchement, ils étaient solidaires. J'ai pas regretté d'avoir fait cette formation. Franchement, ils étaient tous là, ils étaient à l'écoute. Franchement, c'était exceptionnel. » *Stagiaire 11*

# Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires

## Des retombées positives en termes d'empouvoirement personnel

### L'enquête montre que les retombées du programme sur la vie personnelle et sociale des Femmes concernent près d'une moitié des stagiaires

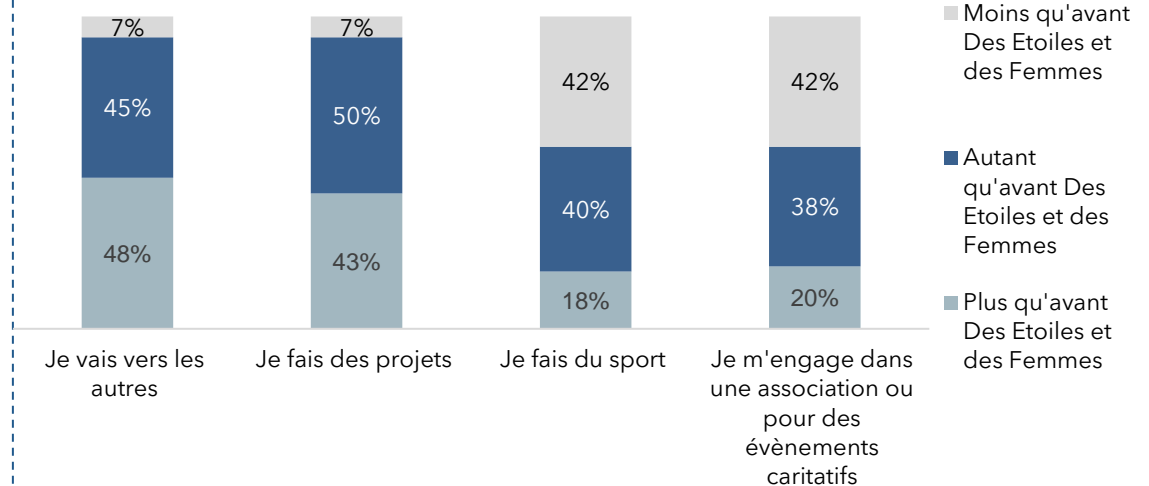
- **48%** des stagiaires disent **davantage aller vers les autres** qu'avant le programme.
- **43%** disent aussi **faire davantage de projets**, ce qui peut s'expliquer par l'amélioration de leur stabilité économique, du regard sur elles et sur l'avenir.

En revanche, les données quantitatives montrent **des résultats plus nuancés sur d'autres pans de leur vie personnelle, à savoir le sport et l'engagement associatif**. 42% d'entre elles disent faire moins de sport et moins s'engager dans des associations qu'avant le programme. L'insertion professionnelle, qui tend à réduire le temps disponible pour des activités personnelles peut contribuer à expliquer ces tendances.

### Des retombées sur la vie personnelle et sociale des anciennes stagiaires

N=60

Depuis des Etoiles et des Femmes, comment vous sentez-vous par rapport aux propositions suivantes ?



### Des effets différents selon les stagiaires

Les effets paraissent aussi **plus prégnants pour les femmes nées à l'étranger et celles qui étaient inactives avant le programme**

- 46% des femmes qui étaient inactives avant le programme déclarent **avoir évolué positivement sur leur capacité à faire des projets** (contre 33% des actives). C'est aussi le cas de 55% des femmes nées à l'étranger contre 30% des femmes nées en France.
- Les femmes nées à l'étranger sont aussi 63% à dire **aller davantage vers les autres** depuis Des Etoiles et des Femmes contre 30% de celles nées en France.

# Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires

## Des retombées positives en termes d'empouvoirement personnel

**Les données qualitatives confirment aussi des retombées sur l'ouverture de certaines femmes et leur capacité à oser s'exprimer.**

Beaucoup mettent en avant le fait de **se sentir plus utiles et valorisées dans leur vie en général**. Elles attribuent pour certaines notamment cela au fait **d'avoir acquis un autre statut que celui de « mère au foyer »**. Elles témoignent des effets positifs sur leur vie d'avoir un emploi qui les fasse **sortir de leur domicile et enrichir leur vie sociale au-delà de leur cercle familial**.

Ces effets et l'amélioration du regard sur elles-mêmes semblent avoir **créer un déclic chez une minorité de femmes** qui d'après elles ou leurs camarades de parcours **sont devenues plus ouvertes et s'autorisent davantage à sortir, penser par elles-mêmes et s'exprimer qu'avant le programme**.

« J'ai pas regretté. **ça m'a permis de sortir de la maison et des petites routines** de la famille. » *Stagiaire 5*

« C'est cette formation qui m'a donné la force. c'est vrai, **avant je faisais rien. Je m'occupais de mes enfants mais pas plus.** » *Stagiaire 11*

« En termes de confiance, il y a des filles qui sont **arrivées qui étaient extrêmement fermées au début [...]** Moi **j'ai vraiment vu la plupart de ces filles découvrir que dehors, il y a des trucs sympas, on peut voir ses copines [...]** Il y a une espèce **d'ouverture.** » *Stagiaire 2*

« C'était même assez touchant d'ailleurs, de voir d'un coup **des femmes qui n'osaient pas parler, qui n'osaient pas dire des trucs et n'osaient pas être elles.** Je pense que les dames de ma promo, **ça leur a donné la permission de se dire on a le droit de penser à soi.** » *Stagiaire 7*

# Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires

## Des retombées sur l'entourage des anciennes stagiaires (1/3)

### Les retombées du programme sur la vie familiale et l'entourage semblent ne concerner qu'un tiers des anciennes stagiaires.

- **29%** indiquent que **leur famille les soutient davantage** dans leur situation professionnelle qu'avant le programme;
- **32%** sentent que leur **famille est aussi plus fière d'elles**.
- Enfin, **45%** des anciennes stagiaires estiment que **leur parcours** avec Des Etoiles et des Femmes **a donné envie à certaines personnes de leur entourage de faire de la cuisine ou de reprendre des études**.

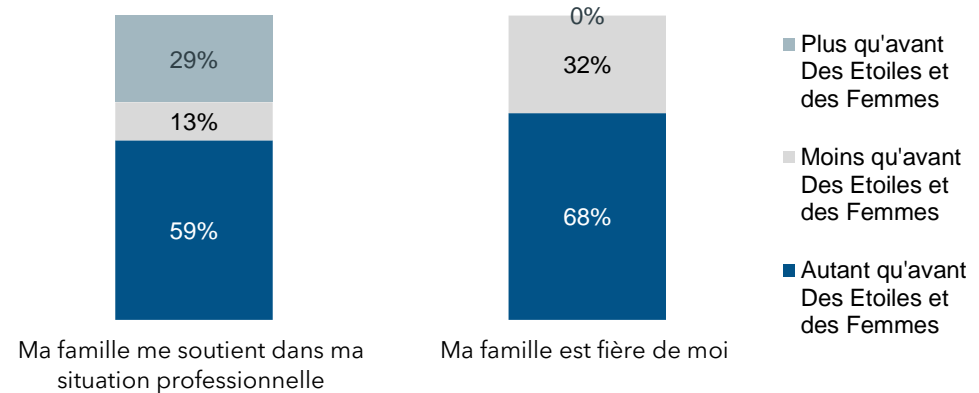
### Des effets différents selon les stagiaires

- Celles qui n'avaient pas de **diplôme** initialement sont davantage à déclarer que **leurs familles les soutient davantage** (44% contre 26% des diplômées) qu'avant le programme.
- 41% de celles **nées à l'étranger** l'affirment aussi contre 22% de celles nées en France.

### Des retombées sur la vie familiale et l'entourage

N=56

Depuis des Etoiles et des Femmes, comment vous sentez-vous par rapport aux propositions suivantes ?



Selon vous, votre parcours dans des Etoiles et des Femmes et le CAP Cuisine a-t-il donné envie à certaines personnes autour de vous de faire de la cuisine et/ou de reprendre des études ?



# Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires

## Des retombées sur l'entourage des anciennes stagiaires (2/3)

### Les données qualitatives permettent d'illustrer les retombées positives du programme et de l'insertion sur le rapport à l'entourage pour certaines femmes:

- Certaines femmes ont en effet mentionné que **leur famille est davantage fière d'elles et qu'elles se sentent plus soutenues par leur entourage**, ce qui semble les conforter encore davantage dans leur choix d'avoir repris leurs études et d'avoir intégré Des Etoiles et des Femmes.

« Tout a changé auprès de mes parents, de mes frères et sœurs, de mes enfants [...] ils sont contents de m'aider, de me voir travailler. Ils me voient épanouie. Et c'est pour ça **qu'ils sont très fiers de moi parce que j'ai pas abandonné.** » [Stagiaire 12](#)

« **Mes enfants étaient fiers quand ils m'ont vu sur le journal, sur France 3** et tout ça...et je sais pas ils étaient fiers de mon parcours. » [Stagiaire 4](#)

« **Cette fierté c'était partagé entre mon mari, mes enfants** c'est vrai qu'ils sont un peu petits [...] il y avait ma famille. Ma mère et mes sœurs, même si elles ne sont pas là en France, elles sont au Maroc. Le jour que j'ai dit: « j'ai mon diplôme et tout », **elles ont pleuré de joie et elles étaient fières que j'ai fait mes études en France et de réussir un diplôme comme ça, c'était vraiment une fierté!** » [Stagiaire 11](#)

« Hier, j'ai été fière. Mon fils [...] il comprend pas en fait pourquoi sa maman, c'est une travailleuse, et que c'est un truc bien pour lui aussi. [...] La maman de son copain lui a dit : « **ouais, ta maman, c'est une femme forte, c'est une travailleuse, bravo** . Ta maman, c'est une papa et maman en même temps [...] ». Il est rentré à la maison, il m'a fait un câlin, il m'a dit : **maman, je suis fier de toi** [...] J'ai les larmes de mes yeux et j'ai la chair de poule [...] **Maintenant, il me respecte plus et je suis fière de mon choix et j'ai pas regretté en fait.** Mon choix, c'est un bon choix. » [Stagiaire 3](#)



# Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires

## Des retombées sur l'entourage des anciennes stagiaires (3/3)

**Une minorité dit aussi essayer d'aider et d'encourager aussi d'autres personnes dans les métiers de la cuisine ou en montrant qu'on peut aussi réussir en venant des « quartiers ».**

- Quelques stagiaires (N=3) témoignent en effet adopter **un rôle d'ambassadrice** auprès de personnes de leur quartier ou leur entourage plus proche.
- Elles évoquent aussi des retombées positives sur **leur épanouissement personnel de pouvoir aider d'autres personnes.**

« **Depuis justement que j'ai le CAP** et même que je suis en cuisine, c'est vrai que j'ai beaucoup de copines quoi, qui m'appellent ou voilà quand je rencontre des gens et qui me disent : voilà, je suis en train d'essayer de faire ça, comment tu ferais ? [...] **ça fait plaisir d'aider.** »  
*Stagiaire 14*

« Ça nous a appris une chacune, même sur la vie et l'entraide. Parce que forcément il y en avait pas mal qui ne parlaient pas français. Et vraiment, oui, c'était pas mal. Même le fait de faire des ateliers extérieurs **pour montrer aux gens ce qu'on sait faire, comment on peut arriver à faire ça et à rentrer dans une formation comme ça pour des gens de quartier** » *Stagiaire 14*

« Pour moi la formation Des Etoiles et des Femmes c'était une très belle expérience. J'ai acquis pleins de connaissances sur la cuisine française. Je suis fière d'avoir obtenu la diplôme CAP cuisine. **J'ai encouragé mon fils dans le métier de restauration il a ouvert son restaurant aujourd'hui.** » *issu du questionnaire*

« Il y a un groupe de femmes qui sont en manque de confiance en elles, qui ont des problèmes familiaux [...] je me suis dit d'être un peu leur ambassadrice [...] **c'est ce que je fais déjà un peu avec les habitants du quartier tous les 15 jours il y a un atelier adulte [...] je leur apprends des trucs et c'est une satisfaction pour moi et pour eux.** » *Stagiaire 12*

« Je fais des ateliers de cuisine aux enfants et dans les centres sociaux et à la cuisjine de[x], un restaurant solidaire. Et là ça fait 2 ans, qu'on me ramène des nouvelles recrues [...]. Ils font un repas de groupe avec l'association Petit à Petit et c'est moi qui cuisine, et être là en face de ces nouvelles femmes qui vont être diplômées et même eux ils me disent, de te voir arriver à ce point-là, **ça les encourage, de tenir bon** [...] je leur ai dit il faut s'accrocher, ça vaut le coup. » *Stagiaire 12*

# Les trajectoires économiques et sociales des anciennes stagiaires

## À retenir

**L'étude montre une amélioration globale de la situation financière des anciennes stagiaires et qu'une moitié se sent plus à l'aise financièrement aujourd'hui mais certaines perçoivent encore des revenus très faibles:**

- Alors que le revenu mensuel net moyen des stagiaires de la promotion actuelle s'élevait à 914€ avant le programme, **le revenu mensuel net 6 ans après le programme atteint 1 383€**. La moitié des anciennes stagiaires disent ainsi **être plus à l'aise financièrement** aujourd'hui qu'avant le programme. Les données qualitatives montrent que ce résultat est moins attaché à l'évolution des revenus des anciennes stagiaires qu'au fait d'avoir un contrat plus stable (parfois en CDI). En revanche, ces évolutions générales cachent **des disparités de revenus**: 32% indiquent toujours percevoir un revenu mensuel net inférieur à 900€ et 42% touchent plus de 1 400€ net mensuel. *NB: Ces revenus sont les revenus des femmes et non de leur foyer.*

**L'étude montre des effets plus restreints à une minorité de femmes sur la réduction des freins périphériques et sur l'autonomisation des femmes dans leurs démarches ou pour résoudre leurs difficultés:**

- Environ **un quart des femmes** disent qu'elles ont amélioré **leur situation de logement**, leur recours à des **solutions de garde d'enfants**, leur **accès à une solution de transport** et pour **18% leur recours au soin**.
- Au-delà de ces effets, l'étude montre aussi qu'environ un **quart d'entre elles ont aussi amélioré leur capacité à résoudre certaines de leurs problématiques**, notamment en devenant davantage autonomes dans leurs tâches administratives, en sachant mieux comment trouver des renseignements, mieux résoudre leurs difficultés financières et pour 18% aussi mieux utiliser internet et les outils numériques.

**Enfin, l'étude montre aussi des retombées personnelles restreintes à une partie des femmes en termes d'amélioration du regard sur elles-mêmes (confiance en soi et fierté), sur leur vie sociale et le soutien de leur entourage:**

- Une moitié des femmes estiment **mieux se connaître et avoir davantage confiance en elles**. Les témoignages lient cela avec la fierté **d'avoir réussi à se former, à acquérir un nouveau diplôme en tant qu'adulte et de l'expérience professionnelle**.
- Un peu moins de la moitié indiquent aussi avoir **amélioré leur capacité à aller vers les autres et le fait de pouvoir faire des projets**.
- Enfin une majorité disent être aujourd'hui **davantage soutenues et valorisées par leur famille** et que leur parcours a pu inspirer certaines personnes de leur entourage.



5

## Coûts évités et efficacité du programme



# Coûts évités et efficacité du programme

## Les principaux paramètres du modèle de nos estimations

Nous présentons ici les principaux paramètres et paramètres utilisés dans le travail d'estimation.

### L'estimation des retombées économiques du programme ...

#### ...du point de vue de la puissance publique

Si le programme entend d'abord favoriser des changements sur la trajectoire professionnelle, économique et personnelle des femmes en bénéficiant, il génère également des **économies** (moindres dépenses) **et recettes** (surplus de gains) **pour la puissance publique**, qui font l'objet de cette estimation.

#### ...sur une période de 12 mois après le programme

Il s'agit d'un choix comparable aux études analogues (travaux IGF/I GAS/ DARES notamment). Considérer une période plus longue réduirait la crédibilité des estimations produites dans la mesure où **l'impact causal** du programme sur la trajectoire professionnelle des bénéficiaires au-delà d'un an est plus discutable.

#### ...en lien direct avec l'amélioration de la situation professionnelle

Les autres retombées économiques indirectes possibles (santé, éducation des enfants...) ne sont pas prises en compte par le modèle, car le **lien causal** entre le programme et ces retombées est plus difficile à prouver.

#### ...reposant sur l'estimation des trajectoires des femmes avec ou sans programme

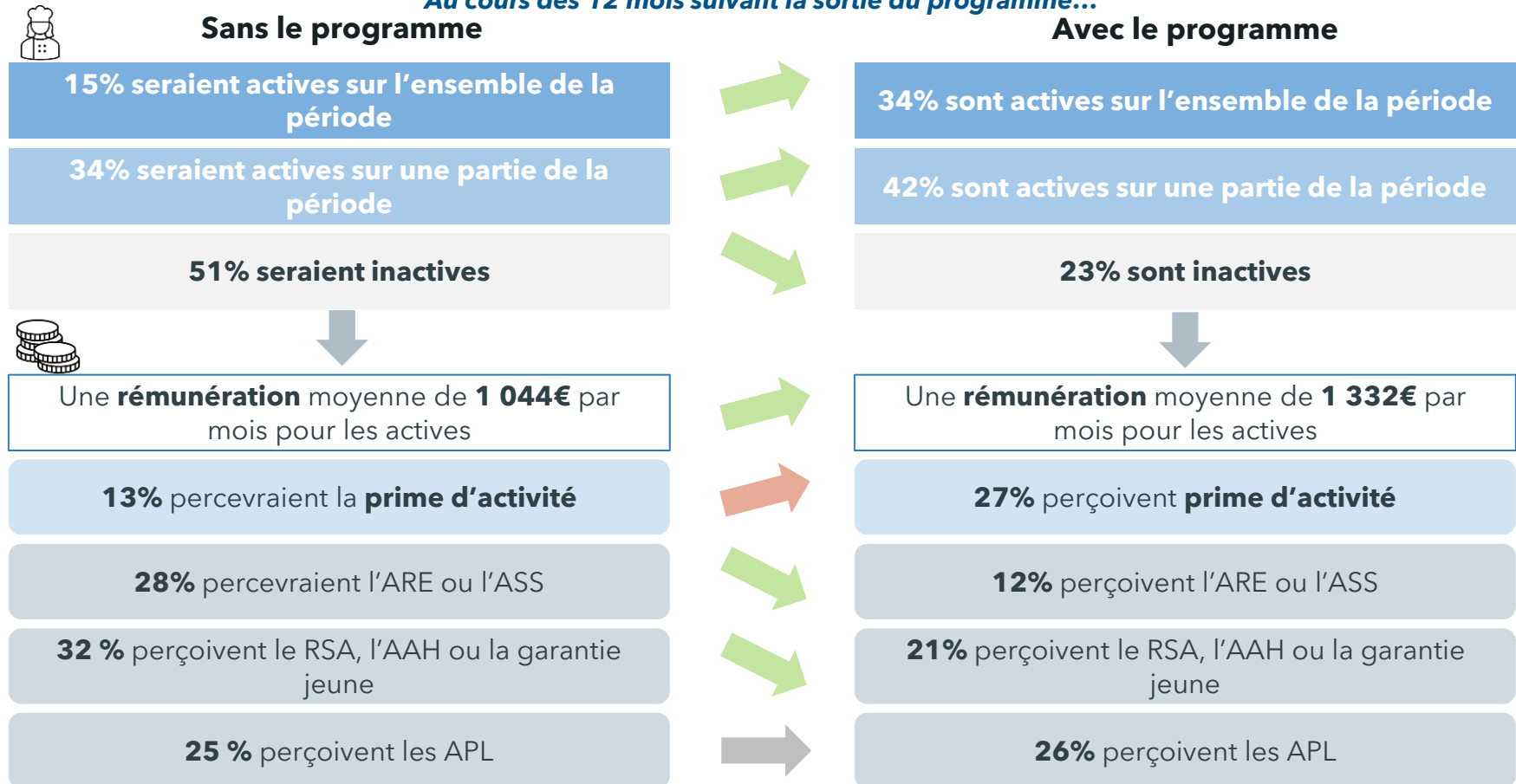
L'estimation de la trajectoire des femmes **avec le programme** s'appuie sur les réponses de la promotion 2021-2022 s'agissant des 9 mois suivant leur diplomation. L'estimation de la trajectoire des femmes **sans le programme** (et sans accompagnement par ailleurs) s'appuie sur les réponses de la promotion 2022-2023 concernant les 12 mois précédant le début de la formation.

# Coûts évités et efficacité du programme

## Les trajectoires des femmes avec et sans le programme

Les femmes accompagnées sont en moyenne mieux insérées professionnellement au cours des 12 mois suivant la fin du programme que des femmes n'ayant pas été accompagnées, tant en termes de taux d'activité que de rémunération moyenne. Cela induit un moindre recours aux prestations sociales (hors prime d'activité).

**Au cours des 12 mois suivant la sortie du programme...**



# Coûts évités et efficacité du programme

## Types de coûts et recettes pris en compte dans notre estimation

Les gains potentiels d'un retour à l'emploi pour la puissance publique reposent sur...

### Les recettes individualisables

- les **cotisations** salariales et patronales générées par l'exercice d'une activité rémunérée,
- les **gains fiscaux** dus à l'augmentation du montant dû d'impôts sur le revenu et les gains en TVA à travers la hausse de la consommation.

L'évolution de la TVA n'est pas prise en compte, ce qui induit un risque de **sous-estimation** des **coûts évités**.

### Les économies individualisables

Il s'agit des prestations sociales

- **directement liées à la variable emploi** (ARE, ASS, RSA, Prime d'activité, Garantie jeune)
- ou encore aux prestations **indirectement liées à l'emploi via la variable revenu** (APL, Af, AAH, ADA)

L'ADA et les Af ont été exclues du modèle car leur variation entre les deux situations semble **négligeable**.

### Autres réductions de coûts induits par la privation d'emploi

Il s'agit de coûts induits par l'accroissement des risques de **délinquance** (dépenses d'intervention des forces de l'ordre, justice), **d'échec scolaire** (dépenses d'éducation, prestations sociales...) ou de **santé** (dépenses de sécurité sociale) lié à une faible insertion professionnelle.

Ces autres coûts n'ont pas été pris en compte, ce qui induit un risque de **sous-estimation des coûts évités**.

**En général, les modèles de coûts évités prennent essentiellement en compte les évolutions de l'ARE, l'ASS et du RSA. En incluant les APL, l'AAH, la prime d'activité et la garantie jeune, notre modèle se veut plus précis.**









### Principales limites de nos estimations des recettes et coûts

- La plupart de nos estimations s'appuient sur des rémunérations moyennes calculées sur la base des réponses des stagiaires qui se sont positionnées sur des fourchettes de salaires.
- En l'absence d'information sur les revenus des autres membres du foyer, nous les avons considérés comme nuls dans le calcul de certaines prestations (RSA, APL...). Cette hypothèse fragilise la fiabilité de nos estimations mais concerne nos deux échantillons de la même façon, la situation maritale étant sensiblement identique entre les promotions.
- En l'absence d'information sur la durée de perception des prestations sociales, l'ARE, l'ASS, et la prime d'activité ont été corrélées aux mois d'inactivité alors que les autres prestations (APL, RSA) ont été prises en compte sur l'ensemble de la période dans la limite des cumuls et plafonds applicables.

# Coûts évités et efficacité du programme

## Montants moyens estimés pour chaque poste

L'évolution de la situation professionnelle des femmes après le programme s'accompagne d'une évolution des **montants** moyens de recettes et prestations sociales perçues par les femmes concernées. Par exemple, si la part des femmes percevant les APL est équivalente dans les deux situations, la rémunération moyenne plus élevée des femmes accompagnées contribue à réduire le montant moyen de prestation perçue.

		Sans le programme		Avec le programme	
		% des femmes concernées	Montants moyens annuels / femme concernée	% des femmes concernées	Montants moyens annuels / femme concernée
<b>Recettes</b>					
Cotisations		41%	3 910 €	74%	5 628 €
Impôt sur le revenu		1%	991 €	5%	425 €
<b>Dépenses</b>					
ARE		26%	6 095 €	9%	6 433 €
ASS		4%	3 327 €	3%	4 066 €
Prime d'activité		13%	3 989 €	27%	4 526 €
RSA		28%	10 764 €	21%	9 441 €
APL		27%	5 743 €	27%	4 899 €
AAH		4%	14 545 €	0%	0€
Garantie jeune/CEJ		2%	3 432€	0%	0€

# Coûts évités et efficacité du programme

## 4 756 € de coûts évités par femme accompagnée

La combinaison des trajectoires professionnelles, économiques et sociales des femmes d'une part et des montants de recettes et prestations individualisables associés à ces situations d'autre part permet d'estimer les coûts publics associés à chaque trajectoire et d'en déduire les coûts évités à la puissance publique par femme accompagnée.

### Sans le programme

15% seraient actives sur l'ensemble de la période
34% seraient actives sur une partie de la période
51% seraient inactives

### Coût moyen annuel pour la puissance publique

➔	- 2 135 €
➔	4 274 €
➔	9 158 €

Représente un coût moyen de **5 827 €** pour la puissance publique

### Avec le programme

34% sont actives sur l'ensemble de la période
42% sont actives sur une partie de la période
23% sont inactives

➔	- 3 419 €
➔	972 €
➔	7 852 €

Représente un coût moyen de **1 070 €** pour la puissance publique

Le programme permet ainsi d'éviter **4 756€ de coûts** à la puissance publique par femme au cours de l'année suivant la sortie du programme...

soit **741 959 € pour une promotion de 156 femmes**



# Coûts évités et efficacité du programme

## L'efficacité du programme pour la puissance publique

L'amélioration de la trajectoire professionnelle et économique des stagiaires est associée à un impact économique positif pour la puissance publique (hausse des recettes fiscales et baisse des dépenses sociales), nous conduisant à conclure sur l'efficacité du programme pour ses partenaires publics :

### Coûts publics du programme



**455 000 €** par an  
(35 000 € par antenne)

### Impacts économiques du programme

**741 959€** l'année suivant la sortie du programme

### Ratio coût-bénéfice pour la puissance publique

**1€ investi** dans le programme **par la puissance publique permet d'économiser 1,63 €** l'année suivant la sortie du programme



**2 917 €**  
par femme et par an

**4 756 €** par femme l'année suivant la sortie du programme

Le programme s'appuie sur un budget total de 910 000 €, financé à 50% par les pouvoirs publics (locaux et nationaux)

Les coûts évités se décomposent en:

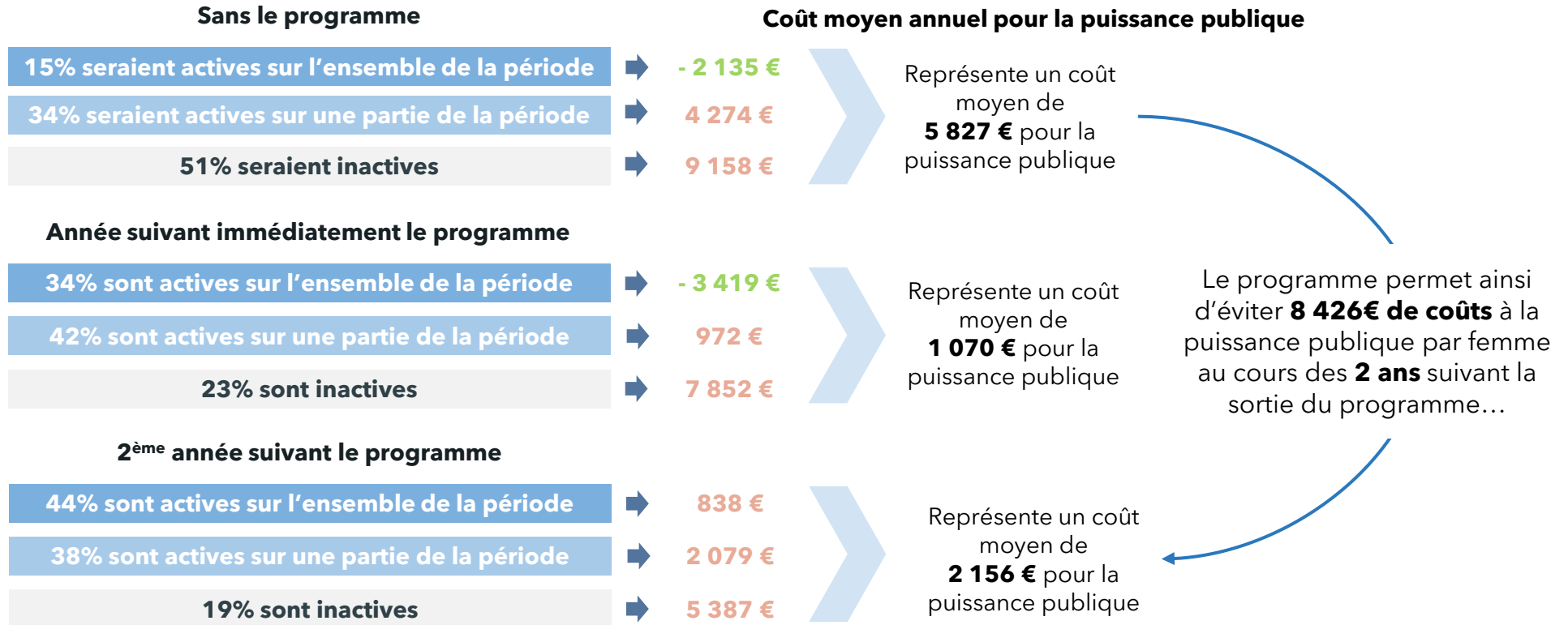
- 2 569 € de recettes supplémentaires (cotisations salariales et patronales et impôts sur le revenu)
- 2 200 € d'économies (versements de prestations sociales)

Cette estimation se rapproche des résultats des **travaux menés par l'IGAS et la DARES** en 2019 qui évaluaient les gains d'une expérimentation d'ATD Quart Monde permettant l'embauche de personnes privées durablement d'emploi en CDI en entreprises à but d'emploi (EBE) à **5 000€** par personne et par an, dont 2 600€ d'économies directes en prestations sociales et chômage et 2 400 € de recettes directes en impôts et taxes, en comparant à une situation vis-à-vis de l'emploi inchangé.

# Coûts évités et efficacité du programme

## 8 426 € de coûts évités par femme accompagnée sur 2 ans

À titre illustratif, nous présentons une simulation des coûts évités durant les deux années suivant la fin de la formation, en comparant la trajectoire des alumni ayant répondu à l'enquête à la situation des stagiaires actuelles durant l'année précédent le programme.



Le programme permet ainsi d'éviter **8 426€ de coûts** à la puissance publique par femme au cours des **2 ans** suivant la sortie du programme...

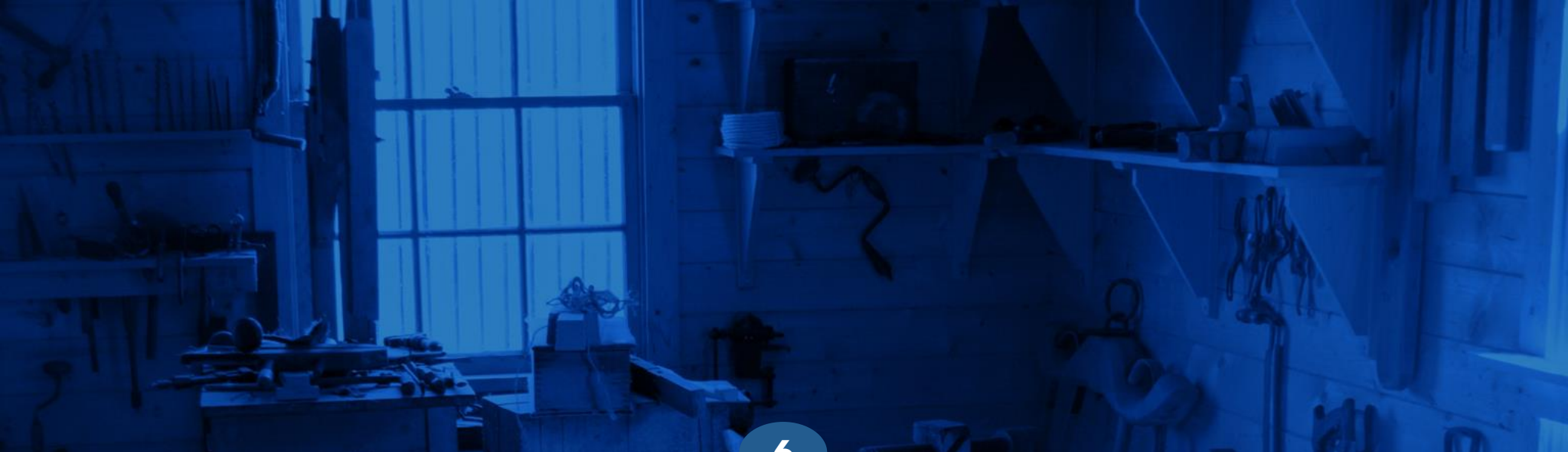
soit **1,3 million d'euros pour une promotion de 156 femmes**

# Coûts évités et efficacité du programme

## L'efficacité du programme pour la puissance publique

L'amélioration de la trajectoire professionnelle et économique des stagiaires est associée à un impact économique positif pour la puissance publique (hausse des recettes fiscales et baisse des dépenses sociales), nous conduisant à conclure sur l'efficacité du programme pour ses partenaires publics :





6

## Regards et enseignements sur le programme



# Regards et enseignements sur le programme

## Introduction

La dernière partie du rapport est consacrée à l'analyse de la pertinence et des spécificités du programme et aux conclusions de l'étude. Elle vise notamment à répondre aux questions suivantes :

- *Quels sont les principaux facteurs de succès et retombées de l'accompagnement pour les stagiaires pendant le programme?*
- *Dans quelle mesure l'accompagnement répond-il bien aux besoins des stagiaires?*
- *Quels sont les retours des stagiaires sur ce qui fait la spécificité du programme? Quelles sont les retombées de ces partis-pris?*
- *Quelles sont les suggestions des stagiaires pour améliorer le programme?*

1

**Regards sur les principaux apports du programme**

2

**Regards sur les typologies de stagiaires**

3

**Regards sur certaines spécificités du programme**

**La non-mixité du programme**

**La dimension « restauration d'excellence »**

4

**Les suggestions des stagiaires**

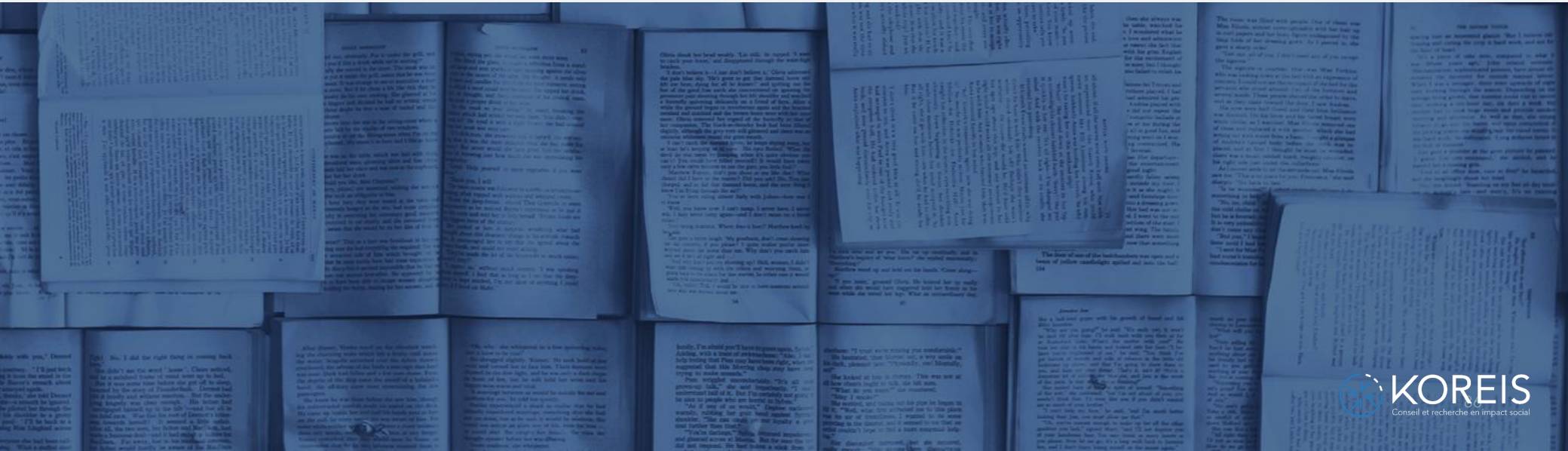
5

**Conclusions et perspectives**



6.1

# Regards sur les principaux apports pendant le programme



# Regards et enseignements sur le programme

## Les principaux apports du programme pour les anciennes stagiaires

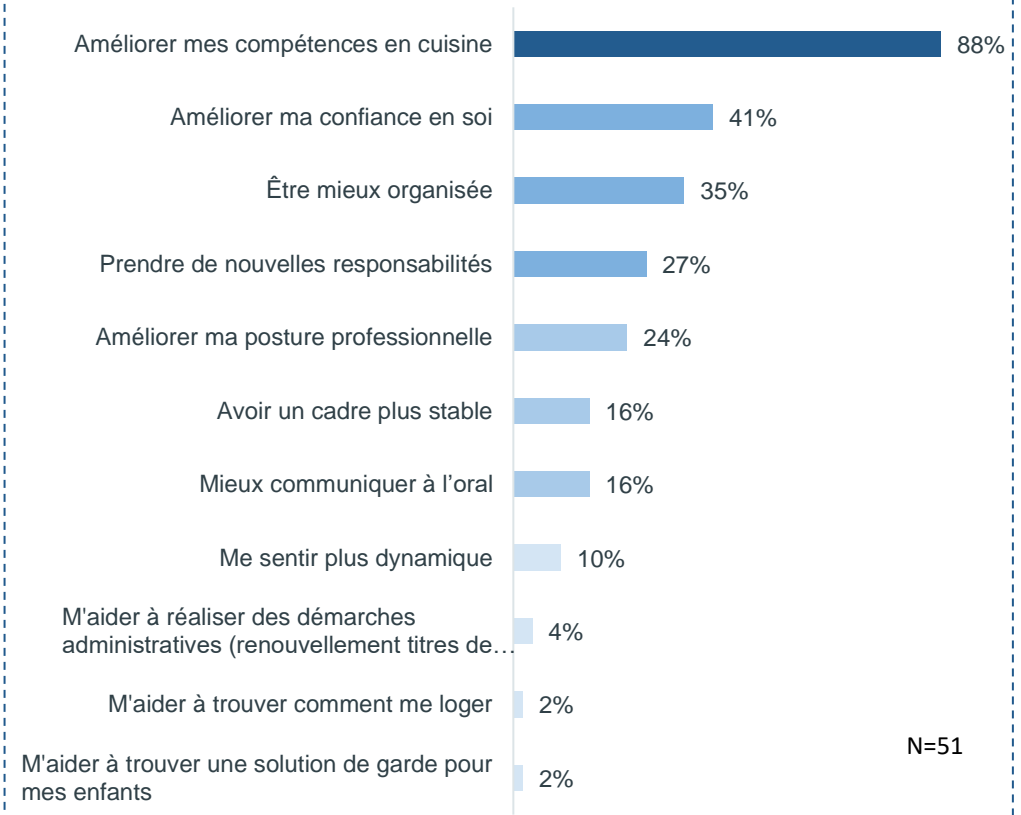
**Du programme, les stagiaires retiennent surtout l'acquisition de compétences « métier », l'amélioration de leur confiance en elles et de leurs capacités d'organisation.**

- La plupart des anciennes stagiaires (88%) valorisent d'abord le programme pour son apport en termes d'**amélioration de leurs compétences en cuisine.**
- Le second apport, avancé par **41%** des anciennes stagiaires, concerne l'**amélioration de la confiance en elles.**
- **35%** retiennent également de l'accompagnement qu'il les a aidées à être **mieux organisées.**
- Enfin, **27%** estiment que le programme les a principalement aidées à **prendre de nouvelles responsabilités** et **24%** à **améliorer leur posture professionnelle.**

Les prochaines pages détaillent les retours complémentaires sur ces apports obtenus grâce aux entretiens.

### Les principaux apports du programme pour les anciennes stagiaires

Sélectionnez jusqu'à trois dimensions sur lesquelles Des Etoiles et des Femmes vous a le plus aidée...



# Regards et enseignements sur le programme

## La formation et l'apport de compétences techniques

### Les données qualitatives confirment qu'un des principaux apports du programme pour les femmes est l'acquisition de compétences en lien avec la cuisine.

En effet, la totalité des femmes rencontrées retiennent avant tout le fait d'avoir pu **accéder à une formation** et **acquérir des savoir-faire** leur permettant d'exercer un métier dans ce secteur (N=15/15).

Dans le détail, elles mettent en avant **l'accès à une formation de qualité, l'apprentissage de techniques de cuisine et d'aptitudes utiles pour le métier** (rigueur, communication, gestion du stress...).

Elles disent avoir développé ces compétences tant **en cours lors du CAP, que dans les stages ou dans les ateliers de cuisine** spécialement organisés par les associations du réseau Des Etoiles et des Femmes. Les auteurs mettent d'ailleurs l'accent sur la difficulté pour certaines stagiaires de distinguer les effets liés au CAP de ceux liés à Des Etoiles et des Femmes.

« **La formation qui est plutôt orientée avec des stages dans des restaurants de qualité.** Je pense ça aussi que c'est quelque chose qui est attractif [...] En plus les stages sont choisis par la formation, donc en fait on est assuré de se retrouver dans des stages qui sont des restaurants de qualité. On se dit qu'on va avoir une expérience significative plutôt que de prendre n'importe quel restaurant. » [Stagiaire 15](#)

« Justement la **rigueur**. En fait, moi j'ai ce que j'ai aimé, c'est vraiment ce côté lycée hôtelier parce qu'il y a une rigueur dans le sens qu'on doit bien s'habiller, il y a des règles à respecter, le côté chef, la hiérarchie, tout ça. » [Stagiaire 14](#)

« **Apprendre à gérer le stress, la communication. J'ai développé pas mal d'autres techniques.** La cheffe de cuisine, elle faisait des cours pour nous monter en pression pour voir comment on allait réagir. On a fait plein d'exercices comme ça et on a progressé. Peut-être que ma situation aujourd'hui elle serait différente si il n'y avait pas eu des étoiles et des femmes car **j'ai appris pas mal de choses**, et on grandit pas mal là-dedans. » [Stagiaire 8](#)

« Des Etoiles et des Femmes, ça m'a fait grandir [...] Pour des mariages, maintenant, **ma mise en place, elle est plus professionnelle** [...] à l'école ils nous l'ont appris : comment gérer le stress, les choses à faire, comment prendre le temps. Cette formation elle m'a apporté aussi comment considérer l'alimentation [...] **la chaine du froid, surtout j'ai appris beaucoup à cuisiner sans viande.** » [Stagiaire 12](#)

« Ça m'a aidé, c'est bien, **j'ai appris beaucoup de techniques.** C'est vrai que moi ce qui m'intéressait, c'étaient vraiment les cours pratiques en cuisine en fait et un peu de la théorie pour la pratique, pour. Voilà, le vocabulaire, c'est ce genre de choses. » [Stagiaire 15](#)

« Alors, c'est vrai que moi je sais déjà cuisiner [...] **j'ai appris pas mal de choses sur la culture française.** Mais voilà, surtout, moi c'est culture marocaine et tout. Et voilà, j'ai appris pas mal de choses, pas mal de recettes, pas mal de choses sur la culture française. » [Stagiaire 11](#)



# Regards et enseignements sur le programme

## Les autres apports du programme vus par les stagiaires

**Les stagiaires mettent aussi en avant des apports du programme sur la recherche de stage, leur permettant directement d'accéder à une expérience professionnelle pendant le CAP et sur l'appui à la recherche d'emploi.**

- D'abord **toutes les stagiaires** interrogées en entretien disent avoir trouvé **utile et facilitant** que le programme leur **trouve des structures d'accueil pour leur stage de CAP**. L'opinion des auteurs est que cela a pu être décisif pour certaines dans leur décision de se lancer dans le programme, notamment car beaucoup ne paraissaient pas forcément prêtes à chercher d'elles-mêmes un stage au début du programme.
- Elles disent aussi que **le programme les a aidées à se préparer à la recherche de leur premier emploi** grâce à des ateliers dédiés. Elles mettent en avant des **retombées sur leur capacité à se présenter, à avoir confiance lors des entretiens mais aussi dans la rédaction de leur CV**.
- Peu disent avoir trouvé leur premier emploi après le CAP directement grâce à Des Étoiles et des Femmes mais plusieurs estiment que le programme les a aidées à **être en capacité de le faire par elles-mêmes**. Enfin, beaucoup indiquent qu'un poste leur a été proposé dans l'établissement dans lequel elles avaient fait leur stage mais qu'il ne correspondait pas forcément à leurs envies.

### Sur le stage:

**« Ils nous ont trouvé des entreprises, c'était eux qui s'en chargeaient, c'était pas trop mal »** *Stagiaire 5*

*"Des étoiles et des femmes, ils nous ont aidé pour trouver le stage au début et **après ma carrière c'est moi qui l'ai fait**. Ils m'ont aidée à aller en stage dans un établissement [X], si je dis ça dans mon CV, ça fait bien. »* *Stagiaire 9*

### Sur la recherche d'emploi

*"Ils étaient là derrière nous à nous demander où vous en êtes ? **Est-ce que vous avez besoin d'aide pour un CV ?**"* *Stagiaire 12*

**« Ça donne la confiance et après en entretien tu arrives plus à te vendre, à montrer ce que tu vaux. On a fait des séances sur se présenter, comment gérer le stress de la première rencontre... »** *Stagiaire 10*

*« C'est **Des Étoiles et des Femmes** qui a recommandé ma copine. Et quand j'ai eu ma carte de séjour et tout ça, elle m'a dit envoie ton CV on va voir avec le patron. Elle a vu avec le patron, j'ai fait 3 jours de période d'essai et il m'a pris tout de suite »* *Stagiaire 5*

**"On a préparé le CV et on a commencé à taper aux portes, j'ai fait 2 entretiens et les 2 m'ont appelée et j'ai choisis un des deux. C'était facile de trouver un travail car tu as le diplôme, l'expérience et ils te proposent des offres. Là où j'ai trouvé c'est pas eux, c'est moi toute seule. »** *Stagiaire 7*

# Regards et enseignements sur le programme

## Regard sur la dimension accompagnement social (1/2)

### La moitié des personnes rencontrées en entretien mettent en avant des retombées de l'accompagnement social du programme.

Une spécificité de Des Etoiles et des Femmes est également de **proposer un accompagnement social au-delà du parcours de formation au CAP cuisine** et des **ateliers en plus** (gestion du stress, ...). Parmi cet accompagnement, la quasi-totalité de celles ayant un enfant évoquent l'aide du programme pour les aider à **trouver des solutions de garde d'enfants**, et certaines (N=3-4) évoquent également une aide pour leurs **démarches administratives** (N=3-4) (ex: logement, droit des étrangers...).

Il apparaît que **l'accompagnement social est très utile et adapté aux besoins des femmes ayant le plus de difficultés d'insertion socio-professionnelle avant le programme:**

- En creux de leur témoignage, il apparaît que **la complémentarité entre la formation et l'accompagnement a été déterminant** dans leur parcours pour **lever les freins** (mobilité, logement, garde d'enfants et maîtrise du français) qu'il était **nécessaire de lever pour obtenir le CAP** puis **s'insérer** plus durablement. Sans la levée de ces difficultés, il n'est pas certain que les femmes auraient pu obtenir leur diplôme.
- En revanche, cet accompagnement est perçu comme **non-nécessaire pour d'autres** (N=4) (plus diplômées, moins isolées...).

### Les stagiaires en ayant bénéficié témoignent de la qualité de cet accompagnement social

Elles relèvent la **qualité d'écoute**, la **disponibilité**, le **soutien moral** et **l'appui en cas de difficultés** (ex: garde d'enfants, démarches CAF...) de la part des équipes.

### Des appuis pour la garde d'enfants

« J'avais des contraintes, on ne va pas se mentir [...] Ils nous aidé à trouver des solutions, par exemple la crèche pour les enfants. Ils nous conseillaient. Après moi **la crèche j'ai eu la chance que j'ai trouvé une place** et j'ai inscrit pour voilà toute la semaine et après les deux autres je les ai inscrites toute la journée à l'école, la garderie et la cantine. Après c'est vrai que le seul problème, c'était quand y avait grève. » [Stagiaire 11](#)

« Au début je me suis dit : je sais pas... Déjà, il y avait la contrainte de mes enfants [...] **ils ont aidé à trouver la solution pour commencer cette formation.** Et après, c'était de retourner au lycée pour faire les études, moi ça fait 10 ans et il faut que je retourne au lycée et je me suis dit je sais pas si ça va y aller ou pas.[...] En fait c'est comme si à chaque fois que tu as un problème, ils sont là pour trouver la solution. » [Stagiaire 1](#)

« On a bien été accompagnée dans la formation et la famille aussi. Petit à petit, **par rapport au mode de garde, à la cantine, moi j'ai eu je crois 600 euros par mois**, ça suffisait pas et même s'ils participaient à 50% de la somme ça nous a beaucoup aidé et ça m'a permis de faire une organisation où je pouvais poser les enfants et les récupérer à la fin. » [Stagiaire 12](#)

# Regards et enseignements sur le programme

## Regard sur la dimension accompagnement social (2/2)

### Des appuis pour certaines démarches (ex: logement, démarches administratives...)

« Cette période où j'ai fait ma formation, j'étais **OQTF - obligation de quitter le territoire**. [...] J'ai déclaré au responsable et ils m'ont aidée. » [Stagiaire 3](#)

« J'ai quitté mon logement, j'avais des problèmes au niveau du propriétaire etc. [...] Et du coup je me suis mis en colocation et pendant le C.A.P. J'ai dû déménager, c'était pas évident [...] **c'est des étoiles et des femmes qui m'ont aidée, par exemple par rapport à mon propriétaire** [...] quand j'ai eu un conflit avec mon propriétaire [...] elles ont essayé de me trouver des solutions au niveau des lois etc. **Dès que j'avais le moindre souci en dehors de la cuisine, bien sûr, elles étaient présentes.** » [Stagiaire 14](#)

« Ils m'ont apporté la **langue française** et en même temps le métier » [Stagiaire 9](#)

### La disponibilité, l'écoute et le soutien de l'équipe

« Je sais qu'ils étaient **tous disponibles** si on avait besoin de quoique ce soit, que ce soit les profs ou la coordinatrice, ils étaient là pour nous, pour nous aider si y avait besoin de quoique ce soit. » [Stagiaire 5](#)

« Je trouve qu'on était beaucoup accompagnés. Voilà, la formation a vraiment mis en place beaucoup de choses pour faciliter les allers retours des personnes qui suivent le CAP. Voilà **d'être attentifs aux gardes d'enfants, etc. A trouver le stage qui convenait. Enfin, ça j'ai l'impression qu'il y avait beaucoup de choses et les personnes étaient à l'écoute quoi.** L'équipe était à l'écoute donc voilà. Sachant que je pense qu'il y a eu beaucoup de personnes qui étaient en difficulté aussi et pour qui c'était difficile de retourner dans une formation. Il y avait des tensions aussi dans cette formation. Donc ça aussi je pense que c'est quelque chose où finalement l'équipe encadrante, l'air de rien, se retrouvait face à des élèves malgré tout, quel que soit leur âge et avec de la discipline à faire. » [Stagiaire 15](#)

# Regards et enseignements sur le programme

## Des apports différents selon les femmes

Au global, les entretiens qualitatifs mettent en évidence deux grandes catégories de perception des apports du programme par les anciennes stagiaires:

Une partie des stagiaires soulignent essentiellement les **retombées en termes d'accès à un diplôme, une expérience professionnelle et un réseau** mais estiment qu'elles n'avaient **pas nécessairement besoin de l'accompagnement social proposé.**

« Ce qui m'intéressait vraiment, **c'était les cours de cuisine et beaucoup moins [...] ce qui est cours de français, de math et tout.** J'ai pas envie de retourner à des choses qui m'intéressaient pas. » [Stagiaire 15](#)

« J'ai l'impression toujours avec des guillemets d'avoir perdu une année. Alors j'exagère, j'ai pas perdu une année parce que c'est vrai que je me suis retrouvée dans les stages que j'ai fait, etc. à faire énormément de réseau [...] Le reste... Moi j'avais vraiment un autre niveau que les dames avec lesquelles j'étais [...] J'ai vraiment eu l'impression que j'aurai pu faire autre chose pendant un an. **L'accompagnement c'était intéressant mais moi j'avais pas besoin de tout ce qui est à côté** » [Stagiaire 2](#)

**Ce qui semble en partie confirmé par les données quantitatives: 18 % des personnes répondantes identifient, au plus, un seul apport majeur au programme: l'amélioration des compétences en cuisine**

D'autres stagiaires insistent sur la **complémentarité des différentes dimensions du programme: CAP, expériences, accompagnement social et soutien d'une équipe dédiée.**

« Je ne vais pas dire que la formation était parfaite, mais presque honnêtement de mon point de vue à moi. Les collègues que j'ai pu avoir dans la classe, **celles qui étaient en difficulté, que ce soit financier et que ce soit par rapport à leur pays d'origine, la garde d'enfants ou le retard,...** En général, **elles arrivaient toujours à trouver des solutions, [...]** On trouvait toujours quelqu'un avec qui parler, que ce soit au téléphone ou même au lycée hôtelier, si on avait besoin de ci ou de ça. » [Stagiaire 8](#)

**A l'inverse, 64% des répondantes ont sélectionné trois apports différents du programme**

# Regards et enseignements sur le programme

## Des profils de stagiaires avec des besoins et attentes différents

L'analyse de ces données conduit les auteurs à proposer ci-dessous **3 typologies de stagiaires et de besoins** rencontrés. En fonction de ces profils, l'étude permet de mettre en avant des **retombées de nature et de degré différents** sur ces femmes.

**Des effets transverses sur l'acquisition de compétences métier et d'aptitudes utiles, la capacité à chercher un travail et l'acquisition de premières expériences dans la restauration**

**Des impacts à long-terme transverses en termes d'insertion et d'épanouissement professionnels, de stabilité et hausse des revenus et d'amélioration de la situation économique**

**Des effets prégnants sur la mobilisation dans un projet professionnel, la confiance en soi, la levée des freins périphériques et l'autonomisation dans les démarches**

**Des effets positifs sur le développement personnel, la connaissance de soi et de ses capacités et la capacité à chercher un travail**

**Des effets limités sur les freins périphériques et le développement personnel mais importants sur la formalisation d'un choix de carrière et le réseau**

### Trois grands types de situation et de besoin vis-à-vis du programme

#### Un besoin d'inclusion

- Femmes peu ou pas diplômées, avec pas ou peu d'expérience professionnelle;
- Primo-migrantes et rencontrant des difficultés à s'insérer en France;
- Le besoin d'une insertion compatible avec la garde d'enfants en bas âge.

Importance de **l'accompagnement social**, de **la mobilisation pendant la phase de recrutement et l'accompagnement** et du fait qu'il s'agisse d'un **programme féminin** (cf. p 90)

#### Un besoin de qualification

- Femmes peu ou pas diplômées avec un peu d'expérience professionnelle
- Souhait d'obtenir le diplôme de CAP pour accéder à des emplois plus stables mais pas nécessairement dans la gastronomie.

Importance de **l'accès à une formation** et de **l'acquisition d'expériences professionnelles** et utilité de certains ateliers pour **renforcer la posture et les aptitudes professionnelles**

#### Un besoin de reconversion

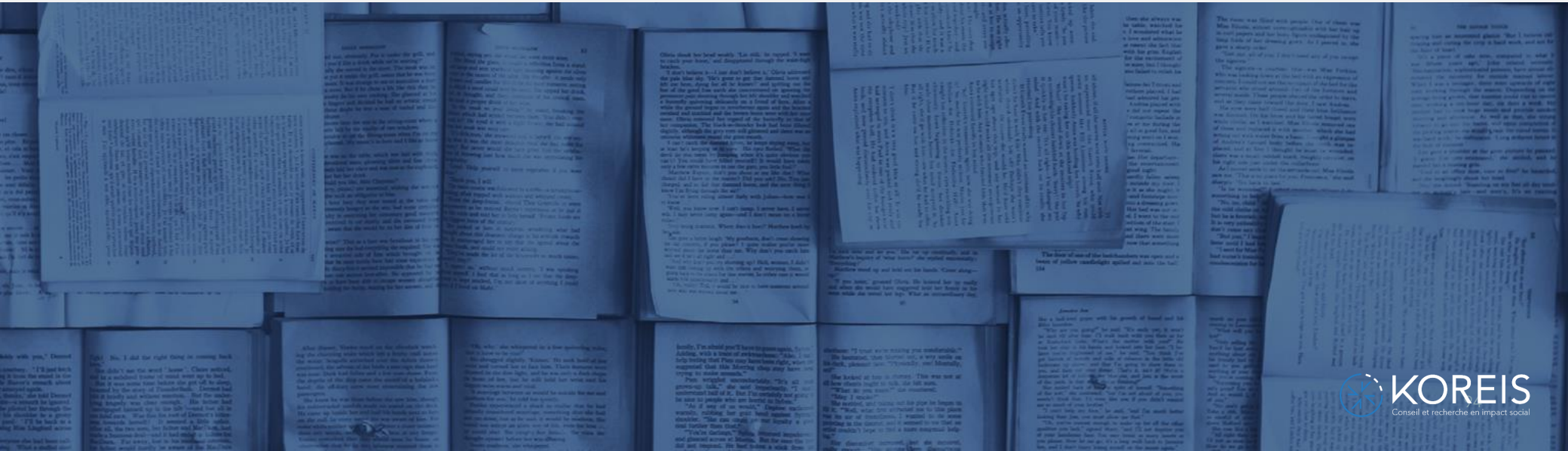
- Femmes diplômées et/ou avec de l'expérience professionnelle
- En reconversion, souhait d'obtenir un diplôme légitimant et un accès à un réseau de restauration gastronomique

Importance de **l'acquisition d'expériences professionnelles** reconnues et **du réseau** Des Etoiles et des Femmes auxquelles elles n'auraient pas eu accès autrement



6.2

# Regards sur les spécificités du programme



# Regards et enseignements sur le programme

## Retour la dimension « restauration d'excellence » du réseau (1/5)

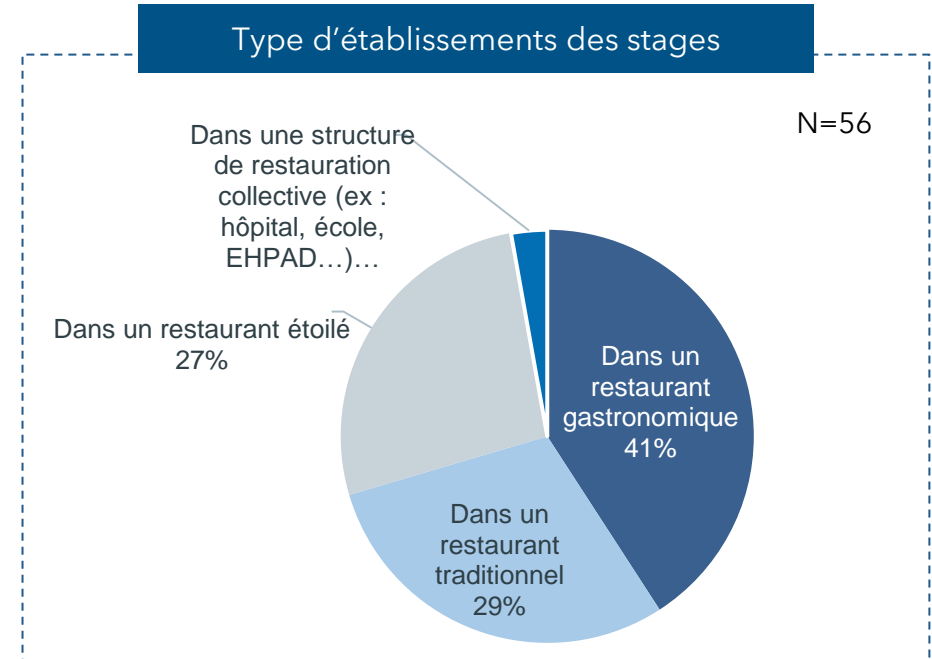
### Les données qualitatives montrent que la dimension étoilée est valorisée par les anciennes stagiaires pendant la formation.

Les données qualitatives permettent de mettre en avant des aspects positifs en lien avec ce parti-pris sur les stagiaires:

- Le fait de **réaliser des stages dans ce type d'établissements, de participer à des événements avec des chefs reconnus et la médiatisation** autour de ces événements semblent produire des effets très forts sur **la fierté, la confiance en elle et un sentiment de reconnaissance et d'inclusion des femmes** (« *ils ont fait ça pour moi* », « *je me suis sentie spéciale* »).
- Il s'agit également pour les femmes d'**acquérir une expérience très valorisée** sur leur CV pour la suite de leur carrière et, pour celles qui veulent continuer dans ce milieu, **d'accroître leur réseau professionnel**.
- Certaines mettent aussi en avant la possibilité de **découvrir les codes d'un certain type d'établissement et l'acquisition de compétences**.
- Enfin, certaines disent avoir vécu une très belle expérience enrichissante et soulignent avoir eu des bons rapports avec leur chef.

En revanche, plusieurs regrettent le fait d'avoir fait leur stage dans ce type d'établissement car **elles se sont senties en difficulté dans de grandes brigades ou qu'elles ont dû réaliser des tâches qui ne les intéressaient pas**.

Type d'établissements des stages



# Regards et enseignements sur le programme

## Retour la dimension « restauration d'excellence » du réseau (2/5)

### Des expériences et un milieu qui donnent de la confiance et permet de s'endurcir

« Il m'a donné **des postes à responsabilités** [...] ce qui m'a **donné confiance en moi**. Avec ce chef qui m'a poussé [...] **ça m'a beaucoup rendu service** {...} c'était intense mais moi je voulais une cuisine qui me ressemblait un peu, **faire plaisir** à un certain nombre de personnes pas à 200-250 » [Stagiaire 15](#)

« J'avais un chef qui s'est adapté. Il m'a dit : voilà, **tu as 4 enfants, je vais pas te faire travailler la nuit [...] il a tout à fait compris ça** » [Stagiaire 14](#)

« Ils étaient **disponibles et ils étaient fiers** de nous » [Stagiaire 5](#)

« Ça a fait que **m'endurcir en fait** [...] à mon âge je pleure encore quand on me fait des réflexions ? ça m'a appris ce que je voulais faire et ce que je voulais pas faire en fait. » « Je faisais tout, de l'entrée au dessert. La plonge [...] Et c'est ça qui permet d'avancer et de prendre confiance en soi. » [Stagiaire 12](#)

« On a fait un évènement avec des chefs prestigieux et moi j'avais été sélectionnée pour cuisiner. **Et la je me suis vraiment sentie Des Etoiles et des Femmes. J'étais super fière comme quoi moi aussi je peux être là avec les chefs.** » [Stagiaire 1](#)

### Des apprentissages

"Au début, j'avais peur hein. Je me suis dis : je sais pas si je suis capable de travailler dans un restaurant... Le restaurant Jules César c'est un grand ! J'aurai jamais pensé que... Je passe à côté tous les jours, jamais j'aurai pensé que je serai stagiaire là-bas. [...] Mais pour mon cas, moi je trouve que **c'est plus intéressant de travailler dans des restaurants luxueux plutôt que d'autres, parce que c'est vrai qu'on apprend, il y a toujours la nouveauté quoi.** » [Stagiaire 11](#)



# Regards et enseignements sur le programme

## Retour la dimension « restauration d'excellence » du réseau (3/5)

### Des expériences bien vécues

« Ça s'est très bien passé. **J'ai été super bien accueillie**, je suis très bien tombée justement. En plus, il y avait une bonne équipe. Une assez petite équipe : un chef, une sous-chef deux commis et moi du coup troisième commis. Et du coup franchement, ça s'est super bien passé parce que j'ai pu avoir vite des libertés en fait [...] Ils m'ont vite fait confiance. » [Stagiaire 14](#)

« C'est rare les filles qui se sont plaintes parce qu'on leur a donné les choses à éplucher et tout ça. **Tout le monde, elles ont participé dans plein de choses.** » [Stagiaire 3](#)

« Il y avait des **restaurants qui étaient intéressants**, c'était pas mal. » [Stagiaire 5](#)

### La découverte d'un nouveau milieu

« Moi, je ne viens pas du tout de là, j'ai eu un peu de mal, mais ça fait du bien. L'échange parce que c'est pareil. On a eu l'occasion de croiser des personnes, des chefs étoilés, on a fait des sorties pour Pôle emploi, pour des choses comme ça. Enfin, on a fait vraiment plein de petites choses comme ça et je trouve que **c'était enrichissant parce que vraiment, on a vu un petit peu de tout quoi**. On a même vu des présentateurs télé qui sont passés à l'école. Voilà, on a eu l'occasion d'aller au CIRA. J'ai eu l'occasion d'aller au CIRA à Lyon, c'était génial. Et c'est des choses que peut être je n'aurais jamais pu faire par moi-même alors qu'on a le fait d'avoir été dans cette formation, **on a eu plein de portes ouvertes** et puis vraiment on a un réel accompagnement. » [Stagiaire 14](#)

### Le fait d'avoir une expérience valorisante et un accès à un réseau professionnel qu'elle n'aurait pas eu autrement

« Le fait de dire qu'on a fait la formation Alain Ducasse et tout ça, (...) **c'était facile pour moi d'être recrutée, de trouver du travail. C'est un côté positif là de noter ça sur le CV, de montrer que c'est une formation Alain Ducasse.** » [Stagiaire 4](#)

« Je suis restée dans l'univers Alain Ducasse **ça m'a vraiment aidé en termes de réseau**. Tous mes stages se sont faits chez eux. **Je me suis extrêmement bien entendue avec les chefs** [...] Moi **ça m'a vraiment permis de rencontrer des gens que je n'aurai jamais rencontré toute seule, parce qu'enfin, on intéresse pas un chef une étoile quand on a un CAP et quand on a mon âge.** » [Stagiaire 2](#)

# Regards et enseignements sur le programme

## Retour la dimension « restauration d'excellence » du réseau (4/5)

**En revanche, ce type de restauration et d'établissements ne paraît pas convenir à toutes les femmes pour leur carrière, mais seulement à une très petite minorité :**

- Seule une **minorité de femmes semblent poursuivre dans ces établissements.**
- La quasi-totalité des femmes témoignent **ne pas vouloir poursuivre leur carrière** dans ce milieu pour des raisons variées :
  - des **horaires difficiles et peu conciliables** avec leurs obligations familiales,
  - un **cadre de travail souvent difficile, peu personnalisé, créant beaucoup de pression et de stress** dont elles ne veulent pas.

Ainsi, les auteurs estiment que si 46% des répondantes à l'enquête actives dans la restauration disent travailler dans la restauration collective, il pourrait s'agir d'une **orientation professionnelle choisie et non subie.**

De façon générale, les femmes soulignent très positivement quand elles en ont eu **l'occasion le fait d'avoir pu réaliser plusieurs stages dans des structures différentes.**

### Quelques cas de difficultés lors des stages

« Pour moi c'est mal passé, j'étais avec le chef xxx, **mais ça a mal marché pour moi.** Mais après avec mon deuxième chef c'était bien passé. C'était la cuisine traditionnelle, le chef était au top, bien, y avait...toute l'équipe, j'étais bien avec toute l'équipe, ça se passait bien. » [Stagiaire 4](#)

« Je connais des petits restaurants qui ont accueillis des femmes de Des étoiles et des Femmes et ça s'est super bien passé parce que d'un coup la stagiaire est complètement prise en charge et accompagnée dans son stage. Alors que quand vous déboulez dans une brigade de 70 personnes [...] Je trouve **ça plus intéressant d'aller dans des petites cuisines**, ou le chef, le second, a vraiment le temps **de chouchouter et d'entourer son stagiaire** [...] Toutes celles, à part moi, dans des grandes brigades, ça s'est hyper mal passé. Le tiers qui était [...] dans des équipes de 4-5 personnes ça s'est hyper bien passé. » [Stagiaire 2](#)

### Regard sur les carrières dans des restaurants dits « d'excellence »

« Moi j'ai fait mes stages à l'hôtel [x] m'a proposé un CDI que j'ai refusé [...] **Quand on travaille dans un palace, on travaille dans une brigade de 80 personnes.** Je vais pas dire que c'est anonymisé mais presque [...] **Moi je me voyais pas vivre 5 ou 6 ans à ce rythme-là.** J'avais envie de travailler dans des brigades plus petites [...] Ils m'ont pris en extra tout l'été et je continue à faire des extras avec eux. » [Stagiaire 2](#)

« Tout le monde disait que c'était le mieux pour apprendre, j'ai fait 2-3 saisons **mais ça me plaît pas.** Franchement **c'est trop casse-tête, quand tu arrives à un certain âge tu as juste envie de faire la cuisine de faire de la restauration mais pas de te casser la tête** car tu as pas coupé assez carré. » [Stagiaire 9](#)

# Regards et enseignements sur le programme

## Retour la dimension « restauration d'excellence » du réseau (5/5)

« **C'était beaucoup des restaurants gastronomiques** et je savais très bien que je voulais pas continuer là-dedans. C'est pas pour moi et le peu que j'ai fait ça m'a pas trop plu. **C'est pas le style de restauration que j'aime. C'est trop de pression, même si tu arrives à gérer le stress, là c'est vraiment trop.** » [Stagiaire 7](#)

« **La gastronomie, c'est des heures improbables, les week-ends, les jours fériés...** Je pense qu'ils ont changé un peu le truc de que du gastronomique et c'est bien car on est pas toutes faites selon les âges pour la gastronomie, c'est bien de diversifier le programme sur d'autres types de restauration. » [Stagiaire 8](#)

« C'était l'intercontinental. C'était super. **En fait, j'étais à droite et à gauche et j'ai demandé d'aller en pâtisserie quinze jours, ils me l'ont accordé. C'était sympa d'avoir un autre aperçu de la cuisine [...]** Et puis après les buffets en bas, ça bougeait de tous les sens. [...] mais je n'ai pas souhaité travailler avec eux, sachant qu'ils voulaient, par rapport au salaire parce que je trouve que c'est minable, avec tout ce qu'on fait, **d'être mal payés.** » [Stagiaire 13](#)

### Variété des lieux de stages

« Moi j'ai vu **trois lieux de stage différents** et je trouvais ça très bien de voir aussi **des lieux différents pour voir les différentes manières de travailler**, les différentes dimensions de restaurant, etc. J'ai commencé mon stage à XXX e qui avait **deux étoiles et qui a eu trois étoiles** depuis. Vraiment restaurant gastronomique. C'est vrai que c'est assez **impressionnant** de voir des grandes cuisines comme ça qui est surtout une grande équipe qui travaille. Et puis ensuite j'ai fait des stages dans des plus petits restaurants, je trouvais ça **assez instructif pour la suite.** » [Stagiaire 15](#)

# Regards et enseignements sur le programme

## Les avis sur la non-mixité du programme (1/3)

**Les anciennes stagiaires montrent des avis plutôt nuancés sur la dimension genrée du programme.**

La non-mixité du programme a pour but d'**attirer des femmes dans un milieu plutôt masculin** et de s'adresser à des **personnes qui n'oseraient pas, ou n'auraient pas pu ou désiré suivre une formation mixte.**

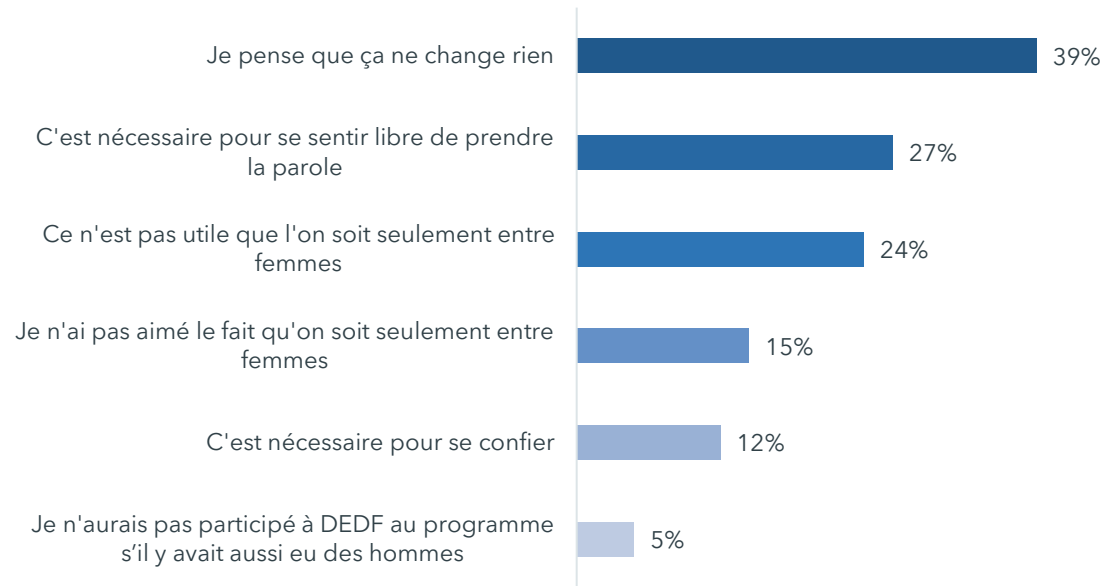
Les données quantitatives montrent des retours **nuancés**:

- **39%** des répondantes estiment que **cela ne change rien**, **24%** que **ce n'est pas utile**, et 15% qu'elles n'ont pas aimé cela.
- Un peu moins d'un tiers voient plutôt cela comme très utile: **27%** disent que cela permet de **se sentir libre pour prendre la parole**, **12%** que c'est nécessaire pour **se confier** et même **5%** qui disent qu'elles **n'auraient pas participé** au programme s'il y avait eu des hommes.

### L'avis des anciennes stagiaires sur la non-mixité

N=41

Des Etoiles et des Femmes est un programme seulement pour les femmes. Qu'avez-vous pensé que ce soit seulement pour les femmes ?



# Regards et enseignements sur le programme

## Les avis sur la non-mixité du programme (2/3)

**Les données qualitatives confirment ces avis partagés mais mettent en avant la pertinence de cette spécificité pour certains publics.**

Les témoignages recueillis soulignent la nécessité pour certaines femmes de rejoindre un programme non-mixte soit parce que **leur mari n'aurait pas accepté**, soit parce qu'elles n'auraient **pas osé y participer**.

Elles indiquent également que cela a permis à certaines de davantage **« lâcher prise », se rassurer et gagner en confiance**, ou de **se sentir entourées**.

De plus, l'étude montre que dans certains cas, une **communauté d'entraide** a pu se créer entre stagiaires qui a pu être facilitée par la non-mixité :

- Les femmes témoignent s'être **aidées pour les cours ou encore pour certaines démarches**.
- **À plus long terme, certaines femmes ont aussi monté des projets** communs **ou pu s'aider dans la recherche d'emploi**.
- D'ailleurs, **trois quarts des femmes disent avoir gardé des liens entre elles**.

À noter que quelques stagiaires (3-4) ont d'elles-mêmes mis en avant qu'elles ont apprécié la **mixité sociale** de leur promotion.

### Frein d'avoir des hommes

« **Ça aurait été un frein pour moi d'avoir des hommes avec nous** [...] Il y en avait ça aurait freiné [...] ils ont été indulgents par rapport au foulard [...] les hommes ça pouvait freiner quelques femmes. Est-ce que je serai partie le faire ? Je ne sais pas [...] Ce serait plus envers mon mari qu'envers quelqu'un d'autre. Juste pour le rassurer entre guillemets. » [Stagiaire 12](#)

« Pour certaines, **je pense que ça a dû les rassurer et les mettre en confiance le fait d'être entourées** que de femmes et qu'il n'y ait que des hommes entre guillemets, chefs qui nous apportent, qui nous enseignent, mais pour d'autres non. » [Stagiaire 14](#)

« Je trouve ça pertinent dans la mesure où **les femmes qui rentrent dans cette formation, c'est quand même des femmes assez cabossées**. Et je suis pas certaine que si y avait des hommes dans la formation y aurait un tel **lâcher prise** [...] Et je sais pas si leurs maris ou leurs familles permettraient qu'elles soient avec des hommes aussi [...] se retrouver dans une espèce de sororité, ça permet l'ouverture. » [Stagiaire 2](#)

### L'entraide entre les stagiaires

« J'ai pu libérer du temps par exemple **pour les aider à monter leur dossier, tout ça**. Et donc y avait une solidarité dans la promotion. Il y avait vraiment cet esprit de famille. » [Stagiaire 14](#)

« La plupart, **elles étaient motivées, elles étaient solidaires. On a presque les mêmes problèmes, les mêmes contraintes, c'est pour ça**. Quand une lâchait l'affaire, les autres sont derrière et elles te disent : non, tu peux pas faire ça, t'es capable. Et voilà, c'est comme si elles te donnent le courage et la force". Parce que la plupart du temps, la plupart ce sont des femmes au foyer, **ce sont des femmes qui arrivent pas à franchir le premier pas de faire quelque chose. Alors de faire cette formation, ça nous a aidé de se construire quoi**. » [Stagiaire 1](#)

# Regards et enseignements sur le programme

## Les avis sur la non-mixité du programme (3/3)

### L'importance d'encourager des femmes dans ce secteur masculin:

« C'est important qu'ils encouragent les femmes parce que dans ce domaine il n'y a pas beaucoup de femmes...et ce projet il encourage les femmes à travailler dans ce domaine. » [Stagiaire 4](#)

« Le fait que ce soit que des femmes, **je pense que c'est indispensable, parce que c'est un domaine où justement je pense qu'il manque des femmes** et que du coup, le fait que ce soit une formation exclusivement de femmes, **ça attire des femmes qui ne viendrait pas si c'était une formation mixte**. Il y a un machisme, après pas partout bien sûr, mais bon, ça reste il y a un machisme ambiant mais comme dans plein de domaines différents [...] Je ne parle pas d'une généralité, mais ça arrive. Et puis vu que c'est un milieu que d'hommes. » [Stagiaire 15](#)

« Y a pas mal de **sexisme** et ce genre de chose dans la restauration et tous ces métiers dits d'hommes. On avait eu une intervention à propos de ça, sur le sexisme, et quand est-ce que ça devient du harcèlement. C'était intéressant. Après moi personnellement ça va, parce que je viens de la boucherie donc c'est pas mal non plus à ce niveau-là. donc j'ai appris à ouvrir ma bouche quand il fallait mais le fait que ce soit un groupe de femmes, ça peut aider certaines personnes à être plus à l'aise. » [Stagiaire 5](#)

### Pour certaines, peu d'intérêt à cette non-mixité:

« Donc en fait, si vous voulez, le programme était fait pour les femmes en difficulté ou dans certains quartiers choisis. **Moi je faisais pas partie de ces femmes, en fait j'avais déjà mon diplôme. Il y avait de la jalousie, quelqu'un dans le groupe a voulu me frapper.** » [Stagiaire 13](#)

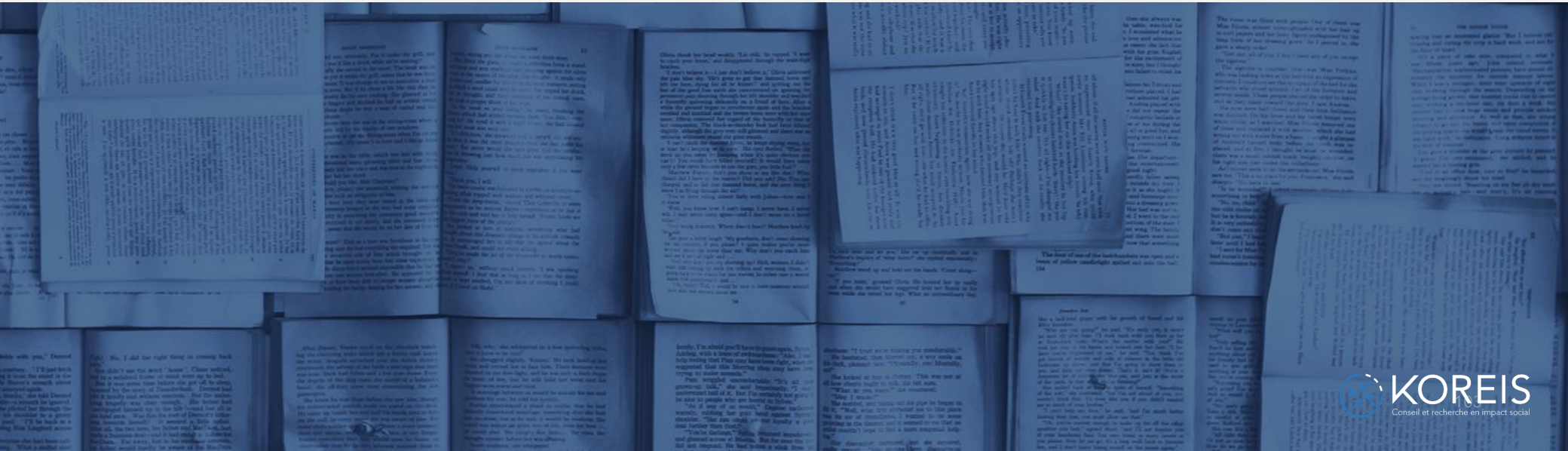
« Moi justement **j'ai pas aimé être qu'on était que avec des femmes**. Après ça parle... Dans le métier on travaille aussi avec des hommes donc bon... » [Stagiaire 1](#)

« On s'est entraïdées pour celles qui avaient besoin d'aide dans les matières. Moi ça aurait été l'inverse, ça dépend des personnes mais moi je me sens libre de parler avec des hommes. **Le problème qu'il y avait que des femmes c'est que ça partait vite en pression.** » [Stagiaire 9](#)



6.3

# Suggestions et enseignements



# Regards et enseignements sur le programme

## Les suggestions des lauréates

**Enfin, l'étude a permis de recueillir des suggestions des anciennes stagiaires rencontrées ou de celles ayant répondu au questionnaire pour améliorer le programme.**

Ces suggestions portent principalement sur :

- L'animation de la communauté des anciennes;
- La multiplication des lieux de stage ;
- La continuité du suivi des stagiaires après le CAP;
- L'adaptation du rythme de la formation;
- La proposition d'ateliers sur la création d'activité, l'entrepreneuriat.

« Le programme est complet. Merci beaucoup. **Important de mélanger les cultures ( les origines) et l'âge dans les promotions pour une grande ouverture d'esprit, évitant de créer des petits groupes ( ethnies, langue, origines...).** Faire plus participer les anciennes promotions pour l'inspiration. » *issu du questionnaire*

« Je pensais **qu'on allait être suivies après la formation et tout** ça. On pensait programmer des occasions de **rencontre entre les anciens et les nouveaux**, on pensait qu'il y allait avoir toujours un suivi après la formation. Mais nous c'était coupé. On voulait bien savoir des nouvelles des autres, on voulait se rencontrer, on apprend aussi avec... ça y avait pas. » *Stagiaire 4*

« Petit bémol : j'aurais voulu **faire mon stage au moins dans 2 endroits différents**, possibilité d'apprendre plus de choses. » *issu du questionnaire*

Sur la continuité du suivi :

« Mes suggestions sont, après l'obtention du CAP, prévoir soit :

- **un accompagnement dans la réalisation du projet de chaque candidate jusqu'à sa finalité ou de permettre de trouver un poste en cuisine car selon l'âge de la candidate cela reste un frein.**

- **de proposer une formation complémentaire par le biais de modules de formation** ; ex. les modes de cuisson, les différents modes de coupes, etc... » *issu du questionnaire*

« De chercher les nouvelles des femmes et des étoiles après notre cap **on a toujours besoin d'aide comme moi je suis sans logement fixe SDF.** » *issu du questionnaire*

« C'est un domaine que j'adore, j'ai pas trouvé d'aide pour réaliser mon rêve jusqu'au bout Maintenant, j'ai un problème de handicap Et j'aimerais trouver quelqu'un qui me tend la main pour continuer . La formation, c'était une belle expérience **la seule remarque que malheureusement il y avait pas un suivi.** » *Stagiaire 10*



# Regards et enseignements sur le programme

## Les suggestions des lauréates

### Mieux être prévenue des contraintes liées aux métiers de la cuisine

« Je voudrais 3 ou 4 journées d'intégration au début. Parce qu'une c'est pas suffisant pour savoir si tu veux rester ou pas. [...] c'est physique la cuisine. **Et tout ça, ce sont des choses à prendre en compte. c'est un travail difficile et c'est une responsabilité. il faut mettre tout au clair.** Vous dites, la cuisine c'est travailler le weekend, c'est sortir à minuit. Est-ce que vous êtes capables ? Parce qu'après on est choqué en fait. » [Stagiaire 3](#)

### Le rythme

« **Ça fonctionne plutôt bien, après le temps d'entreprise, on a très peu de temps, seulement 2 jours par semaine. Je trouve qu'on assimilerait mieux** (...) qu'on ait au moins une semaine entière : 5 jours d'affilée. Dans certaines entreprises c'est toujours les mêmes choses qui reviennent à jours fixes » [Stagiaire 7](#)

« Au **niveau du rythme du travail trop trop ardent** c'est terrible pour suivre » [issu du questionnaire](#)

### Sur l'entrepreneuriat

« **Sur le fait de travailler en indépendant, ça aurait été plus un intervenant qui vienne sur plusieurs sessions ou bien qui est certains créneaux consacrés à ça.** Sachant que bon, tout le monde ne veut pas être Indépendant, c'est plus une minorité. Mais oui, ça aurait été bien en effet d'avoir un petit quelque chose sur ça. Mais je pense qu'en général c'est ce qui manque dans beaucoup de formations, c'est bien plus de l'anticipation sur le futur, sur des choses très concrètes de comment on fait un statut,... » [Stagiaire 15](#)

### Sur le suivi psychologique

« On avait un suivi psychologique [...] Les séances, on les attendait beaucoup, ils n'étaient pas trop disponibles [...] **ça sera mieux peut être d'avoir plus de suivi psychologique aussi.** Et pour tout le monde obligatoire, pas ceux qui le souhaitent parce que ceux qui ne le souhaitent pas, c'est eux qui sont plus dans le besoin. » [Stagiaire 6](#)



# Regards et enseignements sur le programme

## De la reconnaissance et des remerciements

*« La formation c'est que du positif, moi je suis contente, et j'ai de la chance d'avoir fait cette formation. »*

*« Belle expérience merci à l'équipe! »*

*« C'est un bon programme, j'espère toutes les femmes de monde qu'elles ont une situation difficile avoir cette occasion de participer au programme des étoiles et des femmes pour améliorer leur vie et pour montrer un bon exemple à leurs enfants. »*

*« Continuez à aider les femmes en difficulté quel que soit leurs origines. »*

*« Encore bravo et merci pour votre accompagnement! »*

*« Cette formation m'a donnée la connaissance en cuisine, les chefs étaient dans le partage de leur savoir. J'ai pu réaliser une partie de mon rêve (cantine nomade pour tous) je voulais que tout le monde puisse accéder à de bon plat par cher avec des légumes de saison. J'ai appris beaucoup auprès de mes chefs. Merci pour cette formation pour qualifier des femmes. »*

*« Merci pour le suivi chaleureux de l'équipe ! Cette expérience m'a permis de réaliser ma reconversion en toute confiance. le parcours n'est pas simple mais le réseau permet de rebondir et de trouver sa voix grâce aux stages. (C'est bien d'essayer différents types de restaurants pour se faire une idée de ce qui nous convient...) J'ai eu beaucoup de chance aussi. Merci ! »*



# Regards et enseignements sur le programme

## Des pistes de réflexion issues de nos enseignements

L'étude a permis de faire ressortir quelques pistes de réflexion pouvant concerner toutes les phases du programme.

### Le sourcing et la phase de mobilisation du programme

- L'étude de coûts évités permet de mettre en avant des **retombées économiques pour la puissance publique du programme liées à l'insertion professionnelle de stagiaires qui étaient éloignées de l'emploi**. Le **sourcing** et la mobilisation de femmes très éloignées de l'emploi (inactives, peu diplômées...) paraît ainsi être une plus-value importante du programme.
- Si les données quantitatives de cette étude ne permettent pas d'étudier la place de ce recrutement, l'analyse qualitative met en évidence quelques signaux montrant que l'élément déterminant pour certaines stagiaires a été la découverte de ce programme et leur mobilisation pour se lancer dans la formation. Il semble que sans DEDF, ces femmes **n'auraient pas forcément pu accéder à la formation pour cause de freins financiers, périphériques ou psychologiques** (peu de confiance en soi, méconnaissance de ce type de formation...).
- De prochains travaux **pourraient être consacrés à la valorisation de cette phase de recrutement du programme**.

### L'accompagnement du programme

- L'étude met en évidence **des effets transversaux** du programme sur l'acquisition des codes professionnels, l'accès à une expérience professionnelle et un diplôme mais les retombées de l'accompagnement ne semblent concerner qu'une partie des stagiaires - les plus éloignées de l'emploi et en difficultés sociales.
- Ces observations pourraient conduire à **concentrer certaines dimensions de l'accompagnement sur une partie des stagiaires** sélectionnées (*levée des freins périphériques pour certaines, renforcement de la posture et des savoir-être professionnels pour la plupart, identification de stages d'excellence pour d'autres...*).
- Enfin, une action ou un atelier dédié **à l'information de celles qui veulent créer leur activité** a été évoqué par une stagiaire et pourrait intéresser certaines au vu du nombre de stagiaires ayant réalisé ou prévu de se lancer dans un tel projet.

### Après l'accompagnement

- Plusieurs stagiaires ont suggéré de réfléchir à l'après-accompagnement, 1) en soulignant l'intérêt de **poursuivre l'accompagnement social et le suivi pour celles ayant le plus de difficultés** et 2) pour faire vivre davantage **la communauté des anciennes**.



7

## Annexes



# Annexes

## Présentation des auteurs



**Laura LE SAUX**

*Consultante manager en impact social*



**Camille BAUDRY**

*Consultante en impact social*



**Valentin PISANO**

*Consultant en impact social*



**Adrien BAUDET**

*Directeur Général, Ph. D*



Fondé en 2019, KOREIS est un cabinet de conseil et recherche engagé, proposant des accompagnements à l'évaluation d'impact social et à l'innovation sociale, centrés sur les apports de la recherche. Nous mettons à votre disposition un ensemble complet de méthodologies empruntant aussi bien aux sciences sociales qu'aux outils du conseil.

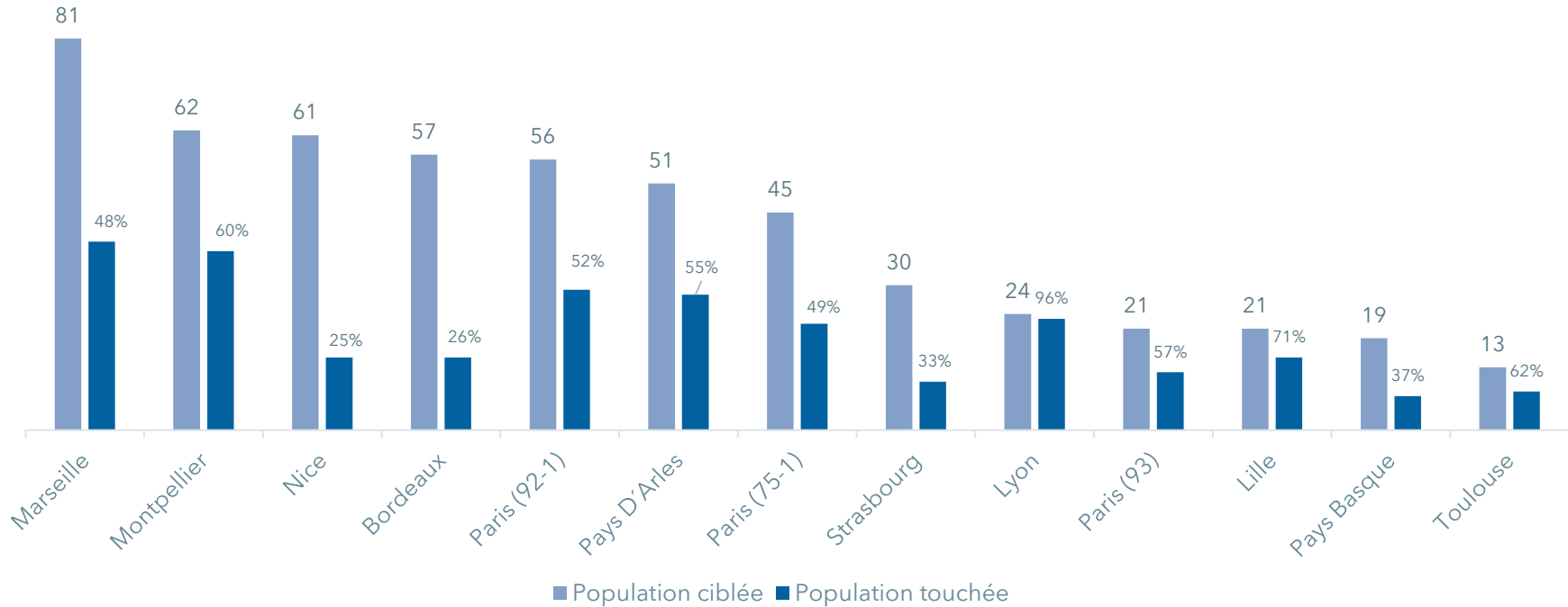
Notre offre de service couvre ainsi la réalisation d'études de terrain, la mise en place de dispositifs de suivi et d'évaluation des impacts, la réalisation de travaux de monétarisation ou d'études de coûts évités, la conduite de recherches-action ou de projets d'innovation sociale, et enfin la réalisation de formations à l'évaluation d'impact.

Cette offre de service s'adresse aussi bien aux acteurs de l'Economie Sociale qu'aux acteurs de la Philanthropie, de l'Investissement à Impact Social : nous proposons d'accompagner ces acteurs pour qu'ils puissent élaborer, évaluer et développer ensemble de nouveaux modèles d'activité et d'organisation à finalité sociale. Depuis sa création, KOREIS a déjà accompagné plus de 50 entreprises sociales, associations, fondations, ONG et fonds d'investissement à impact.

Convaincus que l'Economie Sociale peut constituer un creuset pour l'innovation, nous avons créé KOREIS afin de contribuer à outiller ce secteur. Notre espoir est ainsi de mettre le conseil et la recherche au service de la résolution des problèmes sociaux et environnementaux!

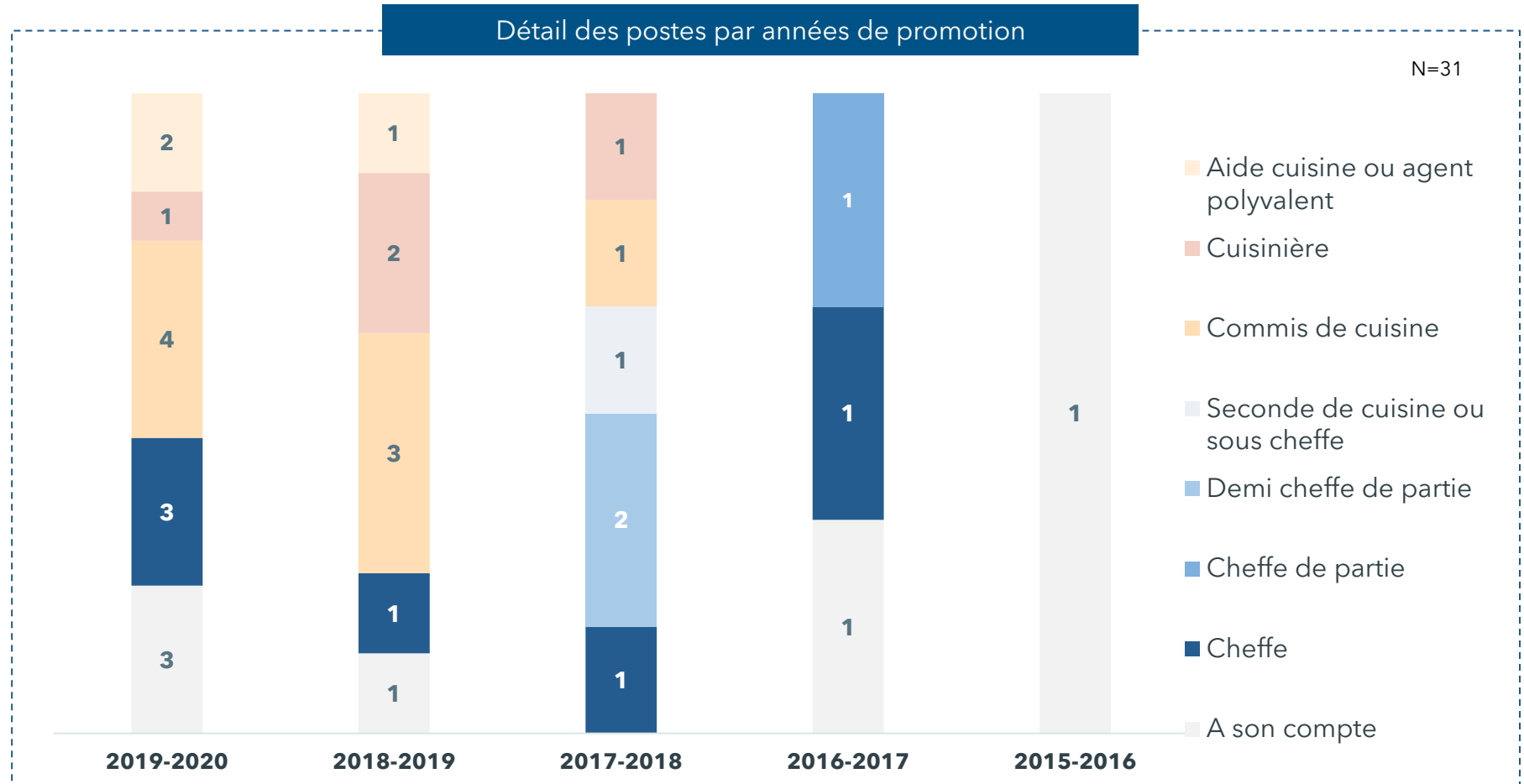
# Annexes

## Taux de réponses par antennes du programme



# Annexes

## Répartition des postes occupés par les anciennes, par promotion



# Annexes

## Théorie du changement: les définitions retenues

Nous présentons ci-dessous la logique d'ensemble retenue pour formaliser le référentiel d'évaluation de Des Étoiles et des Femmes



L'évaluation des impacts Des Etoiles et des Femmes admet donc les éléments de définition suivants :

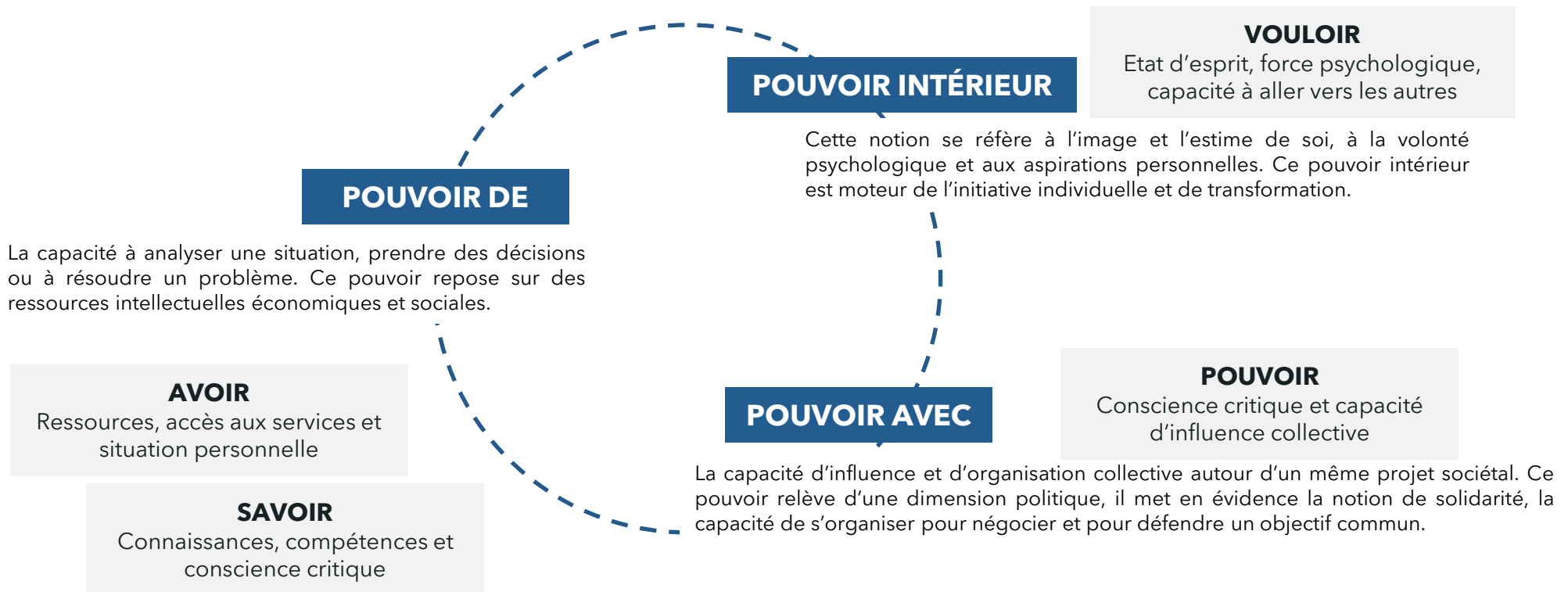
- **EFFETS** : Changements dans la situation ou la trajectoire des Bénéficiaires survenant à court terme en conséquences directes des différents parcours
- **IMPACTS** : Changements dans la situation ou la trajectoire des Bénéficiaires survenant à moyen ou long terme, comme conséquences des effets des parcours



# Annexes

## Les dimensions de l'empouvoirement des femmes (1/2)

Sans avoir vocation à toucher à l'ensemble des sphères d'empouvoirement (économique, politique, culturelle ou encore sociale) de chaque femme, le programme Des Etoiles et des Femmes a pour ambition d'être un accompagnement visant à contribuer à leur processus d'autonomisation de manière holistique. La littérature récente issue de l'analyse des pouvoirs dans la relation de genre reconnaît l'empouvoirement comme notamment composé de trois types de pouvoir qui se déclinent en quatre dimensions interdépendantes se nourrissant les unes des autres : avoir, savoir, vouloir, pouvoir.



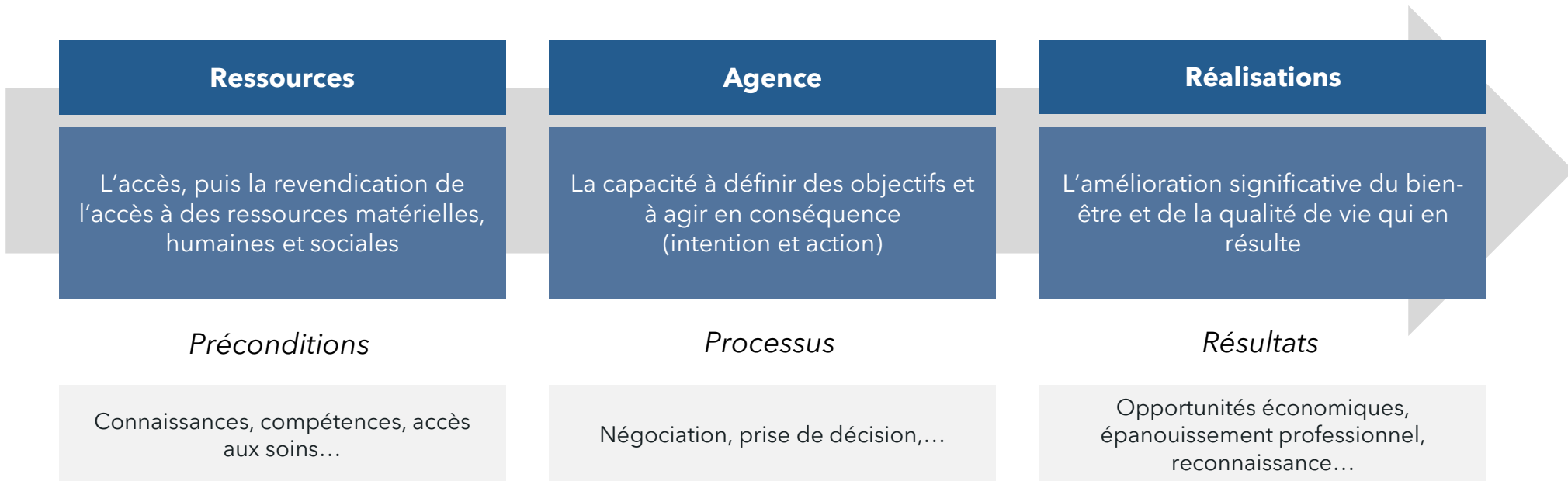
Les trois formes de pouvoir sont notamment inspirées des documents de Oxall et Baden (1997), Jo Rowlands (1997), ATOL (2002) et Action Aid (2002). Elles sont reprises dans des études de diverses ONG et associations, telles que Batik international.



# Annexes

## Le processus d'empouvoirement des femmes (2/2)

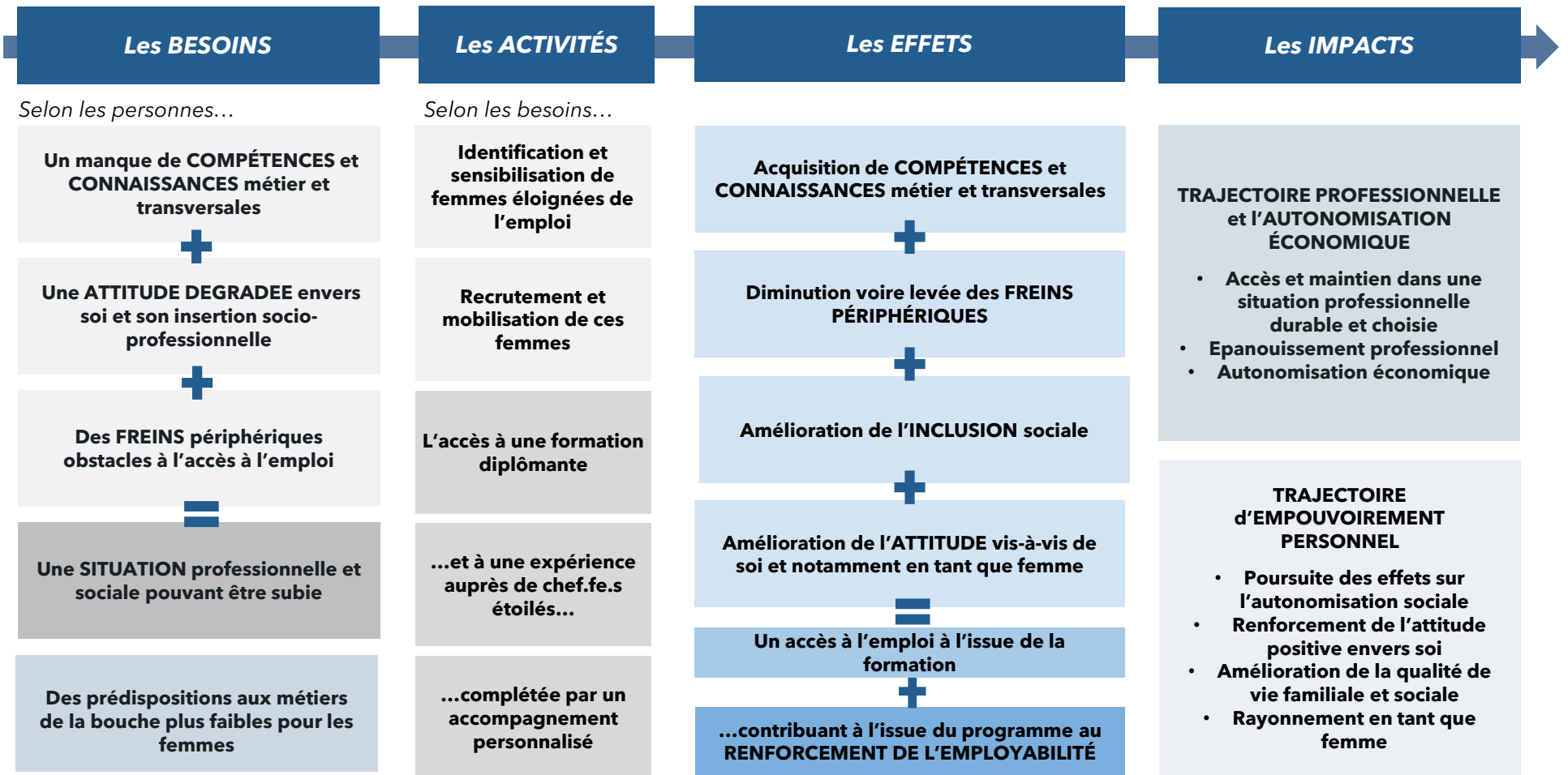
*Nous complétons notre compréhension du processus d'empouvoirement en nous référant au cadre de pensée de Naila Kabeer (1999), qui s'inspire des travaux d'Amartya Sen (2000) en conceptualisant le pouvoir comme la capacité/possibilité d'effectuer des choix (et l'empouvoirement comme l'expansion de cette capacité). Celle-ci intégrerait trois dimensions interconnectées:*



**Si ces éléments ont guidé notre compréhension du concept d'empouvoirement et sont diffusés indirectement dans la suite du document, ils ne contraignent pas la structure de la théorie du changement que nous vous proposons ici. Ils pourront soutenir la trame narrative dans les documents de restitution si cela s'avère pertinent.**

# Annexes

## Synthèse du référentiel



# Annexes

## Les besoins d'insertion des femmes issues de QPV

Le programme *Des Etoiles et des Femmes* a été lancé en réponse à un double constat: (i) il existe **des femmes avec des rêves et un potentiel de carrière dans la restauration** mais qui rencontrent des **difficultés et freins multiples pour atteindre une insertion professionnelle et sociale choisie**. - ces difficultés varient et peuvent être accrues selon le profil et le parcours de vie de chacune (parcours de migration, de détention, situation de handicap...) - (ii) **le secteur de la restauration est marqué par une forte inégalité de genre**.

### Des difficultés propres aux personnes éloignées de l'emploi dans leur processus d'insertion socio-professionnel exacerbées par le genre et renforcées par des freins spécifiques

1 Un manque de <b>COMPÉTENCES</b> et <b>CONNAISSANCES</b> métier et transversales	2 Une <b>ATTITUDE DEGRADÉE</b> envers soi et son insertion socio-professionnelle	3 Des <b>FREINS</b> périphériques obstacles à l'accès à l'emploi
Un faible niveau <b>SCOLAIRE</b> et une maîtrise du <b>FRANÇAIS</b> à renforcer	Faible <b>ESTIME</b> de soi, faible <b>CONFIANCE</b> en soi	Absence de solution de <b>MOBILITÉ</b>
L'absence de <b>FORMATION</b> professionnelle et qualifiante	Méconnaissance de soi, de ses capacités, forces, faiblesses et envies	Freins administratifs et juridiques
Des faibles <b>SAVOIR-FAIRE TECHNIQUE</b> /métier	Sentiment d' <b>ILLÉGITIMITÉ</b> et auto-censure	Faible maîtrise des outils <b>NUMÉRIQUES</b>
Une faible maîtrise des <b>SAVOIR-ÊTRE</b> et codes professionnels	Faible niveau d' <b>AMBITION</b> concernant son projet	Manque de <b>RÉSEAU</b> personnel et professionnel
Un manque d' <b>EXPÉRIENCES</b> (professionnelle ou bénévole)	Tendance à <b>S'OUBLIER</b> , ne pas <b>S'AFFIRMER</b> et ne pas oser rêver	Instabilité ou problèmes liés au <b>LOGEMENT</b> , à la <b>SANTÉ</b>
		<b>SITUATION FAMILIALE</b> complexe (charge des enfants, faible soutien de l'entourage, violence...)

### Menant à une situation professionnelle et sociale subie

Une <b>SITUATION</b> professionnelle et sociale pouvant être subie
<b>EXCLUSION</b> de l'emploi ou emploi inadapté à ses <b>ENVIES</b> et <b>CONTRAINTES</b> personnelles (temps partiel, contrat précaire, horaires inadaptés...)
Faible degré <b>D'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL</b> (adéquation projet-envie)
Persistance de <b>PROBLÉMATIQUES PERSONNELLES</b> , familiales et précarité économique

### Un **ELOIGNEMENT** accru des femmes **AUX METIERS** de la bouche

Une <b>SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES</b> / un manque de rôles modèles féminins <b>DANS LE SECTEUR</b> et à des postes à responsabilités/dans des restaurants d'excellence	Des horaires décalés, discriminations et sexisme
--	--



# Annexes

## Les activités de Des Etoiles et des Femmes

Nous suggérons d'appréhender les activités du programme en identifiant trois phases clés et plusieurs facteurs clés différenciants:

### IDENTIFICATION & SENSIBILISATION

**Identification** de femmes isolées avec des difficultés d'insertion

**Rencontres** inspirantes avec des alumni et chef.fe.s gastronomiques

**Ateliers** cuisine dans les quartiers, sensibilisation à la nutrition

**Présentation** du programme et des parcours professionnels dans la restauration

### MOBILISATION & RECRUTEMENT

#### Un processus de recrutement en 4 étapes...

- Réunion d'information et test de niveau
- Remise à niveau
- Entretiens individuels
- Semaine de préparation à la formation avec immersion professionnelle
- Présentation du projet devant un jury

#### ... en parallèle d'un coaching professionnel

- Remobilisation des femmes
- Définition d'un projet professionnel adapté et réaliste
- Préparation de la mise en œuvre du projet

### FORMATION & ACCOMPAGNEMENT

#### Une formation diplômante

CAP cuisine en un an dans un centre de formation (en alternance ou en stage) pendant lequel les femmes sont rémunérées

#### Un stage auprès de grands chef.fe.s étoilé.e.s

#### Un accompagnement personnalisé permettant de lever les freins périphériques à l'emploi

- Solutions de garde d'enfants, de mobilité, soutien à l'accès aux droits/aux démarches administratives, ...
- Coaching individuel et collectif, sorties

### L'implication de l'écosystème de partenaires à chaque étape du programme

- ✓ Repérage facilité par les associations
- ✓ Participation des chefs aux réunions de sensibilisation
- ✓ Mise en relation avec les centres sociaux

- ✓ Participation des chefs aux jurys de sélection
- ✓ Mise en relation des femmes avec le tissu associatif et économique local

- ✓ Financement de Pôle Emploi et de la Région
- ✓ Mise en relation des femmes avec le tissu associatif et économique local

### Spécificités de Des Etoiles et des Femmes

Une formation **diplômante** de niveau CAP permettant d'accéder à des perspectives professionnelles attractives et **durables**

Approche **sur-mesure** permettant de lever les freins **spécifiques** à chaque femme pour qu'elles puissent aller au bout de leur formation

Un programme en **non-mixité** propice à l'émergence d'un espace de parole et d'entraide sécurisant, favorisant une dynamique **collective**

# Annexes

## Les effets du programme à court terme (1/2)

A court terme, le programme a pour objectif de faciliter l'accès des femmes à des ressources (matérielles, humaines et sociales), d'améliorer leurs capacités à préparer leur parcours professionnel et à lever les divers freins à leur autonomisation. Ces effets qui composent leur processus d'émancipation ne se réalisent pas de façon linéaire et dépendent également de la situation et personnalité de chaque femme.

### Effets directs sur l'accès à des RESSOURCES clés, préconditions à l'insertion professionnelle

1

#### Acquisition de COMPÉTENCES et CONNAISSANCES métier et transversales

##### Acquisition de SAVOIR-FAIRE et SAVOIR-ÊTRE TECHNIQUES relatifs aux métiers de la bouche

- Ex: savoir utiliser du matériel de cuisine, préparer des plats, planifier la production, gérer les stocks d'aliments, respecter les normes d'hygiène (nettoyage, chaîne du froid...)
- Aisance relationnelle, esprit d'équipe
- Acquisition de connaissances en lien avec les ateliers réalisés dans chaque antenne (ex: manger-bien, nutrition...)

##### Acquisition de SAVOIR-FAIRE et SAVOIR-ÊTRE TRANSVERSES

- Amélioration du niveau scolaire et de la maîtrise du français
- Amélioration d'aptitudes et de savoir faire transversaux (ex: numérique, communication, gestion du stress...)
- Posture professionnelle (assiduité, ponctualité, tenue ...)

##### Acquisition de SAVOIR-FAIRE et SAVOIR-ÊTRE nécessaires à la RECHERCHE D'EMPLOI

- Amélioration des connaissances des métiers de la restauration, compréhension des codes socio-professionnels du milieu
- Amélioration du CV et maîtrise des techniques de candidature (CV, chercher un poste, capacité à se présenter, se vendre, à réussir un entretien...)

2

#### Diminution voire levée des FREINS PÉRIPHÉRIQUES

- Identification d'une solution de transport et **hausse de la mobilité effective**
- Acceptation et identification de solutions **de garde d'enfants**
- Stabilisation de la **situation de logement**
- Amélioration de l'**accès aux soins** et sortie de la **précarité alimentaire**

- Amélioration/autonomisation dans la **gestion des tâches administratives et juridiques**
- Accès à **des outils numériques**
- **Recours accru aux aides et aux droits** (prestations sociales, recours juridiques, titres de séjour...)
- Autonomisation dans la **gestion financière, bancarisation**

Conscience des freins

Intention / motivation à les lever

Accès aux ressources & connaissances

Capacité à les lever

# Annexes

## Les effets du programme à court terme (2/2)

### ...des effets induits plus graduels sur L'ÉTAT D'ESPRIT et la CAPACITÉ D'AGIR ...

3

#### Amélioration de l'INCLUSION sociale

**Intégration** dans un **rythme propice à la remobilisation** lié à la récurrence des ateliers de sélection/des séances de formation

Développement de nouveaux **liens sociaux** (collègues, pairs) et **sortie** de situation **d'isolement**

Intégration dans une **communauté de femmes propice au soutien moral, à la parole et à l'entraide**

Amélioration du **ressenti d'inclusion et d'appartenance sociale**

4

#### Amélioration de l'ATTITUDE vis-à-vis de soi et notamment en tant que femme

**Amélioration de l'attitude envers soi**

- Amélioration de la **connaissance de soi**, de ses envies, forces et faiblesses
- Amélioration de l'**estime de soi**, de la **confiance** en soi, dans son avenir et dans les autres
- Capacité à **agir davantage pour soi** (notamment en tant que femme)

#### Amélioration de l'attitude envers son insertion professionnelle

- Remobilisation professionnelle** (notamment lors de la phase de sélection)
- Amélioration de l'**ambition** personnelle et professionnelle
- Amélioration de la **perception de ses compétences**, de sa **capacité** professionnelle et de sa **légitimité** à occuper des postes à responsabilités,
- Renforcement de l'**adéquation** de son projet à ses envies et goûts et ses capacités
- Amélioration de sa **capacité, son sentiment de légitimité à s'affirmer soi-même et auprès des autres** (proches, collègues...) **et à communiquer et partager son opinion**
- Epanouissement personnel** lié à la satisfaction de se former/travailler dans un domaine choisi

### ...et visant un retour à l'emploi à court-terme des femmes

- Réussite du **CAP et acquisition du diplôme**
- Accès immédiat à un **emploi** (saisonnier, CDD, CDI, intérim...), **création d'une entreprise** ou reprise d'une **formation**

Indicateurs existants

Les femmes deviennent plus attractives auprès de recruteurs grâce à l'amélioration de leur employabilité et sont désormais en capacité à chercher un emploi dans la restauration

### ...contribuant à l'issue du programme au RENFORCEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ

#### Amélioration du profil professionnel de la personne

- Acquisition des compétences techniques nécessaires et **d'un diplôme reconnu** par l'Etat et les restaurateurs
- Acquisition d'une **expérience professionnelle valorisable auprès de grands chefs** dans la suite de son parcours
- Amélioration des **soft skills** (communication, posture...) et de l'employabilité liée à la **levée de freins périphériques** (ex: permis B, ...)

#### Amélioration de la capacité à s'autonomiser dans la recherche de travail

- Accès à un **réseau professionnel**, amélioration de la capacité à s'en saisir et à le développer
- Sentiment de capacité et de légitimité** et **hausse de l'ambition** dans le milieu de la restauration (notamment masculin), **pro-activité et capacité à oser candidater** pour des postes en lien avec ses compétences et ses ambitions
- Maîtrise des **techniques de candidature** et de **recrutement**

# Annexes

## Les impacts du programme à moyen et long-termes

Des effets décrits dans la page précédente découlent des impacts sur la trajectoire d'insertion socio-professionnelle des femmes accompagnées dans les années qui suivent le programme. Des impacts en termes d'autonomisation des femmes sont attendus via notamment l'accès à un emploi durable, choisi et épanouissant, lui-même levier d'impacts en termes d'autonomie personnelle et d'empouvoirement social.

1

### Des impacts sur la trajectoire professionnelle et l'autonomisation économique

#### Accès et maintien dans une SITUATION PROFESSIONNELLE DURABLE ET CHOISIE

notamment dans les métiers de la bouche

- **Capacité à changer d'emploi / chercher un emploi** (*insertion rapide dans l'emploi, propositions d'embauche, capacité à saisir son réseau...*)
- **Accès à un emploi durable choisi** (*La trajectoire professionnelle des femmes se stabilise à long-terme. Elles ne subissent pas un emploi non-souhaité ou des horaires inadaptés pour répondre à des contraintes notamment financières et sont en capacité de changer d'emploi si elles le souhaitent*)
- **Capacité à se reconvertir et/ou se former de façon autonome pour certaines** (*reprise d'études, réorientation*)

#### EPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL

- **Epanouissement professionnel et bien-être au travail** : *au-delà du type de contrat, les femmes ont un emploi dans lequel elles prennent du plaisir à travailler (absence d'anxiété, sociabilité forte et positive avec ses collègues...) et ont la sensation de réaliser leur potentiel (sentiment de faire un travail qui a du sens, d'être reconnu pour son travail...)*
- **Satisfaction par rapport à son autonomie** au travail, ses **responsabilités**, la **reconnaissance** perçue et les tâches réalisées (ex: commis, cheffe...)
- **Equilibre vie personnelle/vie professionnelle**

#### Amélioration de la situation économique et AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE

- **Amélioration des revenus perçus et du recours aux droits (aides économiques...)**
- Capacité à **sortir de la précarité économique** et à contribuer à **subvenir à ses besoins et ceux de ses proches**
- **Satisfaction par rapport à son revenu** (capacité à avoir négocié)
- **Capacité à être autonome financièrement et pour certaines sortir d'une situation de dépendance économique vis-à-vis de son entourage** (conjoint, famille...)



...menant à l'ÉMANCIPATION ÉCONOMIQUE, condition nécessaire et levier pour l'empouvoirement des personnes





# Annexes

## Des impacts du programme à moyen et long-termes

2

### Des impacts sur la trajectoire d'empouvoirement personnel dans tous les pans de vie

#### Poursuite des effets sur L'AUTONOMISATION sociale

- **Amélioration durable de l'insertion sociale via l'accès durable à certaines ressources** (accès aux droits, mobilité, recours aux soins, logement...)
- **Autonomisation durable dans la réalisation de démarches personnelles:** capacité à recourir à ses droits, accéder aux services essentiels (soins, logement...), capacité à résoudre ses problèmes et/ou à solliciter de l'aide ou à s'entourer pour les résoudre

#### Renforcement de L'ATTITUDE positive ENVERS SOI

- Maintien d'une **attitude positive envers soi**
- Capacité à **penser à soi et prendre des décisions pour soi en tant qu'individu** (vs en tant que mère, conjointe...) **et à s'affirmer durablement**
- Amélioration de la **reconnaissance sociale** effective ou perçue et **épanouissement lié à la reconnaissance sociale** (statut social, fierté...)
- Maintien durable de la **motivation et de son ambition** vis-à-vis de ses projets personnels et professionnels

#### Amélioration de la QUALITÉ DE VIE familiale et sociale

- Enrichissement durable des **liens sociaux**
- **Amélioration du soutien de l'entourage dans le projet** et/ou Sortie de situation d'emprise conjugale ou de violence
- **Amélioration indirecte de la situation familiale** (cf. impacts indirects sur la famille page suivante)
- **Augmentation des moments de détente** (culture, sport...)

#### Capacité à être un RÔLE MODÈLE

- **Engagement dans la communauté du programme** à long terme (envoi d'offres de travail au programme, conseils auprès des nouvelles lauréates, transmission lors de stages de nouvelles lauréates...)
- Capacité à devenir un **rôle modèle** en tant que femme et à **inspirer, aider d'autres personnes** (femmes, familles...), à intégrer le monde de la cuisine ou plus largement à reprendre sa vie en main
- **Engagement bénévole ou dans des actions locales**

« Les femmes deviennent durablement actrices de leur vie »



# Annexes

## Les impacts du programme sur les autres parties prenantes

Au-delà des femmes directement bénéficiaires du programme dès la phase de sensibilisation, un ensemble de parties prenantes sont également impactées par Des étoiles et des femmes à différents égards. Nous identifions ci-dessous plusieurs dimensions d'impact pour l'entourage des femmes bénéficiaires ainsi que les brigades qu'elles intègrent. Ces éléments ne font pas l'objet de notre étude.

### Des impacts sur la famille ou les proches

- Amélioration de la **situation financière** familiale et du recours aux droits dans la famille
- Dans certains cas, hausse de la **stabilité familiale** (diminution de la violence, emploi des parents stables...) et **amélioration des relations intra-familiales** : fierté des enfants, diminution du stress, création de projets communs...
- Maintien et **implication à l'école**, rescolarisation ou reprise d'études des enfants
- Amélioration de la capacité des mères à **soutenir leurs enfants dans leur parcours scolaire** ou professionnel en transférant leurs apprentissages (ex: niveau de français, maîtrise de la posture professionnelles, CV...)
- Amélioration de la **qualité de vie** (extra-financier): hausse de la mobilité, accès aux soins, alimentation, conséquences indirectes de l'augmentation du revenu sur l'accès à des biens et services de divertissement (moments de détente, se vêtir, sport, sorties culturelles...).

### Des impacts sur les chef.fes et les équipes travaillant avec les femmes

- Recrutement de personnel qualifié et enrichissement du travail avec de nouvelles techniques, idées, nouveaux plats...
- **Enrichissement personnel**: amélioration du sentiment d'utilité, partage des connaissances et expertises, confrontation à une autre réalité
- Amélioration de **l'inclusivité** et de la **diversité** dans l'équipe (âge, milieu d'origine, formation et parcours...)
- **Rayonnement externe de l'établissement** (partenariat avec le programme, label lié à l'engagement ESS...) et amélioration de la performance (plus de fréquentation, meilleure satisfaction des clients...)
- **Evolution des représentations** des équipes et plus largement dans le secteur de la restauration: diminution du sexisme

### ...et des impacts sur d'autres parties prenantes :

**les centres de formation partenaires, les associations locales, et plus largement sur le secteur de la restauration**



# Annexes

## Les questions évaluatives

Au regard du référentiel formalisé dans les précédentes pages et du contexte de déploiement du programme, **un ensemble de questions évaluatives sont proposées ci-dessous**. Les données collectées dans le cadre de la présente étude auront vocation à répondre à certaines d'entre elles.

### Appréhender L'EFFICACITÉ qu'à le dispositif Des Étoiles et Des Femmes en termes de changement des trajectoires des femmes bénéficiaires

- Quels sont les effets de la phase de mobilisation et sensibilisation du programme sur les femmes identifiées en amont du programme? Se sont-elles inscrites dans une formation? Ont-elles renforcé leur accès aux droits?

- Quelle est la situation d'emploi des femmes accompagnées plus de 2 ans après la fin de leur formation? Dans quelle mesure ont-elles pu « choisir » leur emploi et leur employeur? En termes de contrats, d'employeurs, de satisfaction professionnelle, de responsabilités...? Ont-elles atteint leurs objectifs professionnels? Quel est leur niveau de revenu? Leur capacité à subvenir à leurs besoins? Ceux de leur famille?
- Quel est leur niveau d'émancipation ou d'empouvoirement extra-professionnel? Sont-elles en mesure de lever tous les freins à leur empouvoirement (recours aux droits, capacité à résoudre leurs problèmes, liens sociaux...)? Quel regard porte-elles sur elles-mêmes ?

### Appréhender L'EFFICIENCE du dispositif économiquement parlant

- Quels sont les coûts sociaux que le programme permet d'éviter pour les différents acteurs publics (Etat, collectivités, assurance chômage etc.) sur une période de 18 mois après la fin de la formation ?
- Ces impacts économiques sont-ils satisfaisants au regard des ressources utilisées par le programme?

### Interroger la PERTINENCE du programme par rapport aux besoins des femmes

- L'accompagnement global proposé à ces femmes est-il adapté à leurs besoins ? (appui à l'emploi, développement des savoir, santé, accompagnement social, échange social et culturel...)
- Quels sont les facteurs clés de succès du programme Des Étoiles et Des Femmes ?
- Quelles évolutions, développements ou adaptations du programme pourraient-être envisagées pour en maximiser les effets ? Quels sont les besoins restants à combler des femmes à 3-5 ans après le programme ?

# Annexes

## Bibliographie

### Références bibliographiques

- BERTHAUD Julien 2021, « Le rôle des compétences transversales dans les trajectoires des diplômés du supérieur », Cereq, Bulletin de recherche emploi formation, N°408
- BIETRY, F., & CREUSIER, J. (2013). Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET). *Revue de gestion des ressources humaines*, (1), 23-41.
- CHABAUD M., BUCHER A., GIVORD P., LOUVET A., (2022). Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? DARES
- TAFARODI, SWANN (2001), Two dimensional self-esteem theory and measurement. *Personality and individual differences*.
- BASSERES, NOUVEAU (2022), Autonomisation dans la recherche d'emploi, Pôle Emploi
- BEN HASSEN (2012), L'employabilité des salariés, ISEOR
- RICHER, S. F., & VALLERAND, R. J. (1998). Construction et validation de l'échelle du sentiment d'appartenance sociale (ÉSAS). *European review of applied psychology*, 48(2), 129-138
- FILIA & JACKSON (2018) What Is Social Inclusion? A Thematic Analysis of Professional Opinion
- POLE EMPLOI (2021), Tous mobilisés pour lever les freins sociaux à l'emploi
- ROSENBERG (1965) *Society and the Adolescent Self-Image*
- VAN DER HEIJDEN 2017) Development and validation of the short-form employability five-actor instrument
- J-PAL, RACHEL GLENNERSTER, CLAIRE WALSH, LUCIA DIAZ-MARTIN "A practical guide to measuring women's and girls' empowerment in impact evaluations" F3E « Genre et entrepreneuriat social et inclusif, Note d'enjeux », Septembre 2022
- UNIVERSITÉ DE LAVAL, YANN LE BOSSÉ, FRANCINE DUFORT ET LINE VANDETTE « L'évaluation de l'empowerment des personnes: développement d'une mesure d'indices psychosociologiques du pouvoir d'agir »
- BATIK INTERNATIONAL, « Mesurer l'impact et l'empowerment dans les projets »
- Groupe « Genre et Indicateurs » de la Commission Femmes et Développement. « L'approche de l'empowerment des femmes: Un guide méthodologique »

# Annexes

## Lexique retenu

<b>Bénéficiaires</b>	Description de l'ensemble des personnes, organisations ou institutions, directement ou indirectement visées par l'action étudiée
<b>Besoin</b>	Description des éléments problématiques ou besoin(s) ponctuel(s) ou durable(s) constatés dans la situation des bénéficiaires et que l'activité étudiée cherche à traiter
<b>Ressources</b>	Description des ressources (monétaires ou non) mobilisées dans le cadre de l'action étudiée
<b>Activités</b>	Description des biens ou services effectivement fournis dans le cadre de l'action étudiée. Notion pouvant faire l'objet d'une distinction entre « activités » (les actions) et « réalisations » (les produits de ces actions)
<b>Satisfaction</b>	Perception des bénéficiaires sur la qualité ou la pertinence des biens ou services fournis dans le cadre de l'action étudiée
<b>Résultats</b>	Description des effets intentionnels ou non, positifs ou négatifs, survenant à court, moyen et long terme parmi les bénéficiaires en conséquence directe de l'action évaluée
<b>Impacts</b>	<p><b><u>Approche usuelle (retenue dans le cadre de l'étude)</u></b> Description des effets intentionnels ou non, positifs ou négatifs, survenant à court, moyen et long terme parmi les bénéficiaires ou parties prenantes en conséquence des Résultats</p> <p><b><u>Approche contrefactuelle</u></b> Caractérisation de la part des Résultats attribuable à l'action étudiée (résultant au sens strict d'une analyse contrefactuelle ou d'une analyse de contribution)</p>

# Annexes

## Lexique retenu sur les principales questions évaluatives

### Ciblage

Vérification de la cohérence entre les bénéficiaires soutenus et le besoin social auquel l'organisation prévoit de répondre

### Pertinence

Appréciation des résultats et / ou des impacts obtenus et / ou produits par rapport au besoin social auquel l'organisation entend répondre.

### Efficacité

Appréciation des résultats ou des impacts par rapport à la situation initiale des bénéficiaires (ou des objectifs prédéfinis)

### Spécificité

Appréciation de la valeur différenciante et de la valeur ajoutée de l'action de l'organisation dans son écosystème



## CONTACT

**Laura LE SAUX**

Manager



[laura@koreiconseil.com](mailto:laura@koreiconseil.com)

[www.koreiconseil.com](http://www.koreiconseil.com)