

FÉVRIER 2020

TECHFUGEES

#TF4Women Rapport d'Impact



Préface

Je tiens à remercier l'équipe de Techfugees Ambre Cerny, Louise Brosset et en particulier sa directrice Josephine Goube de m'avoir confié la responsabilité de suivre, d'évaluer et de rédiger ce rapport d'impact du programme de Fellowship #TF4Women.

Les opinions exprimées dans ce rapport sont celles de l'auteur en tant qu'évaluateur d'impact indépendant et ne représentent pas nécessairement les opinions de Techfugees. Ils sont basés sur plusieurs entretiens que l'auteur a menés avec des personnes impliquées dans le programme ainsi que sur l'analyse des formulaires de retours envoyés au début et en fin de programme.

Ce rapport n'aurait pas été possible sans l'aide de: Antoine Mestrallet, Aurélie Castro, Chérine Ali, Clémentine Uhawenimana, Dagmawit Ashenafi, David Hedoire, Dechen Manchkan, Dounia Hannach, Fatima Etemadi, Germaine Nibyumuremyi, Hélène Sancerres, Inès Arthur, Ines Massa Ngombe, Mariam Moutawee, May Atiah, Mojan Ghotbi, Nahla Nana, Nibal Abazli, Nicola Brouard, Ozlem Altintas, Pauline Garric, Ramez Hanna, Rana Marashi, Sophia Séguin, Stéphane Herault et Valérie Sujobert.

Mas MAHMUD

Mot de la Directrice

Depuis 2018, le programme de fellowship grandit et s'améliore grâce aux contributions de tous. Il nous fait entrevoir qu'un monde du travail plus inclusif est possible, et non une aspiration purement idéaliste. Ainsi, au fil de ces éditions, nous avons gagné en confiance et en convictions que ce programme fait la différence et accélère un accès digne à un emploi durable.

Certains diront que ce ne sont 14 femmes mais c'est sans compter celles de l'édition antérieure ainsi que les mentors, et les futurs collègues de celles-ci. Effectivement, toutes n'ont pas encore trouvé un emploi malgré leurs compétences mais il s'agit probablement d'une histoire de mois, et non plus d'années, pour qu'elles reprennent un rôle à la hauteur de leur talent, et non sous-qualifié. Assurément Techfugees n'est qu'un facilitateur, une plateforme ou encore, un connecteur mais c'est un exercice délicat que de matcher un mentor avec une fellow et un RH avec le bon profil. Certains parleraient de « métier ».

Mais c'est avec ces premiers succès et cette assurance toute naturelle que vient le risque. Celui de croire en sa propre religion. Et celui de croire qu'on a tout vu, tout fait, tout compris. C'est pourquoi je suis satisfaite de la publication de ce premier rapport. Il nous permet d'apporter un regard neuf et lucide sur le programme afin de continuer à grandir et s'améliorer.

Nous avons toujours voulu pouvoir faire cette analyse mais il nous avait été jusqu'ici difficile de la financer. C'est désormais chose faite et je souhaite que cette évaluation devienne le point de départ de nos réflexions pour la conception de la troisième édition du fellowship. Elle permettra de soutenir notre conviction que ce sont les résultats qui doivent nous encourager à aller plus loin et nous guider, et non pas l'idéologie; et que ce sont des idéaux de justice sociale et de démocratie, au delà des slogans accrocheurs et tweets percutants, qui restent le moteur de notre action.

Je tiens à remercier la (toute petite) équipe de Techfugees, Louise et Ambre (et désormais Mas!) ainsi que les bénévoles, Charlotte, Emma, Marie-Aline, Juliette, Marie, Joanna, Lucie, Paul Emmanuel, les formateurs et les participants aux tandems.

Je n'oublie pas bien sûr les mentors et partenaires, mais aussi et surtout (on garde le meilleur pour la fin!) les fellows. Pour la confiance qu'elles ont bien voulu nous accorder. Ils ont tous été présents au programme et ont gardé la motivation jusqu'au bout, avec, en ligne de mire un but et un seul, accélérer la réinsertion professionnelle de femmes compétentes et motivées. Merci et bravo !

Joséphine Goube

Executive Summary

En tout Homme sommeille le désir d'une vie meilleure, cela ne peut pas être plus vrai pour ceux qui recherchent la protection internationale. Ils traversent de nombreux obstacles après leur déplacement forcé pour rétablir leur vie. Techfugees contribue à leurs efforts d'intégration.

Le programme innovant #TF4Women de Techfugees a aidé, l'année dernière, 14 femmes déplacées en France dans leurs efforts pour acquérir des connaissances spécifiques à un métier dans la tech et les a accompagnées dans le développement d'une carrière en France dans ce secteur. Ce rapport montre dans quelle mesure le programme a eu un impact et ses limites.

Le programme a permis aux fellows d'approfondir leurs connaissances des métiers de la tech.

6 fellows ont retrouvé un emploi tandis que 5 poursuivent des études supérieures et formations qualifiantes. 3 restent en attente d'un dénouement positif à leur demande d'asile en France.

Le programme a renforcé la confiance des fellows dans leur capacité à retrouver un emploi en faisant découvrir aux fellows les modalités pratiques de travail en France et en développant des compétences pratiques applicables aux contextes professionnels.

Bien que le programme ait principalement bénéficié aux fellows, leurs mentors ont également acquis une expérience professionnelle précieuse et développés le sentiment d'être engagés de façon active et utile dans la lutte contre l'exclusion sociale.

Cependant, le programme a souffert quelques limites. L'une d'entre elles fut le peu de succès, en terme d'utilisation, de la plateforme en ligne de formation OpenClassroom pour accélérer et booster leurs compétences sur leur CV.

Ces résultats insuffisants comparés aux formations délivrées en physique, posent la question de la pertinence des contenus et leur adaptation aux profils des fellows ainsi que remettent en question les efforts de l'équipe pédagogique pour rendre la plateforme attrayante et en extraire le maximum.

Finalement, le rapport contient des recommandations pratiques à l'intention des différents acteurs impliqués dans le programme, qui pourraient encore améliorer l'impact des prochaines éditions du programme.

Cadre du rapport

La route de l'exil, autrement dit, le déplacement forcé qui a pour finalité ultime de se sauver d'une mort certaine ou d'échapper à des persécutions, s'accompagne d'un processus graduel d'exclusion sociale qui s'illustre dans les obstacles rencontrés par les personnes déplacées une fois parvenues au bout de leur périple : difficulté d'accès au marché du travail alors qu'elles sont compétentes et motivées, accès limité à l'exercice de leurs droits alors que rentrant dans les catégories de réfugiés statutaires, non-reconnaissance des diplômes, etc. C'est ce que la réalité des témoignages démontre, que les personnes déplacées et la société d'accueil soient prêtes à l'entendre ou non.

Aussi, l'inclusion sociale des personnes déplacées (personnes réfugié.e.s, demandeur.euse.s d'asile, migrant.e.s, des personnes apatrides et personnes déplacées internes) est un enjeu de société important qui nécessite une attention et des mesures spécifiques. Les personnes déplacées se distinguent d'autres catégories de populations vulnérables entre autres par le fait qu'elles redémarrent, le plus souvent, de zéro - apprentissage d'une nouvelle langue, d'une culture, etc - et en cela, comme le note Asbjorn Eide * :

"Asylum seekers, refugees and displaced persons, do not have the same opportunity as others to achieve an adequate standard of living on the basis of their own efforts. They therefore require, to a larger extent than the ordinary public, direct provisions, until conditions are established in which they can obtain their own entitlements."

"Les demandeur.euse.s d'asile, les réfugié.e.s, les personnes déplacé.e.s n'ont pas la même possibilité que les autres d'atteindre un niveau de vie standard suffisant sur la base de leurs propres efforts. Ils nécessitent donc, dans une plus large mesure que le public ordinaire, une aide spécifique, des interventions volontaristes, jusqu'à ce que les conditions soient établies pour qu'ils puissent voler de leur propres ailes."

Les interventions et mesures sociales spécifiques sont donc nécessaires, non seulement pour améliorer la capacité de ces populations à être autonomes et socialement incluses mais aussi pour permettre leur employabilité et donc, dans une certaine mesure, jouent sur leur capacité à contribuer à l'économie locale. De façon plus générale, ces interventions contribuent à l'adhésion des personnes déplacées à la communauté locale et nationale.

Toutefois, l'inclusion des personnes déplacées exige aussi, le plus souvent, au-delà des mesures et interventions de l'Etat, une coordination entre beaucoup de parties prenantes sur un même territoire.

* Eide A. (2001) "The Right to an Adequate Standard of Living Including the Right to Food", p.145, in Eide, A., Krause, C. and Rosas, A. ed. *Economic, Social and Cultural Rights: A Textbook*. 2nd ed, Dordrecht: Martinus Nijhoff Publishers.

En effet, si les associations sont souvent les premières à identifier les besoins et solutions pertinentes pour les personnes déplacées et à même de faciliter leur accès à des aides sociales ou des opportunités de formation et d'emplois sur le court terme, elles ont besoin de la participation de la société civile, à travers le bénévolat et l'offre de solution d'hébergement sur le court-moyen terme, et des entreprises, à travers des opportunités de stage, services civiques ou d'alternance pouvant déboucher sur un emploi stable, pour que cet effort de solidarité se transforme en insertion durable. Actuellement, de nombreuses initiatives portées par des associations permettent l'accompagnement des personnes déplacées dans leur insertion professionnelle en France.

Techfugees, l'une de ces initiatives, partage ce constat [de besoin de coordination] et travaille en partenariat avec d'autres associations, des acteurs de la société civile et des entreprises afin de mettre en œuvre un programme efficace d'insertion des femmes réfugiées sur le marché du travail.



Techfugees est une organisation internationale, créée en 2015 à Londres, dans l'objectif d'identifier les nouvelles technologies à fort potentiel d'impact social qui contribuent à renforcer les capacités des personnes déplacées à redevenir autonomes.

L'organisation pose comme postulat que la route de l'exil s'accompagne d'une perte sèche en capital de toutes sortes (biens, patrimoine culturel et social, et autres renoncements tels que le logement, les amis, le travail, la langue, la citoyenneté, etc) et que les nouvelles technologies sont à mêmes aujourd'hui de faire face à cette perte pour la minimiser ou la combler.

Techfugees s'efforce donc de construire un écosystème de solutions technologiques durables conçues pour et par les personnes déplacées et soutient leur inclusion professionnelle dans le secteur technologique.

Introduction & objectifs du rapport

Ce rapport propose une mesure de l'efficacité des activités organisationnelles de Techfugees et évalue si l'amélioration de la situation professionnelle des acteurs du programme sont la conséquence de l'exécution du programme de fellowship #TF4Women.

Aussi, il a pour objectif secondaire de tirer des observations sur l'état de l'inclusion des femmes réfugiées sur le marché du travail en France.

Ce rapport a été commandé par Techfugees auprès d'un évaluateur indépendant et a été réalisé entre Décembre et Mars 2020.

La première partie du rapport revient sur les détails du déroulement du programme et présente brièvement les participantes qui ont été sélectionnées.

La deuxième partie fait la synthèse des expériences des différents participants et des résultats obtenus à la fin du programme.

La partie finale offre un ensemble de recommandations. En outre, il sert de base d'observation afin de faire évoluer le design du programme avant d'envisager son déploiement au sein du réseau international de Techfugees.

Ce rapport est le résultat des 27 entretiens réalisés entre Janvier et Février 2020 par l'auteur et évaluateur d'impact avec les « fellows » (participantes), les mentors, les partenaires et le personnel de Techfugees impliqués dans le programme ainsi que d'une analyse des résultats des auto-évaluations par les fellows entre Mai 2019 et Décembre 2019.



#TF4Women est un programme d'accompagnement gratuit de 6 mois pour les femmes déplacées. Il fournit des connaissances pédagogiques et pratiques sur les nouvelles technologies, en parallèle d'un mentorat individuel. Son but principal est l'inclusion professionnelle des femmes déplacées dans l'industrie technologique française.



Focus du programme

Techfugees pose comme principe que l'inclusion durable des personnes déplacées dans leurs sociétés d'accueil passe par :

- une coordination d'acteurs divers ;
- un soutien au renforcement progressif de leurs capacités et de leur autonomie ;

et pose comme moyen les technologies du numérique pour accélérer et rendre durable ce processus de réinsertion.

Le retour à l'emploi joue en ce sens un rôle essentiel puisqu'il permet de reconstruire un capital social et économique, de retrouver une indépendance financière et ouvre à ces populations la possibilité d'exercer réellement leurs droits (ouverture de compte en banque, location d'appartement, prêt, etc.).

Le Fellowship #TF4Women est l'un des programmes de Techfugees, mis en place depuis 2017, illustrant ce principe et ce moyen. Le programme vise à soutenir et accélérer l'inclusion professionnelle des femmes réfugiées dans le secteur du digital et des nouvelles technologies en France. Celles-ci, en effet, continuent de faire face à des défis spécifiques à leur genre, qui sont amplifiés dans ce contexte de déplacement forcé.

Les sous-objectifs, bénéfices et résultats attendus du programme sont multiples : l'obtention de certificats professionnels, l'amélioration du niveau de français, la possibilité de démontrer leurs capacités, leur résilience et leurs forces aux yeux de leurs futurs potentiels employeurs ou collègues, etc. Toutefois, le but ultime reste que les fellows obtiennent un emploi dans leur société d'accueil.



Louise Brosset

Coordinatrice du programme

Le programme de fellowship #TF4Women ne se résume pas seulement à des chiffres ni à la logistique mise en place durant plusieurs mois pour accompagner 14 personnes, 14 femmes, dans leur accès à l'emploi. C'est un exemple, une preuve, à petite échelle, que l'on peut construire une société plus inclusive, dans laquelle le potentiel et la singularité d'un individu sont reconnus comme une chance et non un risque. Dans un monde où la place de la technologie est centrale, il est temps qu'elle soit mise au service du bien commun. J'ai été honorée de coordonner ce programme. Merci aux bénévoles du réseau de Techfugees pour leur temps et leur énergie, aux partenaires pour leur soutien et par dessus tout aux participants et participantes pour leur confiance et leur détermination. Les liens créés vont au delà des emplois trouvés en sortie de programme. C'est un accomplissement dont nous pouvons être fiers en tant que communauté. Et ce n'est qu'un début !



Pourquoi la technologie ?

L'industrie technologique et le secteur du numérique offrent actuellement en France une multitude de perspectives professionnelles dans lesquelles la reconnaissance des diplômes et les barrières culturelles et de langues sont le plus souvent reléguées au second plan. En outre, cette industrie étant actuellement structurellement pourvoyeuse d'emplois (des emplois souvent jugés de choix et d'avenir) et réputée plus ouverte à la diversité des parcours, Techfugees a fait le choix de construire un programme visant à favoriser et accompagner spécifiquement l'insertion professionnelle dans ce secteur afin de donner aux participants les clés d'une inclusion durable dans leur société d'accueil.

Pourquoi les femmes ?

Les femmes réfugiées présentent un taux d'échec huit fois plus élevé que leurs homologues masculins dans le retour dans un emploi.* En cause des facteurs divers comme la charge des enfants, des préjugés culturels et diverses discriminations.

Aussi, le manque de représentation des femmes dans l'industrie technologique est un coût d'opportunité majeur pour les femmes, les entreprises et l'ensemble du secteur technologique français. Il est démontré que les équipes mixtes sont en moyenne plus créatives, plus innovantes et génératrices d'une plus grande rentabilité.

De ce fait, il existe une demande croissante pour cette diversité de genre dans le secteur. En cela, Techfugees lutte contre le chômage et l'exclusion des femmes réfugiées du marché du travail et la pénurie de femmes dans le secteur tech en fournissant aux entreprises des candidates qualifiées qui, à travers le programme, ont amélioré ou développé leurs capacités, leurs connaissances et leurs compétences pour répondre de façon plus pertinente aux besoins de ces entreprises mais aussi, et surtout, subvenir à leurs propres besoins et faire face à l'exclusion.

Partant du constat que :

- les femmes semblent souvent éloignées des offres existantes de formation et d'accompagnement sur le marché du travail ;
- le déficit de talents féminins est régulièrement déploré dans le secteur des industries du numérique,

Techfugees a fait le choix de réserver ce programme exclusivement aux femmes et de prendre en compte leurs besoins spécifiques tels que la garde d'enfant.

* Les réfugiés en France : des travailleurs étrangers (presque) comme les autres?, Ministère du Travail, 2018

Profil des fellows



Cherine était ingénieur civil en Syrie. Elle y a travaillé dans l'humanitaire, à travers des missions telles que l'"empowerment" des femmes et en tant que chef de projet. En France, avant de rejoindre #TF4Women, elle a travaillé comme assistante chef de chantier. Elle a perçu le programme comme une opportunité qui lui permettrait de se lancer dans une carrière dans l'industrie de la technologie car elle n'avait aucune expérience antérieure dans ce domaine. Ainsi, elle a voulu en apprendre le plus possible pour devenir **data scientist**.



Clémentine a fait des études de médecine et santé publique au Rwanda. Elle a participé au programme afin de s'immerger professionnellement en France. Elle souhaitait également bénéficier de l'expérience d'un mentor qui pouvait la guider dans cette démarche. Plus important encore, elle voulait trouver un stage à travers le programme dans le secteur de la santé en tant que **développeur**.



Dagmawit a obtenu une licence en ingénierie civile en Éthiopie. En France, elle a appris à coder à l'École 42 de Xavier Niel. Parallèlement au programme de #TF4Women, elle a commencé et poursuit actuellement une licence en informatique à l'Université de Créteil.



Dechen, d'origine Tibétaine, a toujours été très curieuse du rôle de la technologie dans la société dans son ensemble. De cette curiosité, elle est devenue passionnée et a souhaité devenir développeuse full stack. Elle attendait du programme qu'il lui permette de développer des compétences pratiques pour faire de sa passion une réalité. Elle voulait apprendre de l'expérience d'un mentor, progresser en code et trouver un emploi. Dans le futur, elle souhaite monter sa propre **start up technologique**.



Fatima a travaillé comme sage-femme en Afghanistan. En France, elle a obtenu un deuxième master en santé publique, spécialisé en épidémiologie et biostatistiques de l'École des Hautes Études en Santé Publique (EHESP). Elle voulait construire et son réseau professionnel ainsi qu'améliorer sa connaissance dans l'analyse des données. Parallèlement, depuis septembre 2019, elle a commencé un troisième master en recherche clinique à l'Université Paris Descartes.



Germaine a obtenu un diplôme de niveau BAC+2 en Rwanda en électronique et télécommunication. Suite à son exil en France, elle a voulu comprendre ce que la domaine de technologie peut lui apporter pour son développement professionnel en France. Elle espérait que cela renforcerait sa confiance et sa connaissance de l'animation de communauté via les réseaux sociaux. En outre, elle percevait le programme comme un point d'entrée qui lui permettrait de **démarrer une nouvelle carrière** en France.



Inès, d'origine congolaise, titulaire d'un master en finance, banque et assurance, a travaillé en relation client dans son pays. Elle a aussi travaillé au sein de la Banque Internationale pour l'Afrique pendant deux ans. Une fois exilée en France, elle a participé au programme dans le but d'apprendre des professionnels qui exercent la fonction de développeur. La possibilité d'avoir un travail en tant que **full stack développeur** l'a motivée pour participer au programme ainsi que celle de construire un réseau professionnel.

Profil des fellows



Étant comptable en Syrie, **Mariam** voulait améliorer son français, comprendre les modalités pratiques pour trouver un emploi en France et apprendre d'un mentor sur l'amélioration de ses compétences transférables dans son nouvel environnement. Plus important encore, elle pensait que le programme lui permettrait de continuer à apprendre sur la **comptabilité** et le **développement web**.



May était directrice artistique. Avant de quitter la Syrie, elle a travaillé en collaboration avec des entreprises mondialement célèbres comme Lipton, Saudi Airline, Tropicana. Avec le programme, son objectif était de mettre à jour ses **compétences en UX-UI** et en **conception numérique**.



Mojan a une licence en chimie en Iran. Elle a travaillé en tant que responsable de contrôle qualité dans le secteur d'automobile en Iran. En France, elle avait travaillé chez L'Oréal en tant que technicienne qualité. Elle voulait approfondir ses connaissances sur la **gestion de projets numérique** pendant le programme. En fin de compte, ce qu'elle souhaitait du programme était d'acquérir une expérience pratique et d'approfondir son niveau de français tout en apprenant de l'expérience d'un mentor.



Nahla a travaillé dans de nombreuses entreprises internationales dans différents pays avant d'être déplacée de force hors de Syrie. Elle a eu des postes de responsable en marketing digital, stratégies de communication et gestion de projets dans plusieurs domaines. Elle a participé au programme parce qu'elle voulait comprendre la culture française du travail et de l'entreprise, apprendre le français et trouver un emploi dans l'industrie technologique française, en particulier à un niveau stratégique.



Nibal a une licence d'économie de l'université de Damas et un master linguistique de l'Université libanaise. Elle a travaillé en tant que comptable en Syrie et en tant que coordinatrice de programmes éducatifs en Liban. Ses objectifs dans le programme étaient de devenir **développeur web**, ainsi que de construire un réseau professionnel et se familiariser sur les meilleurs chemins pour rentrer sur le marché d'emploi en France.



Étant professeure de physique en Turquie, **Ozlem** a toujours été passionnée par les langages informatiques et souhaitait s'impliquer dans des projets technologiques. Le programme était pour elle le moyen d'acquérir suffisamment de connaissances sur le développement Web afin de s'immerger professionnellement en tant que **développeur web junior**. Elle voulait également profiter du programme pour améliorer son français.



Rana était ingénieur et maître de conférences en informatique en Syrie. Elle maîtrisait déjà différents langages de programmation dont C, C ++, Java, SQL, PL-SQL, HTML. Ses objectifs dans le programme étaient de comprendre les modalités pratiques qui conduisent à un contrat de travail français tout en améliorant encore ses compétences techniques. Elle souhaitait également améliorer son français et utiliser le programme comme une **plateforme pour développer son réseau professionnel et social**.

Méthode de sélection

Deux mois avant le début du programme, Techfugees a lancé un appel à candidatures. Cet appel fut relayé et diffusé via un réseau d'acteurs des secteurs public, privé et associatif. Grâce à cette diffusion, Techfugees a reçu un total de 47 candidatures pour le programme de fellowship de 2019.

Techfugees a opéré une sélection des candidates en fonction de leur niveau de français, de la motivation générale et de la cohérence de leurs expériences passées ainsi que de leurs désirs de travailler dans l'industrie technologique. Aussi, Techfugees a choisi d'ouvrir la possibilité aux demandeuses d'asile en attente de plus de 6 mois d'une première décision de l'Ofpra, de candidater au programme. En effet, les demandeurs d'asile peuvent être autorisé à travailler si l'Ofpra, passé le délai de 6 mois, n'a pas statué sur leur cas, après autorisation du préfet.

En 2019, Techfugees a choisi de ne sélectionner que 14 fellows car seuls ces profils étaient conformes aux objectifs du programme. En effet, Techfugees a estimé que beaucoup de candidates étaient simplement curieuses du secteur technologique sans avoir de motivations profondes à trouver un emploi dans le secteur.

Contenu du programme

Techfugees associe les fellows à un.e professionnel.le qui travaille dans le même domaine et au poste auquel la fellow aspire ;

Durant les deux premiers mois, les fellows découvrent les métiers et compétences qualifiantes associés aux trois sous-domaines suivants:

- le développement web ;
- la gestion de projet en contexte numérique ;
- et le marketing digital ;

Grâce aux partenaires officiels de Techfugees, elles choisissent et suivent des cours en ligne certifiants accompagnés de sessions physiques en groupe ;

Techfugees propose des événements de networking qui permettent aux fellows de développer leur réseau professionnel et d'améliorer leurs connaissances dans leur domaine cible ;

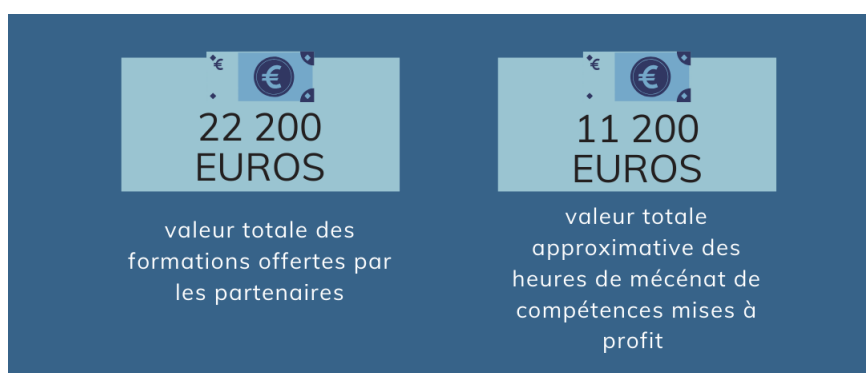
Techfugees organise deux événements de rencontres entre des recruteurs du secteur de la tech lors desquels les fellows ont présenté publiquement leur projet professionnel et effectué des entretiens formels et/ou informels ;

Ceci est associé à des cours de français et des séances d'entraînement à prise de parole en public.

Calendrier



#TF4Women en quelques chiffres clés



Limites : Les fellows ne sont pas devenues assez autonomes sur OpenClassrooms (22 certificats seulement). La notation entre pairs a découragé certaines fellows (notations ne reflétant pas le niveau réel de la fellow, manque de confiance en soi pour noter d'autres personnes). Le vocabulaire technique, en français, a également ralenti le rythme d'apprentissage et été un frein à la motivation. Pour d'autres, le niveau des cours proposés a été jugé trop basique pour leurs compétences et expériences propres.

Le fellowship selon les fellows

Les principaux bénéfices du programme soulignés par les fellows lors des entretiens :

DÉCOUVERTE D'UNIVERS PROFESSIONNELS

Techfugees a organisé des journées - découvertes dans différentes entreprises tech, ce qui a permis aux fellows d'obtenir des réponses directes à leurs questions, de comprendre concrètement le quotidien des métiers auxquels elles aspirent ainsi que de faire grandir dans leur esprit le champ des possibles de leur futur professionnel en France ;



DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES RECHERCHÉES ET D'AVENIR



Les fellows ont pu développer des compétences spécifiques avec l'aide de deux formateurs qui les ont guidés tout au long du programme. Il s'agissait à la fois de compétences transférables et de compétences techniques recherchées sur le marché du travail actuel et pour lequel les débouchés de carrières sont prometteurs et multiples ;

OBTENTION DE CERTIFICATS RECONNUS PAR LES EMPLOYEURS

Les fellows ont eu l'opportunité de suivre des cours en ligne accompagnés de cours en présentiel grâce à des partenariats entre qui a permis l'obtention de certificats reconnus par des employeurs. Cela leur a aussi fait découvrir et maîtriser les logiciels de cours en ligne et une expérience d'auto-discipline et d'autonomie dans l'apprentissage ;



AMÉLIORATION DE LEUR DOSSIER DE CANDIDATURE



Le programme a permis aux fellows d'avoir leur dossier de candidature prêt à l'emploi à tout moment. Elles ont pu rédiger leurs CV, des lettres de motivation et mettre à jour de manière attrayante leurs profils LinkedIn. Elles ont également pu réaliser de entretiens blancs avec leurs mentors et se sont présentées lors de sessions de networking et de rencontres professionnelles devant des recruteurs.

Synthèse: Résultats & Impact

Synthèse de l'impact du mentorat selon les fellows

Renforcement du sentiment d'inclusion, qui combat l'exclusion	1 DÉCOUVERTE D'UNE ÉCOUTE	elles ont trouvé une oreille pour se confier, partager leurs pensées et leur frustration, que ce soit au sujet de leur situation professionnelle, personnelle ou administrative. De plus, certaines ont développé une relation très amicale avec leurs mentors ;
Acquisition de capital culturel	2 CONNAISSANCES SPÉCIFIQUES À L'EMPLOI	savoir-faire des tâches quotidiennes et orientation vers l'obtention d'un emploi dans le domaine professionnel choisi ;
Acquisition de capital socio-professionnel	3 EXTENSION DU RÉSEAU PROFESSIONNEL	les fellows ont précisé que grâce à leurs mentors, elles ont pu rencontrer des professionnels dans différentes entreprises qui exercent les activités qu'elles souhaitent exercer et créer des relations avec certains d'entre eux ;
Acquisition de capital humain et renforcement de l'autonomie	4 RENFORCEMENT DE LA CONFIANCE EN SOI	les fellows ont déclaré se sentir plus concentrées, énergiques et confiantes et déclarent que la participation au programme de mentorat les a développés personnellement ;
Renforcement de l'autonomie	5 CAPACITÉ À SE PROJETER DANS L'AVENIR	les fellows ont élaboré un plan à court terme ainsi qu'un plan à moyen/long terme avec des mesures spécifiques à prendre pour confirmer une carrière dans leur domaine choisi.

Synthèse de l'impact du programme selon les mentors

- **Engagement:** les mentors ont fait valoir que le programme leur a permis de s'engager et de promouvoir à leur échelle et celle de leur entreprise la cohésion sociale et l'ouverture à la diversité, ce qu'ils ont trouvé très stimulant. En particulier, quelques mentors ont estimé qu'ils faisaient également progresser la question de l'égalité des sexes grâce à leur participation ;
- **Développement professionnel :** les mentors ont noté qu'ils avaient pu développer à travers le programme des capacités et compétences professionnelles. Notamment, les différences de points de vue du fait de différences culturelles leur ont ouvert les yeux sur certaines réalités de leur milieu professionnel et leur ont permis de prendre du recul sur leur propre carrière.
- **Sentiment de fierté et image gratifiante :** À peu près tous les mentors ont déclaré s'être sentis valorisés par les fellows, leurs collègues et Techfugees au point que certains d'entre eux ont évoqué la possibilité que cela ait eu un impact positif sur leur productivité au travail ;
- **Changement de perception:** Quelques mentors avaient une idée préconçue et stéréotypée de la migration et des réfugiés, en particulier à cause de la perception négative véhiculée dans les médias. Cependant, la participation au programme en tant que mentors leur a permis de comprendre les réalités des déplacements forcés et en particulier de mieux saisir l'ampleur de la résilience et de la capacité de renforcement des fellows malgré et suite aux épreuves qu'elles ont dû traverser.



Selon Inès Arthur, une mentor, “#TF4Women Fellowship est:

- un programme fabuleux et de qualité ;
- qui aide à l’insertion professionnelle de femmes en possession ou en demande du statut de réfugiée ;
- par une acculturation à l'écosystème tech et digital français grâce à 3 volets :
 - un volet Learning par une formation continue sur 3 métiers tech et digital ;
 - un volet Mentoring pour écouter, soutenir, donner confiance et accompagner ces femmes au quotidien et dans leur engagement au programme ;
 - un volet de Networking pour leur permettre d’être plus visible et se valoriser auprès du tissu français de startups et d’acteurs clés de la tech et du digital ;
- c’est avant tout une aventure humaine où chaque partie prenante apprend de l’expérience de l’autre.”

Synthèse de l'impact du programme selon les entreprises partenaires

- Cohésion inter-entreprises: Renforcement des dialogues inter-départements et déconstruction des silos. Renforcement de la culture d’entreprise (pour les partenaires avec plus de deux mentors participants) ;
- Bénévolat professionnalisant : L’activité de mentorat étant valorisée par l’entreprise (soit par l’ accréditation de leurs heures de mentorat en donations à l’association, soit par la mise en avant en interne des individus y participant), cela a motivé les mentors à y investir plus de temps et à en promouvoir les effets autour d’eux ;
- Marque employeur et image de l’entreprise : Les employés participants au programme ont estimé que leurs entreprises étaient véritablement engagées pour faire avancer les problèmes auxquels la société est confrontée et que leur participation avait amélioré l’impact de leur entreprise sur la société ;
- Découverte d’écosystèmes : lors des sessions hebdomadaires et des présentations des entreprises les accueillant, les mentors ont pu développer leur veille technologique et sourcer des startups innovantes pour leur entreprise en vue de potentielles collaboration business, en ayant un contact direct au sein de la startup.



Selon Dechen, une fellow, “je sais que c’est seulement un réseau et un programme mais pour moi c’est aussi une famille et je me sens moins marginalisée. J’étais un pot vide mais maintenant je me sens complète après avoir participé à ce programme. Pour moi, le programme c’était :

- Une opportunité de réseautage ;
- Une participation à différentes activités sociales ;
- De nouvelles perspectives de carrière passionnantes ;
- Une occasion d’inspiration et de motivation.”

Recommandations

Recommandations pour Techfugees

- Étendre le calendrier du programme à 8 mois et augmenter les cours pédagogiques, notamment en introduisant des cours techniques plus tôt ;
- Fournir un guide technique aux fellows, mentors et formateurs qui explique les rôles de chacun.e et les attentes du programme ;
- Explorer la possibilité d'un soutien psychologique pour les fellows pour faire face aux réalités de s'installer dans un nouveau contexte culturel qui inclut la discrimination, la victimisation et la stigmatisation. Cela leur permettrait d'être conscientes des éventuelles répercussions mentales et physiques ;
- Impliquer une assistante sociale qui pourrait assister les fellows dans leurs démarches administratives ;
- Introduire une plateforme de suivi (telle que Slack / Trello) pour les fellows et mentors afin d'échanger des idées et de suivre leurs progrès ;
- Encourager les fellows à créer un projet qui démontre leurs capacités en faisant des activités parascolaires (telles que créer un produit / site web) ;
- Soutenir l'implication des mentors en début de programme pour co-créeer les projets et ambitions professionnelles des fellows ;
- Organiser plus de sessions de networking et de rencontres professionnelles pendant le programme et apporter plus de soutien dans la préparation des entretiens professionnels ;
- Rester en communication avec tous les ancien.ne.s participant.e.s et les mettre en contact avec les participant.e.s actuels si nécessaire ;
- Organiser des activités sociales extérieures régulières avec tous les participants.

Recommandations pour les mentors

- Encourager l'utilisation du français en étant présent pour écouter et donner l'occasion de pratiquer et d'expliquer les différences culturelles de manière amicale et ouverte d'esprit ;
- Organiser des activités avec les fellows en dehors des sessions proposées par Techfugees ;
- Inviter les fellows à rencontrer leurs collègues en passant une journée avec et les présenter à leur réseau professionnel ;
- Être une source de motivation et encourager l'autonomie (self-sufficiency) des fellows ;
- Respecter et arriver à l'heure pour les séances et construire une relation amicale ;
- Expliquer de manière claire votre fonction aux fellows et demander aux fellows comment vous pouvez les aider, en particulier dans leur recherche d'emploi ;
- Aider et encourager les fellows à adopter les recommandations qui leur sont faites dans ce rapport ;
- Signaler toute difficulté à Techfugees.

Recommandations pour les fellows

- Faire un plan professionnel très précis à court et à long terme pour rester en ligne pendant le programme. Demander à des mentors / Techfugees si de l'aide est nécessaire ;
- Assister à toutes les sessions organisées par Techfugees et informer Techfugees si désistement est nécessaire (le plus tôt à l'avance si possible) ;
- Fournir des commentaires réguliers et suggérer des moyens d'améliorer le programme chaque fois que possible. Ne pas avoir peur de critiquer de façon toujours constructive.

Recommandations pour les partenaires

- Valoriser votre soutien au programme en communiquant sur le pourquoi de vos engagements dans le programme en interne et externe ;
- Demander à Techfugees des conseils sur la manière de communiquer et présenter le programme en prenant en compte la dignité et le respect de la vie privée des participantes ;
- Créer un groupe dynamique de salarié.e.s désireu.x.se de contribuer à la justice sociale et de valoriser leurs compétences et leur temps en les mettant au service des autres ;
- Faire connaître le programme dans l'entreprise en invitant les fellows à passer une journée avec dans l'entreprise ;
- Pensez dès le premier jour du programme aux postes qui seront bientôt disponibles dans votre entreprises pour potentiellement recruter une ou plusieurs fellows.

Conclusion

Veiller à ce que les personnes déplacées s'intègrent correctement dans la société est crucial et déterminant pour l'avenir des sociétés modernes, libérales et démocratiques. Dans ce rapport, il a été question de mesurer en quoi le programme de fellowship #TF4Women contribue à cet effort d'inclusion sociale et économique.

L'impact initial annoncé par Techfugees était de renforcer et d'accélérer l'insertion professionnelle et sociale de 14 fellows en France. En ce sens, le programme a atteint ses objectifs avec 6 fellows dans un emploi à hauteur des qualifications à la sortie du programme et 5 autres dans un processus similaire qui devrait aboutir dans les trois prochains mois. Le programme a aussi permis de démontrer la pertinence du postulat à la base de sa théorie du changement: les fellows ont su saisir les nouvelles technologies mise à leur disposition pour se réinsérer plus rapidement sur le marché du travail et à un niveau de compétences équivalent à celui d'avant leur déplacement forcé.

Toutefois, il reste des améliorations à apporter qui permettront d'augmenter l'impact des prochaines éditions de fellowship. En ce sens, le rapport a présenté des recommandations particulières pour les différents parties prenantes du programme.

Il restera également à voir comment le programme a amélioré le quotidien et les opportunités sociales et professionnelles futures des fellows, au moyen et long terme ainsi que si le programme est capable de passer à une échelle plus significative selon les volontés de sa Directrice. En cela, une évaluation supplémentaire, complémentaire à ce rapport, pourrait être très utile dans un an.

L'élaboration de ce rapport basé sur une approche factuelle et indépendante devrait encourager Techfugees, ainsi que l'ensemble de ses partenaires, à impliquer les personnes déplacées, et en particulier les fellows, au sein de leurs équipes pour montrer l'exemple aux autres acteurs de la société.

Reconnaissance

Le programme a pu fournir ces résultats grâce aux personnes suivantes:

Adeline Gayral, Alice de Maximy, Antoine Mestrallet, Aurélie Castro, Charlotte Abdelnour, Chérine Ali, Christian Lim, Clémentine Uhawenimana, Dagmawit Ashenafi, David Hedoire, Dechen Manchgang, Dounia Hannach, Emmanuel Tabiatto, Elsa Touzeau, Estelle Forfert, Fatima Etemadi, Germaine Nibyumuremyi, Hélène Sancerres, Inès Arthur, Ines Massa Ngombe, Jean Sébastien Millard, Kevin Duchier, Joanna Kirk, Mariam Moutawee, Marie Aline Sanchez, May Atiah, Meryem Mahfoud, Mojan Ghotbi, Nahla Nana, Nibal Abazli, Nicola Brouard, Ozlem Altintas, Pauline Garric, Ramez Hanna, Rana Marashi, Sophia Séguin, Stéphane Herault, Timothée Rabouille et Valérie Sujobert.

Les entreprises suivantes ont été extrêmement utiles aux fellows pour développer leur réseau :



