

Favoriser les parcours professionnels des femmes

Le travail a longtemps évolué dans un cadre stable, marqué par une unité de lieu, de temps et d'action (horaires fixes, tâches spécialisées, etc.). Il existait alors une frontière assez claire entre temps consacré au travail et hors-travail. Aujourd'hui ce schéma traditionnel n'existe plus, et la limite entre vie professionnelle et vie privée est plus floue et perméable qu'avant. Pour autant, l'Observatoire de la Parentalité a établi dans une enquête de 2012, que 95% des salariés déclarent que la conciliation entre vie privée et professionnelle est un sujet majeur de préoccupation.

Cet « assouplissement » de l'organisation du travail est parfois un choix, notamment pour ceux qui ont accès aux technologies de l'information et de la communication, mais il génère le plus souvent des contraintes que subissent lourdement certaines catégories de salariés. Les femmes sont particulièrement touchées, elles qui occupent près des deux tiers des emplois non qualifiés, plus de 80% des temps partiels, sont plus vulnérables que les hommes aux risques psycho-sociaux, et assument la plus grosse partie des tâches familiales. Ces réalités les empêchent de suivre un parcours professionnel régulier. Ainsi 40% d'entre elles connaissent un changement de situation professionnelle après une naissance, cas exceptionnel pour les hommes.

Dans tous les collectifs de travail, il est pourtant possible de prendre des mesures simples destinées à assouplir les horaires, ou d'accorder des aides financières liées à la situation familiale.

Des entreprises comme le Groupement Local d'Employeur de La Rochelle (p. 16) et des secteurs d'activité entiers, comme celui de la propreté, ont engagé des démarches dans ce sens. Ils y sont encouragés par les politiques volontaires des structures et entreprises publiques (pp. 12 et 13). D'autres acteurs intègrent ces questions dans l'accompagnement de leurs publics. Ainsi le CIDFF de La Rochelle (p. 11), et le cabinet Cerise (p. 14) qui agit dans le sens d'une meilleure prise en compte de la parentalité. Dans le monde agricole, Vivea considère le levier de la formation comme essentiel pour l'évolution professionnelle des agricultrices (p.15).

Les employeurs, quels qu'ils soient, ont tout intérêt à accompagner ces évolutions qui génèrent un ensemble d'effets positifs pour leur entreprise autant que pour les salariés. Car il est prouvé que les salariés soulagés de ces contraintes quotidiennes ont de meilleurs conditions de travail, sont moins absents, plus concentrés et productifs, indépendamment de leur durée de présence en poste. Par ailleurs, l'attractivité des entreprises s'en ressent, et leur permet de fidéliser les compétences. C'est enfin une façon efficace de respecter leurs obligations légales dans le domaine de l'égalité professionnelle. Sous réserve de tordre le cou à la croyance que la gestion du temps hors-travail est un problème strictement d'ordre privé.



Accompagnées vers un retour à l'emploi

Financé par le FSE, la DRDFE et la Région, « le bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi » est un service du CIDFF où les femmes viennent puiser des ressources pour sortir de situations précaires. Si l'aide à l'élaboration de projet professionnel figure parmi les prestations proposées, des ateliers collectifs destinés à lever un certain nombre de freins s'avèrent aussi souvent nécessaires.

Parmi les femmes orientées au CIDFF vers la prestation « bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi », nombreuses connaissent des situations d'emploi précaires qui rendent moralement et financièrement leur quotidien difficile. Absence de vie professionnelle ou succession de « petits boulots » alimentaires demeurent les cas les plus fréquents. Mais se sentent aussi concernées des femmes de tous niveaux de qualification récemment licenciées, des mamans en congé parental, des personnes en arrêt maladie, lorsqu'elles ressentent durant cette période de non activité professionnelle, le besoin d'être aidées, « de vider leur sac » ou tout simplement de faire le point. Et généralement, pas uniquement sur le focus emploi.

« Entre une salariée expérimentée en perte de repères suite à un enchaînement de ruptures (sentimentale, contrat de travail) et une mère au foyer élevant seule ses enfants depuis plusieurs années, le retour vers la vie active ne sera ni abordé, ni résolu de la même façon » commente Emilie Audy, conseillère au CIDFF de La Rochelle. « Pour la première, l'objectif pourra être de lui redonner confiance en elle, de chercher à valoriser ou compléter ses compétences, comme de l'aider à surmonter un jugement de divorce mal vécu. Quant à la seconde, le but premier sera de trouver avec elle les intérêts aux changements qui la feront sortir progressivement de son isolement et gagner en autonomie. »

Afin d'augmenter les probabilités pour ces femmes de (re)trouver un travail, Emilie considère que le principal levier est le temps. Les entretiens individuels avec la conseillère durent une heure. Ils se déroulent à intervalle régulier. Ce temps d'écoute est important pour que les barrières se lèvent. Il faut d'abord

identifier les situations d'urgence dues à des problèmes de logement, de santé... et les régler en lien avec les partenaires référents concernés. Parallèlement, le module « Avance » qui aborde en collectif des sujets aussi variés que la garde d'enfants, la mobilité, le droit du travail, l'élargissement des choix professionnels... actualise leur connaissance du monde du travail. Il leur donne aussi accès à des informations pratiques sur des services qui peuvent faciliter une future organisation alliant vie familiale et professionnelle. C'est aussi un espace de paroles. Les participantes réalisent que d'autres vivent des situations de galères similaires. Cela les rassure. Ce n'est que libérées « d'un poids », donc plus sereines, qu'elles peuvent envisager de se consacrer à des démarches d'orientation ou de recherche d'emploi plus approfondies. Le module « un projet pour l'avenir », lui aussi échelonné sur plusieurs semaines et organisé par petits groupes, prend alors le relais. Il donne la possibilité à chacune d'affiner son projet professionnel. Ce laps de temps que ces femmes s'accordent pour se mettre dans une dynamique, où ne pas la perdre, s'avère essentiel.

Car créer des conditions favorables à l'accès vers un emploi stable et davantage rémunérateur ne peut se faire dans l'urgence. D'abord, parce que la conjoncture économique reste difficile. Ensuite, parce que les femmes, même si elles connaissent a priori dans ce contexte

les mêmes freins que les hommes, elles, les cumulent (surtout la tranche d'âge 35-55) : davantage d'interruptions dans leur carrière (pour se consacrer aux enfants), des emplois précaires, orientation vers des métiers traditionnellement féminins (nombre de métiers restreints par rapport aux hommes), faible niveau de qualification... Ce qui fragilise encore plus leur situation. En tant que conseillère au CIDFF, Emilie considère qu'elle a, tout comme les employeurs et les salariés, un rôle à jouer pour que la situation de ces femmes insuffisamment impliquées dans la vie économique s'améliore. Elles pourront alors elles aussi raisonner en terme de « carrière professionnelle » et voir l'avenir plus sereinement.



Consacrer des plages horaires à l'élaboration d'un projet professionnel est un premier pas. Atelier "Avance" au CIDFF de La Rochelle.

Le temps de la propreté

Souffrant d'une image assez dévalorisée, le secteur de la propreté est souvent associé aux horaires décalés et au temps partiel. C'est pour tenter de remédier à cette situation que les professionnels ont engagé depuis quelques années des actions visant à faire évoluer les pratiques vers du travail en journée. En Poitou-Charentes, c'est à l'initiative de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité de la préfecture de région et de l'Agence des temps de Grand Poitiers, qu'une action soutenue par le FSE a été engagée fin 2012. Ses objectifs sont à la fois économiques, sociaux et de promotion de l'égalité professionnelle.

Le secteur de la propreté compte en Poitou-Charentes environ 6 500 salariés. Près de 75% d'entre eux sont peu ou pas qualifiés et travaillent à temps partiel, même si la très grande majorité est en CDI. Ils interviennent souvent sur plusieurs sites, par tranches de 2 ou 3 heures consécutives à partir de 5 heures du matin et jusque 22 heures. Les exigences des clients expliquent en grande partie cette fragmentation du temps de travail, puisqu'ils réclament que le nettoyage de leurs locaux s'effectue en dehors des heures de présence de leur personnel.

Cette organisation habituelle a forcément des conséquences sur la vie quotidienne des actifs du secteur, dont le rythme familial est nécessairement perturbé. C'est particulièrement vrai pour les salariées femmes qui représentent presque 80% des effectifs. Ils sont également décalés par rapport à

la vie sociale, isolés dans leur pratique professionnelle puisqu'ils interviennent la plupart du temps dans des locaux vides d'occupants, confrontés à des problèmes de mobilité en raison d'un accès difficile aux transports en commun. Sans compter les effets sur la santé des nuits courtes ou incomplètes.

Le schéma traditionnel des rythmes de travail n'est pourtant pas une fatalité. Sous réserve de trouver des modalités d'intervention en journée dans des locaux occupés. Les fédérations professionnelles, certaines entreprises de propreté et leurs donneurs d'ordres, ont engagé une réflexion en ce sens, notamment pour évaluer la faisabilité de changements assez radicaux dans leur culture de travail (intérêt des salariés, effets sur la productivité et la qualité des prestations, perturbations éventuelles, etc.).

Un engagement de l'Etat et des collectivités

L'initiative picto-charentaise a ainsi rassemblé, autour des services de l'Etat, de l'agence des Temps de Grand Poitiers et des principales collectivités locales de la région, des prestataires publics et privés ainsi que des entreprises prêts à s'engager vers la mise en place du « travail en continu ».

Elle s'inspire d'une dynamique impulsée depuis 2009 dans la région de Nantes, avec l'élaboration d'une charte qui concerne aujourd'hui 80 signataires, dont les retours d'expérience sont très positifs. En Poitou-Charentes, c'est le cabinet Atemis qui a été chargé de réunir des groupes territoriaux (un par département), afin de déboucher sur la réalisation de diagnostics préalables à des changements d'organisation concrets.

...

Dominique Royoux est délégué d'AIRE 198 et directeur de l'agence des temps de Grand Poitiers

Quelle a été votre participation dans cette action ?

C'est le couple institutionnel formé par la DRDFE et AIRE 198 (association de coopération des 4 agglomérations picto-charentaises) qui a lancé la démarche d'incitation à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Avec le secteur de la propreté, marqué par des horaires fractionnés, du travail de nuit, nous pouvions travailler sur une population salariée concernée par des problèmes pratiques, notamment de mobilité. C'était l'occasion de montrer que cette question du temps, pouvait être abordée au bénéfice des personnes de façon assez pragmatique et pas si complexe que cela.

Quel vous paraît être son objectif principal ?

Nous voulons faire entrer le thème de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle au sein des responsabilités publiques et privées. Jusqu'ici les individus devaient se débrouiller avec leurs contraintes de garde d'enfants, de transport vers un lieu de travail éloigné, etc. Or ces réalités concernent aussi les employeurs, pour des raisons de régularité du travail, d'absentéisme, et d'épanouissement des salariés dans leur travail. Nous avons diffusé cette problématique et ce questionnement d'abord auprès

des collectivités membres d'AIRE 198. Les conseils généraux commencent également à s'en emparer, ainsi que plusieurs grandes structures publiques et privées.

Plus globalement, il faut que les employeurs, publics ou privés s'intéressent plus au profil de leurs salariés pour les mettre en poste au meilleur moment. L'enjeu immédiat est l'amélioration des conditions de travail des salariés de la propreté, mais au-delà, il s'agit d'égalité professionnelle et de prise en compte de la question du temps dans les politiques publiques.

Constatez-vous déjà des effets concrets ?

Les représentations que nous avons des métiers de la propreté sont très ancrées. Mais ce qui est étonnant, c'est le changement de comportement une fois que la démarche est adoptée. Tout le monde s'y adapte facilement, y compris les utilisateurs qui ne sont pas dérangés plus de quelques minutes. Rapidement, on brise deux idées reçues : que le travail en journée des agents de propreté gênerait les occupants, et qu'il serait difficile de changer les habitudes. Or c'est faux, les utilisateurs peuvent facilement accepter ce changement, qui ne relève pas que de recettes techniques.



...

Pour Monique Pizzini, DRDFE Poitou-Charentes, les conséquences sur les salarié(e)s sont très directes. « *Nous voulons prouver que l'on peut ainsi réussir à fidéliser des salariés, à améliorer leurs conditions d'emploi, celles des femmes notamment, et favoriser une meilleure articulation des temps privés et professionnels. La mise en place du travail en journée pour les salariées qui le souhaitent est une perspective très intéressante. Elle vise également à remédier à la précarité de certains contrats en favorisant des temps de travail plus importants et moins fractionnés.* »

Autre effet attendu, celui d'aboutir à une véritable reconnaissance sociale de ces « travailleur(se)s de l'invisible » qui se trouvent de fait isolé(e)s et très rarement en contact avec les occupants des locaux dans lesquels ils interviennent. Cette reconnaissance doit aussi pouvoir se traduire en termes de montée en qualifications. « *Pour moi la seconde étape, c'est la formation* » précise Monique Pizzini « *Nous évoquerons avec les entreprises et les donneurs d'ordre publics comment on peut se préoccuper de la qualification de ces personnes, et de leur accès à la formation.* »

Les premiers enseignements de la démarche, nécessairement longue à mettre en place, sont encourageants (baisse du taux d'absentéisme, meilleure productivité, réduction du stress, etc.). A tel point que certains intervenants la considèrent désormais comme une évidence. Les différents services de l'Etat se sont largement mobilisés, en vertu notamment d'une circulaire de 2008, qui fixait

à l'horizon 2012 un objectif de 40% de nettoyage en journée dans ses marchés de prestation de propreté. Plusieurs collectivités locales ont fait de même ou ont engagé une réflexion approfondie. Impliqués également, des organismes de formation (AFPA) et des entreprises comme La Poste, Onet services, Derichebourg, Aber propreté.

Une démarche commune

L'une des conditions de réussite d'une telle action est la capacité de ses promoteurs à prendre en compte les contraintes de toutes les parties concernées (clients, salariés, entreprises de propreté). C'est ensemble que les donneurs d'ordre et leurs prestataires peuvent aboutir à une organisation optimale. C'est à leur intention que le service achats de l'Etat et la FEP ont réalisé une boîte à outils(*) qui contient tous les éléments utiles pour mener la démarche et créer les conditions d'un changement d'organisation exemplaire (cahier des charges, mise en œuvre, suivi et évaluation).

L'organisation des prestations de propreté en journée est sans conteste une démarche concrète de responsabilité sociale et d'intégration sociétale d'une profession mal considérée. En diminuant le travail à temps partiel subi, les horaires fractionnés et en allégeant les contraintes pour les salarié(e)s, très majoritairement des femmes, elle agit directement dans le sens de la promotion de l'égalité professionnelle.



Bénédicte LAUDOUAR est déléguée régionale du Fare, opérateur de la Fédération des Entreprises de la Propreté (FEP), accompagnant le développement économique et social du secteur.

Par quel biais avez-vous participé à cette action ?

Le Fare a été sollicité par la DRDFE pour informer les entreprises de cette action. Celles qui se sont associées l'ont fait par l'intermédiaire de leur client, elles ne l'ont pas fait individuellement. Une telle démarche est un travail de concertation entre le client et le prestataire, puisqu'elle implique un changement d'organisation de la prestation.

La réflexion sur ce sujet est donc ancienne ?

Oui, depuis 2008, la FEP accompagne et évalue ces changements d'organisation au cœur du développement durable. Aux entreprises de proposer à leurs clients des solutions. En réalité, c'est souvent le donneur d'ordre qui est en mesure d'imposer le travail en journée dans son cahier des charges. Le prestataire doit intégrer une proposition de passage en journée dans sa réponse à ces exigences. D'où l'intérêt de notre « boîte à outils du travail en temps continu/en journée* », qui répond aux questions des donneurs d'ordre et des entreprises de propreté.

Quel est l'intérêt pour les entreprises ?

C'est d'abord rendre compatible le travail de l'agent avec une vie de famille, une vie sociale, des horaires de transport. Et ça permet de rendre visible une Profession qui ne l'est pas, de montrer à l'utilisateur final que c'est un vrai métier, avec des techniques spécifiques : les recrutements n'en seront que facilités. Le secteur en tension a tout intérêt à favoriser cette évolution. Mais c'est un chantier de longue haleine, il faut changer des habitudes de travail.

Avez-vous déjà des retours d'expérience ?

Les expérimentations en régions parisienne et nantaise notamment ont montré que les effets sont bénéfiques, agents et entreprises de propreté, occupants des bureaux, gestionnaires, chacun y trouve son compte. C'est bien que des donneurs d'ordre publics se lancent dans une démarche volontaire, ça pourra impulser une dynamique territoriale. Il faut noter qu'il existe parfois des freins chez les salariés, qui ont souvent organisé leur vie en fonction des horaires décalés. On ne peut pas faire changer brutalement leurs habitudes. Et puis tous ne veulent pas devenir visibles, ils préfèrent rester dans l'ombre. Mais on sait qu'après coup les agents sont très contents du changement, de la reconnaissance que ça leur apporte, ne serait-ce que dans les échanges informels avec les occupants des bureaux.

* Outil élaboré avec le Service des Achats de l'Etat disponible gratuitement sur le site de la FEP : www.proprete-services-associés.com/le-developpement-durable/boite-outils-travail-en-continu

Agir sur l'égalité par la parentalité

Fondée en 2006 à Rennes, la coopérative conseil Cerise vise à développer des « innovations et des services à l'enfance avec les entreprises ». Son bureau d'études établit des diagnostics et propose un accompagnement au montage de projets, comme la création de crèches interentreprises. C'est par la question de l'accueil des enfants qu'elle agit pour promouvoir la conciliation de la vie au travail et de la vie personnelle, ainsi que l'égalité professionnelle.

À l'évidence, les problèmes de garde d'enfants, les tâches familiales et domestiques pèsent essentiellement sur les femmes. Leur carrière s'en ressent, et quelques mois de congés maternité aboutissent souvent à un ralentissement de leur progression professionnelle. Force est de constater que le monde du travail ne s'est jusque là pas adapté à ces réalités. Alors que ce phénomène de ralentissement s'étend avec la multiplication des gardes alternées. D'autant que certains salariés hommes sont confrontés aujourd'hui aux mêmes difficultés, parfois plus brutalement que les salariées femmes.

Au sein de l'entreprise, il reste un travail important à mener sur l'image de la parentalité. Cette question reste le plus souvent identifiée comme relevant du social, pas du tout de l'économique. « Notre spécificité c'est le lien entre l'accueil des enfants et les besoins au sein des entreprises », explique Phanmaly Rajsavong, chargée de mission Cerise. « Lorsqu'on évoque l'attractivité d'un territoire, on parle accessibilité, transports, services, mais rarement modes de garde. Or cet enjeu comporte bien une dimension économique. »

En Poitou-Charentes, l'apport de Cerise se nomme « Bouquet de services à l'enfance ». Il s'est traduit par la naissance d'un collectif régional, rassemblant des acteurs de l'entreprise (CGPME, CRGE, Crede...) et des services sociaux (UDAF, CAF...). Ce groupe de travail est destiné à identifier et accompagner des initiatives et des partenaires locaux qui mettent en lien des services d'accueil (crèches, assistantes maternelles...) et des entreprises. L'objectif est de mettre en place une fonction, portée par une structure existante, d'information et de mise en lien entre les parents et les modes de garde existants



tants sur le territoire. « Nous sollicitons des acteurs ancrés sur leur territoire, sans leur imposer des solutions toutes faites. Idéalement, il faudrait un acteur de chaque « monde » (enfance et emploi) pour démarrer un montage. »

Concrètement, Cerise accompagne sur un territoire les entreprises et acteurs de l'emploi d'un côté, de l'autre les services d'accueil, afin de mettre en adéquation l'offre d'accueil et les besoins. L'intervention pour les entreprises comporte trois phases : un diagnostic parentalité identifiant les freins à la conciliation vie professionnelle - vie personnelle (garde, horaires inadaptés, promotions ralenties), puis la mise en œuvre d'un plan d'actions parentalité avec des mesures concrètes en organisation du travail, solutions de garde, etc.

Enfin, un rapport de situation parentale, sorte de pendant au rapport de situation comparée. Le bouquet

s'adresse aussi aux services d'accueil pour les aider dans leurs démarches et relations auprès des entreprises.

« Nous voulons convaincre les entreprises qu'elles ont tout intérêt à financer des modes de garde pour les salariés. Avec le jeu des aides (crédit d'impôt familles, déductions fiscales), le coût d'une place de crèche, pour un ou plusieurs enfants, est de l'ordre de 1 500 euros par an. » L'investissement n'est pas si important, surtout pour des solutions adaptées à chaque entreprise, intégrées aux services d'accueil du territoire.

Pour remporter l'adhésion des entreprises, Cerise utilise des arguments comme celui de leur attractivité, elles qui ont besoin d'intégrer et maintenir des compétences. Sont aussi évoquées leurs obligations en matière d'égalité professionnelle, ainsi que leur responsabilité sociale et leur image. Plus encore, il est prouvé que les retards et absences dus aux difficultés de garde, les congés parentaux qui se prolongent, génèrent des coûts. « Nous pouvons prouver à une entreprise, chiffres en mains, qu'elle peut s'attendre à des retours sur investissement si elle participe au financement de modes de garde. On aborde aussi la question de l'organisation du travail, et la prise en compte du statut de parent dans l'entreprise. »

Les pistes de travail reposent toutes sur le principe qui veut que les salariés, surtout les femmes, puissent avoir le choix de mener à la fois une carrière et leur vie personnelle. D'où la nécessité de mesures permettant de conserver un véritable lien avec l'entreprise, et de faire que les périodes de congés parentaux ne soient pas des ruptures préjudiciables aux entreprises autant qu'aux salariés.

Formation : place aux agricultrices

Augmenter la fréquentation des agricultrices dans les organismes de formation afin qu'elles puissent affirmer leur rôle est une des priorités du plan stratégique 2013-2015 de Vivea. Cela commence par une analyse des pratiques et se poursuit par des actions de sensibilisation sur l'égalité auprès de la profession, des organismes de formation, des acteurs de la création d'entreprise...



Florence Bras, chargée de mission « égalité » Vivea.

En matière de formation professionnelle des femmes impliquées dans les exploitations agricoles (agricultrices ou conjointes collaboratrices) Florence Bras, Vivea (FAF des exploitant(e)s agricoles), a fait de son approche sociologique et sémantique une stratégie de communication. Référente sur ce domaine en Poitou-Charentes, pilote du Groupe Régional pour le Développement de la Formation des Femmes en agriculture et chargée de mission nationale « égalité », elle est impliquée dans l'élaboration et le suivi d'actions qui visent à inciter davantage de contributrices à suivre des sessions de formation.

Florence Bras sait qu'à l'heure actuelle, les femmes accèdent une fois et demi moins à la formation que les hommes. Elle sait aussi que partir en formation s'avère plus difficile pour les agricultrices qui n'ont pas le statut de chef d'entreprise. L'une des explications est la suivante : la capacité à partir en formation dépend de la manière dont elles arrivent sur l'exploitation et de la place qu'elles prennent ou veulent tenir dans l'entreprise. Car s'inscrire à

un module répond généralement à une envie de progresser pour s'impliquer davantage.

« L'épouse masque la professionnelle » résume Florence Bras. Seules les agricultrices installées à titre individuel demeurent clairement identifiées. Dans les autres situations, leur nom ne figure pas. Ce qui apporte un élément d'explication supplémentaire au fait qu'elles se rendent moins en formation que les agriculteurs : absentes des fichiers, elles ne peuvent être destinataires des catalogues de formation. Sauf si les structures qui interviennent directement ou indirectement dans le secteur de la formation professionnelle en agriculture réalisent des démarches pour rendre, quel que soit leur statut, les femmes davantage visibles.

L'une des démarches consiste à recueillir le point de vue des interlocuteurs habitués à renseigner des femmes impliquées dans la gestion de l'exploitation (Vivea, gestionnaire des fonds de formation des exploitants agricoles, ne vise pas les salarié(e)s). C'est en effet à partir de la connaissance des organismes de formation, des maîtres d'apprentissage, des structures qui accompagnent des femmes dans leur projet de création ou de reprise d'entreprise, que peuvent apparaître des pistes de travail sur des pratiques à développer ou à inventer.

Ces échanges servent aussi à faire émerger des stéréotypes et à les déconstruire. « Sans procéder de manière accusatoire ou donneur de leçon, il est important que tous prennent conscience que la règle grammaticale « le masculin l'emporte sur le féminin » a pour effet regrettable d'exclure des femmes. Des progrès doivent être faits à tous les niveaux : les fichiers d'adresse, le voca-

bulaire utilisé dans les courriers ou la description des services, les visuels utilisés... Surtout que la langue française offre de nombreux procédés qui permettent l'emploi des deux genres de façon efficace. » Règles de féminisation des noms de métiers, conseils de rédaction que Florence Bras a consignés dans un fascicule, le « guide pour rendre les femmes visibles dans les outils de communication », qu'elle fait connaître dès que l'occasion se présente.

« J'essaie d'être opportuniste, mais je n'ai pas l'opportunité de rencontrer tous les publics. Mon expertise dans le domaine de l'égalité m'a d'abord permis de sensibiliser mes collègues et membres administratifs de Vivea. Que l'augmentation de la fréquentation des agricultrices exploitantes dans les organismes de formation soit devenue une priorité de notre plan stratégique 2013-2015 est un grand pas. Notre présence au niveau régional fait que nous pouvons aussi compter sur les réseaux existants pour former et sensibiliser divers professionnels à l'importance de diffuser et de relayer des informations où les agriculteurs, comme les agricultrices, se sentent pleinement concerné(e)s. »



Les femmes se retrouvent dans le travail à temps partagé

Mettre à disposition de la main-d'œuvre qui réponde aux besoins des entreprises adhérentes locales, cela commence par offrir aux salarié(e)s des conditions d'emploi satisfaisantes. C'est en tout cas le point de vue de Maud Salzert, responsable ressources humaines au GLE (Groupement Local d'Employeur), qui s'efforce de trouver des organisations adaptées aux disponibilités des femmes à différents moments de leur vie professionnelle.

Caroline est salariée sur un poste de responsable qualité. Salariée à temps complet au GLE, elle intervient en moyenne chaque année dans dix entreprises. Ce qui lui donne l'occasion d'exercer au sein de différentes équipes, toute une palette de missions : audits, conseils, formation du personnel... L'ennui, elle ne connaît pas. Comme les autres salarié(e)s cadres, elle bénéficie aussi d'une souplesse dans l'organisation de son temps qui ne fait que renforcer son implication dans son travail.

« Dès la phase de recrutement, les femmes de statut « cadre » apprécient tout particulièrement de savoir qu'elles travaillent en forfait jour » explique Maud Salzert, leur responsable RH sur deux sites du GLE, La Rochelle et Châtelleraut.

« Le temps partagé permet de découvrir différents secteurs d'activité et manières de travailler. On ne s'ennuie jamais ! » Témoignage de Caroline, responsable qualité (ici chez Crystal Trading), salariée du GLE.



Le fait d'avoir une certaine liberté leur permet de mieux gérer le quotidien. Elles ont la possibilité de régler certains aléas (rendez-vous médecin lorsque leur enfant est malade, conduire ce dernier chez un proche, autre...) sans que leur temps ne soit décompté. Lorsque leur présence n'est pas indispensable et que l'activité demandée s'y prête, elles peuvent aussi occasionnellement réaliser leur travail à distance. Le GLE met à leur disposition ordinateurs et téléphones portables. A contrario, réaliser des volumes horaires importants plusieurs journées consécutives lors des pics d'activités fait aussi partie de leur contrat.

Un emploi du temps à la carte

Le principe du travail à temps partagé, c'est-à-dire une mise à disposition d'un(e) salarié(e) plusieurs jours, semaines ou mois à l'année auprès des différentes entreprises adhérentes, facilite aussi la mise en place d'un emploi du temps « à la carte ». Ainsi, des salariées déjà en poste, qu'elles soient cadres, agents de maîtrise ou ouvrières, peuvent plus facilement que si elles exerçaient leur métier à un seul endroit, passer d'un temps plein à un temps partiel, ou inversement. Le fait qu'elles se positionnent sur de nouvelles missions ou souhaitent au contraire en réduire le nombre ne pose pas de problème majeur. En effet, le GLE, parmi ses salarié(e)s permanents ou en recrutant, est généralement en mesure de mettre à disposition une personne aux compétences équivalentes. Par ailleurs, Maud Salzert va aussi au-devant des entreprises adhérentes pour leur faire part des nouveaux profils de poste disponibles au GLE.

Le travail à temps partagé répond aussi à la demande de certaines candidates disponibles uniquement certains jours ou heures de la semaine, soit parce qu'elles travaillent déjà à temps partiel auprès d'un employeur extérieur au GLE et recherchent un revenu complémentaire, soit par choix de vie. Ce qui permet à de nouvelles personnes d'accéder à un emploi, de faire leurs preuves, de développer de nouvelles compétences, et qui sait, un jour à leur tour, de changer et de rythme, et de poste.

Maud Salzert est particulièrement attentive aux demandes des mères célibataires qui travaillent en horaires décalés. Si les modalités de garde d'enfants ne sont pas de son ressort, elle sert néanmoins d'intermédiaire pour aborder les difficultés rencontrées par les salariées avec leur responsable d'entreprise. Sans résoudre toutes les situations, de petits aménagements d'emploi du temps peuvent parfois être trouvés et améliorer l'organisation quotidienne.

Maud sait aussi que les capacités d'adaptation, de polyvalence, de mobilité de ses salarié(e)s qui font la force de tout groupement d'employeurs, passent aussi par la formation. C'est un point qu'elle aborde à tous les entretiens annuels, et parfois même dès l'étape du recrutement, notamment lorsqu'il s'agit de candidats peu qualifiés qui intègrent le GLE dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Mais au cours des prochaines années, cette responsable ressources humaines sera d'autant plus attentive à la formation qualifiante des femmes car les chiffres du diagnostic égalité professionnelle révèlent un écart en leur défaveur. Raison de plus pour progresser, y compris dans ce domaine.