

Compte rendu du 1^{er} Séminaire Ecole Entreprise Occitanie

« Les Femmes dans le monde du Paysage »

Mardi 12 avril de 13h45 à 18h30.

Amphithéâtre Cité des Sciences vertes

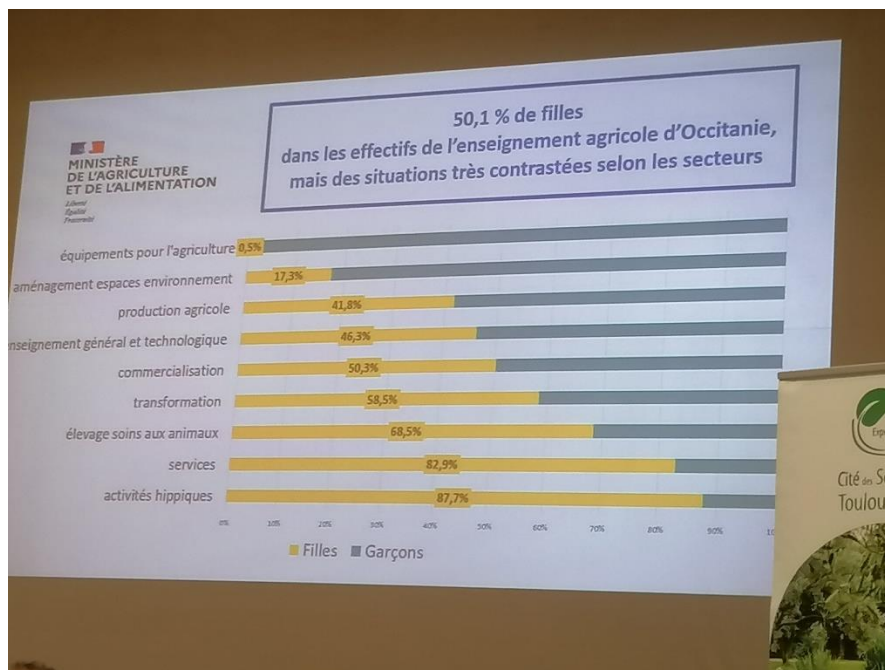
La place des femmes dans le monde du paysage

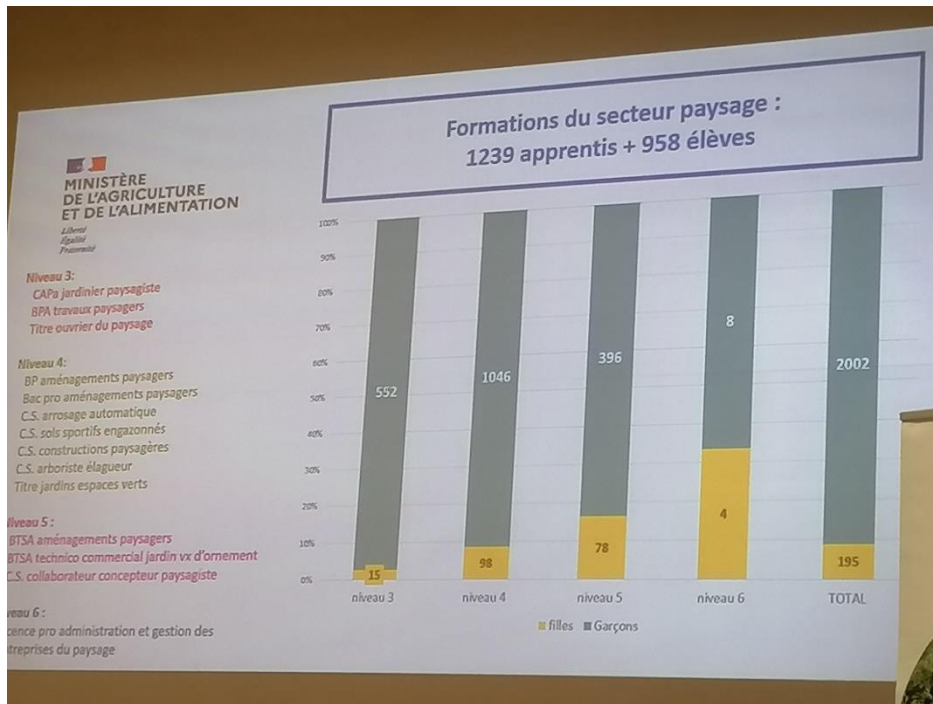
A l'heure où la filière du paysage est en croissance, les entreprises du paysage peinent à recruter. Pourtant, seules 12% des effectifs sont des femmes dans les entreprises.

Quelles sont les raisons de ce déséquilibre ? Quelles solutions apporter aux apprenti-e-s, aux candidat-e-s et aux recruteurs pour faciliter les contacts, intégrer de nouveaux talents et améliorer les conditions de travail pour tous ?

Le séminaire a démarré par une Introduction institutionnelle avec Corinne Delpeyroux - Présidente Unep Occitanie, Nicolas Bastié, Pierre Virmont - EPL Auzeville, Philippe Derrien - DRAAF SRFD, Marc Monplaisi- responsable du service de prévention MSA MPS.

Les chiffres clé du secteur ont été présenté par l'UNEP Occitanie, la DRAAF – SRFD et HORTIS. (Voir Présentation).

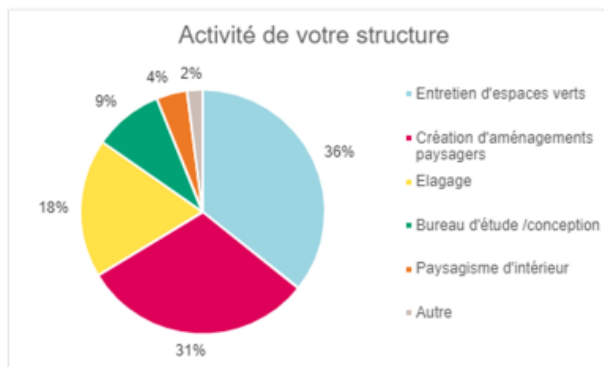




- Y a-t-il encore aujourd'hui des difficultés et des préjugés sur l'embauche des femmes. Présentation de l'enquête co-construite UNEP Occitanie et CFA Toulouse Auzerville :

Typologie des entreprises répondantes

Par activité





Présence de femme dans l'entreprise

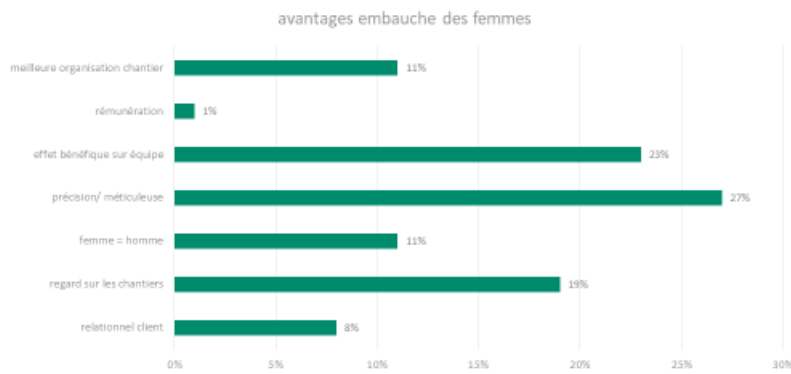


7



Avantages au recrutement de femmes

76 répondants (100 réponses)





Commentaires

"Certains ont pu être blessés de voir qu'une femme faisait le boulot mieux qu'eux. Ça assainit l'équipe"

"Je ne me pose jamais la question du genre lorsque j'ai besoin de main d'oeuvre. Le plus compétent fait l'affaire (homme, femme, blanc, noir, rouge, vert, ou handicapé)."

"Une bouffé d'oxygène sur la mixité"

"Métier encore trop masculin et qui écoute peu"

Présentation du film « Je suis une femme ... et Alors ? »

Réalisé par les BTS Aménagements Paysagers du CFA Toulouse Auzeville dans le cadre de leur projet de communication de 1^{ère} année, il développe diverses questions sur les préjugés et stéréotypes sur la place de la femme dans les entreprises du paysage avec les sources de témoignages de chef d'entreprise, de formatrices du secteur de l'aménagements Paysagers et d'anciens apprentis.

https://youtu.be/N8Pwp_j1sPo

Lancement des ateliers d'échanges animés par Rita Di Giovanni – Chargée de mission ARACT Occitanie et Mylène Allely – MSA Midi Pyrénées.

Questions :

Pour vous quelles difficultés, préjugés limitent l'embauche de femmes dans les entreprises de jardins, espaces verts ?

Qu'est ce que l'embauche de femmes apporte (ou apporterait) à l'entreprise et à ses collaborateurs ?

Le public était varié : chef d'entreprise, chargé de missions, conseiller en formation, apprentis, stagiaires, RH, conseillers OPCO... Les échanges lors de ces deux ateliers étaient riches et enthousiastes à trouver des solutions pour l'avenir.

Les apprentis ont volontairement joué le rôle de rapporteur des ateliers avec sérieux et implication, conscient de l'enjeu pour leur avenir professionnel.

Voici les résultats des réflexions entendues :

Qu'est ce que les femmes peuvent apporter par leur présence en entreprise d'un point de vue management et compétences ?

groupe 1

- tempérer les esprits dans l'équipe
- la diplomatie face aux clients et aux équipes la pédagogie
- la créativité la curiosité la minutie
- le respect du matériel
- la volonté de respecter les règles de sécurité être moins casse-cou
- être plus à l'écoute et plus souple dans le management

groupe 2

- elles sont plus professionnelles et se protègent plus port des œufs pays notamment
- le relationnel client et plus simple plus flexible
- l'organisation du chantier est souvent meilleure
- à noter l'adaptation du matériel notamment plus léger et maniable et bénéfique pour tous femmes ou hommes

Quelles sont les difficultés et les freins à l'embauche des femmes ?

groupe 1

- la force physique la pénibilité
- la parentalité où là grossesse
- les différents caractères soi-disant attribués aux femmes peste sensibleries et le fait d'être obligé d'en faire plus pour montrer qu'elles sont l'égal des hommes
- la présence des femmes peut distraire le fonctionnement de l'équipe drague
- problématique d'ego par rapport au caractère des hommes

rigueur où rigidité sur certains protocoles et la réglementation

groupe 2

- les outils non adaptés, voire le poids
- les locaux sanitaires vestiaires
- le manque de flexibilité des horaires
- la mentalité patriarcale vieillotte
- les femmes conduisent moins bien que les hommes
- et l'adaptabilité du discours des hommes qui va changer en fonction ou non de la présence d'une femme aux alentours

Freins et limites à la mixité (les idées recensées) :

« Les femmes non car pas assez fortes physiquement », « les femmes ont moins de force que les hommes », « les femmes sont plus rigides dans l'application des protocoles », « les femmes sont trop sensibles », « les femmes se sentent obligées de faire mieux que les hommes », « une femme est moins disponible », frein à l'embauche : la maternité, les enfants malades, difficile d'allier vie professionnelle et vie personnelle. « Un homme pourrait avoir du mal à accepter

d'être dirigé par une femme ». - Nous avons constaté également encore tout le travail à effectuer auprès des acteurs de l'emploi et de la formation : un conseiller pole emploi ne va pas forcément diriger une femme vers le secteur du paysage à cause de tous les préjugés et stéréotypes cités plus haut.

L'avantage des femmes dans les entreprises :

Amélioration des rapports humains – la mixité : absences de discrimination (femme/homme, Homosexualité, bi*sexualité, trans ...), une femme tempère l'état d'esprit parfois trop virile, une femme apporte un équilibre dans les équipes – une femme est force de diplomatie, créative, curieuse, minutieuse, rigoureuse, appliquée, méticuleuse, prend davantage soin du matériel, plus rigoureuse sur la sécurité. « Une femme est moins casse coup », « elle prend plus soin d'elle, et porte les EPI ».

Synthèse de Rita Di Giovanni – Chargée de mission à l'ARACT Occitanie.

Il est important de pouvoir aborder les aspects de pénibilité et surtout de compétence face au traitement différentiel du genre, arriver la majeure partie du temps à adapter le travail aux individus et non les individus au travail.

Attention à la part de déni qui peut exister dans ces métiers. Exemple : il faut être fort pour être un salarié d'espaces verts. Ce genre de stéréotype va augmenter la ségrégation par genre. Or on constate que les adaptations du matériel notamment plus légers ou plus maniables servent bien à tous et l'aspect pénibilité entrent en ligne de compte pour un homme ou pour une femme.

Un homme jeune même s'il est très fort physiquement dans le domaine des espaces verts sait très bien qu'il ne pourra plus faire les mêmes actions physiques à 45 ans ou 50 ans même s'il s'entretient très bien.

Concernant le trait de caractère (précision ou minutie) ce n'est pas inné non plus c'est plutôt un caractère acquis voire culturel qui vient probablement de l'éducation reçue par les parents et la famille, le poids des générations mais en entreprise la question à se poser est plutôt quelle est la qualité du travail attendu si les femmes savent le faire et peuvent être minutieuse à ce moment-là les hommes aussi ils peuvent l'apprendre s'ils n'ont pas cette compétence-là de manière innée. C'est une compétence professionnelle à caractériser et à reconnaître en entreprise.

Concernant le trait de caractère de la diplomatie : attention ceci représente aussi un risque psychosocial ; le fait de pouvoir retenir l'expression de ses sentiments là aussi peut avoir un effet psychique plus ou moins négatif sur le caractère des femmes.

Concernant les propos qui peuvent être attribués à des propos sexistes les femmes disent souvent qu'elles font l'effort de ne pas entendre ou qu'elles ignorent ou l'accepte bon gré mal gré. Aujourd'hui il est clair que ces propos sont clairement interdits par la loi (rappel réglementaire).

Table ronde – Témoignages :

Cette table ronde a réuni divers témoignages de grande qualité issues de femmes chefs d'entreprise du privé et du public, de formateur et formatrice issus d'entreprises privées :

Madame Caroline BECANNE – Becanne environnement à Issus (31).

Béatrice GARCIA – Midi Pyrénées Environnement (31)

Nadine PELTRE – cheffe d'équipe aux espaces verts de la mairie de Toulouse (31)

Laurence RAVENEAU - cheffe d'équipe aux espaces verts de la mairie de Toulouse (31)

Rachel LABIGNE – Formatrice et coordonnatrice du BP Aménagements Paysagers au CFA Toulouse Auzeville, ex Conductrice de Chantier.

Clément MARTY – Formateur au CFA Albi Fonlabour (81).

Questions/ réponse animée par Rita Di Giovanni.

Qu'est ce qui vous a le plus marqué dans ces films ? est-ce que vous vous êtes retrouvé dans ces témoignages ?

Partage de pratique, solutions concrètes (organisation terrain, managériale...)

Cheffe d'entreprise : sur quoi avez-vous agi : quelles actions pour augmenter la mixité des actions sur le recrutement ? qu'est ce que ça vous a apporté ?

Collectivité / service public : qu'avez-vous mis en place ? (Opérationnel) Quels sont les freins ?

Formateur / Formatrice : les stéréotypes en formation. Avez-vous mis en place des actions pour faire venir plus de femmes dans les formations ? pour mieux les intégrer aux formations et aux entreprises quand il s'agit d'alternance ?

Conclusion :

- Approche de l'égalité femme et homme / mixité
 - Pénibilité : les femmes un atout pour réduire la pénibilité pour tous
 - Les compétences : rarement naturelles, intérêt de la formation...
 - Violences sexistes et sexuelles : facteur de blocage dans l'intégration et l'attractivité.
- Nouvelles obligations de l'employeur dans la prévention de ces risques : un atout pour la mixité de s'appuyer sur la prévention de ces violences, ne serait-ce que pour en parler dans l'entreprise.

Clôture de ce séminaire, par un discours de notre grand témoin Madame Catherine MULLER, présidente de Val'Hor.

Pour conclure ce séminaire : une citation empruntée à Albert Camus qui s'adresse à nous tous ici présents :

"Être différent n'est une bonne ni une mauvaise chose. Cela signifie simplement que vous êtes suffisamment courageux pour être vous-même. »

SIGNATURE DE LA CONVENTION DE COOPÉRATION UNEP / DRAAF

- CORINNE DELPEYROUX, PRÉSIDENTE DE L'UNEP OCCITANIE
- FLORENT GUHL, DIRECTEUR DRAAF OCCITANIE

