

*“Parce que l’histoire de chacun est unique,
parce que la parole de chacun est précieuse,
parce que la voix de tous est nécessaire...”*



Un livre collectif :
12 femmes témoignent du travail au féminin

Présentation de l'ouvrage

Exploitées ? Le travail invisible des femmes donne la parole à des femmes, des travailleuses ou des chômeuses. Ensemble, elles posent le diagnostic sans complaisance des dysfonctionnements du monde du travail et des difficultés spécifiques qu'y rencontrent les femmes.

Cet ouvrage collectif mêle **données concrètes, analyses sociologiques et témoignages engagés** sur le vécu des femmes dans le monde du travail. Il ne se contente pas d'énoncer des constats mais propose **147 pistes d'action** politique et citoyenne pour améliorer la situation souvent critique des femmes face à l'emploi, et changer le regard porté sur la place des femmes dans la société.

La naissance de l'ouvrage

Exploitées ? Le travail invisible des femmes est né du constat quotidien que les femmes rencontrent un grand nombre de freins, de difficultés, d'obstacles dans le monde du travail. Étudier, se former, trouver du travail, évoluer, se reconvertir, gérer la vie domestique et familiale... la vie de la femme au travail se transforme souvent en parcours de la combattante.

Qui, mieux que ces femmes salariées ou chômeuses, jeunes ou « seniors », employées ou cadres supérieures, pouvait décrire ces réalités ? Pas seulement avec des concepts, des chiffres, des analyses, mais avec du vécu, de « vraies vies », de « vrais mots » : ceux de femmes au travail, racontant leur histoire, leur parcours, leurs expériences.

Qui, mieux qu'un groupe de femmes fortes de ce vécu, pouvait mobiliser son intelligence collective afin de proposer des solutions aux difficultés repérées ?

C'est la démarche même du livre, véritable outil d'éducation populaire et citoyenne, fruit d'un projet mené par l'association *Éclats de Voix*.

“La secrétaire est partie. Donc le chef du personnel a appelé le bureau de recrutement. Ils lui ont envoyé une fille qui était toute petite, mince et tout ça. Elle avait la taille d'un nain mais elle n'avait pas la tête d'un nain. Nous, on connaissait les chefs, surtout le chef du personnel, il était dragueur, il aimait bien les belles filles avec une poitrine comme ça, il était marié mais toutes les belles filles qui arrivaient, il les prenait comme maîtresses. Donc il arrive le matin. Moi je dis au chef : « Monsieur, vous savez, vous avez une secrétaire, c'est Marilyn Monroe. – Ah bon ? » Il a commencé à arranger sa chemise, il s'est arrangé, il s'est regardé dans la glace...” (Yamina)

Le déroulement du projet

La première phase du projet a consisté à rencontrer, sans critères imposés, une douzaine de femmes de l'Est parisien. Chaque femme a bénéficié d'une série d'entretiens individuels portant sur son parcours professionnel, sa vie de femme au travail. Ces entretiens ont été enregistrés et retranscrits par l'animatrice du projet, puis validés par chacune des participantes.

L'étape suivante a consisté à mettre en commun ce matériau, mais surtout à faire se rencontrer les participantes, qui ne se connaissaient pas. Un atelier collectif a démarré en février 2008. Chaque semaine pendant six mois, une douzaine de participantes se sont retrouvées pour élaborer le diagnostic de leur situation de femmes au travail, et pour identifier les obstacles et freins à la vie professionnelle des femmes.

Elles ont choisi quatre thématiques dominantes dans le monde du travail : **travail domestique et maternité, âge, conditions de travail et formation continue.** Ces axes constituent aujourd'hui les quatre chapitres du livre.

Mais le but n'était pas d'en rester à ces témoignages souvent douloureux. Il s'agissait au contraire de passer des constats aux propositions, des freins aux leviers. Pour chaque frein identifié, les participantes ont donc élaboré des propositions, cherché des réponses aux problèmes identifiés. **Chaque chapitre débouche ainsi sur une série de propositions concrètes, visant à fournir des pistes d'action dans les domaines abordés.**

L'accompagnement d'une sociologue, Dominique Poggi, s'est avéré précieux pour structurer le propos, fournir des données et nourrir le débat. Elle a également mené un travail psychocorporel qui a permis aux participantes de prendre confiance en elles, de gagner en assurance, de s'affirmer dans leur vie quotidienne et leur recherche d'emploi.

Le troisième temps du travail a été celui de l'écriture et de la validation du livre. À partir de la rentrée 2008, le groupe de femmes a relu chaque chapitre, crayon en main, pour apporter ses suggestions sur la forme ou le fond - précieux apprentissage linguistique et méthodologique.

Les participantes se sont ensuite mobilisées autour de la recherche d'éditeur. La démarche a été un succès puisque plusieurs éditeurs ont proposé de publier le manuscrit.

Aujourd'hui, le livre existe. Il est cosigné par 10 femmes du groupe, par l'animatrice du projet et par la sociologue. Il rassemble les témoignages de 25 femmes au total. Un dvd a été réalisé par l'association *Canal Marches* pour retracer l'aventure de ce livre.

La dernière étape de cette «recherche-action» vise à diffuser les résultats et la démarche du livre, afin d'interpeller les acteurs politiques, économiques et sociaux en prise sur le monde du travail. Cet ouvrage est également l'occasion d'échanger, de rencontrer d'autres groupes de femmes... et d'hommes, soucieux de faire avancer la question du travail des femmes, ainsi que l'égalité femmes / hommes.

Présentation de l'association Éclats de Voix

Ses objectifs

Éclats de Voix est une association loi 1901, créée en 2006 et implantée dans l'Est parisien. Son ambition est de **donner la parole à celles et à ceux qui ne l'ont pas**, les « invisibles » de la place publique, auxquels la parole et l'écriture collective espèrent (re)donner une voix. *Éclats de Voix* entend ainsi favoriser **l'insertion sociale et professionnelle**, ainsi que **l'implication citoyenne** de chacune et chacun. Dans ce but, elle met en œuvre **l'échange et le partage de la parole et de l'écriture**, l'accès à la langue et à l'expression.

Ses actions

Éclats de Voix mène des actions de collectage (récit de vie), **des ateliers de parole et d'écriture, sous forme d'entretiens individuels ou d'ateliers collectifs**. Les formes de restitution sont variées : livret, recueil de témoignages, lecture publique, débat... L'association anime également des **ateliers de techniques de recherche d'emploi**, fondés sur la (ré)appropriation par chacun de son histoire et de son parcours. Les actions s'adressent à **tout public** adulte, notamment aux personnes en difficulté sociale ou professionnelle. L'association intervient en particulier **auprès des femmes**.

Présentation des coauteures

Béatrice, Colette, Danielle, Khokha, Malika, Manuela, Mônica, Saâdia, Salematou, Yamina...

Elles sont françaises, algériennes, guinéennes... Elles ont trente à soixante ans. Elles travaillent dans la petite enfance, le modélisme, le commerce ou la restauration. Elles ont un point commun : la volonté de témoigner de leur vécu au travail, de transformer le monde du travail et, plus largement, la condition des femmes au sein de la société. Ensemble, elles ont décidé d'écrire un livre pour faire entendre leur voix de femme sur la place publique.

Nadine Jasmin mène une « double vie » universitaire et associative :

Maîtresse de conférences à l'université de Strasbourg, elle enseigne la littérature française et se passionne pour les contes de fées. Elle a publié plusieurs ouvrages sur les contes et donne des conférences dans le milieu professionnel des conteurs.

Fondatrice de l'association *Éclats de Voix*, elle mène des projets en faveur de femmes précaires. À ce titre, elle anime divers ateliers de parole et d'écriture, de collectage et d'alphabétisation, ainsi que des ateliers de techniques de recherche d'emploi, fondés sur l'histoire de vie des personnes.

Dominique Poggi est sociologue et consultante en ressources humaines (cabinet Veres). Elle anime des démarches participatives auprès d'habitants et de professionnels dans le cadre de recherches-actions novatrices. Elle a notamment publié, en collaboration avec Christine Bulot, *Droit de Cité pour les femmes* (éditions de L'Atelier). Elle travaille sur des problématiques sociales telles que l'exclusion, les violences faites aux femmes ou les conduites à risques.

Extraits

Chapitre 1 : Travail domestique, garde d'enfants : un partage inégalitaire

L'enfer de la « double journée »

La charge de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pèse essentiellement sur les mères : ce sont elles qui s'arrêtent de travailler pour prendre un congé parental, ce sont elles qui réduisent leur temps de travail et se replient sur un temps partiel, voire cessent toute activité lorsque la conciliation devient trop difficile.

À l'inverse, les femmes qui, pour des raisons diverses, ne peuvent ou ne veulent pas renoncer à leur activité salariée, se retrouvent dans la spirale infernale de la « double journée », celle qui va souvent de 6 ou 7 heures du matin à 11 heures du soir, voire au-delà. Cette « double journée » inclut le temps de travail professionnel mais également la plupart des tâches domestiques. Dépose et récupération des enfants à l'école, courses, repas, ménage, repassage, lessive, vaisselle, suivi des enfants, devoirs à la maison, rendez-vous chez le pédiatre, lien avec l'école et les professeurs, activités extrascolaires... sont le lot quotidien de nombreuses salariées, mères de famille ou pas.

Yamina travaille à temps complet. Elle a quatre enfants.

Pour mon mari, une femme qui travaillait, financièrement ça lui plaisait, mais pour le reste, il ne faisait rien. « Tu veux travailler, tu te débrouilles. Je ne fais rien. » Ce n'était pas la « double journée », c'était la triple journée ! La triple parce qu'il faut tout faire, tout ! S'occuper des enfants, surveiller les devoirs, la couture, le ménage, le repas, tout ! Je ne m'arrêtais pas, j'étais comme un robot. Je ne prenais pas le temps de respirer.

Que faire ?

15 propositions sur le travail domestique

Faire reconnaître la valeur économique
du travail domestique

Action n° 5 : Intégrer et valoriser le poids économique du travail domestique

Interpeller le ministre du Travail, les économistes et l'opinion publique sur la question : comment reconnaître et valoriser économiquement et socialement ce travail ? Comment l'intégrer en tant que richesse produite ?

Faire évoluer les mentalités

Action n° 10 : Dénoncer les mentalités et les pratiques sexistes

Publier, diffuser et actualiser des « listes noires » pour dénoncer les structures aux mentalités ou comportements sexistes : publicités sexistes, livres d'enfants présentant des stéréotypes sexistes, entreprises sexistes excluant les femmes des postes de direction...

Interpeller les dirigeants ou responsables des structures concernées. Mener des actions publiques auprès de ces structures (sur le modèle de l'association *La Barbe*).

Alléger la « double journée » des femmes
Rééquilibrer le partage des tâches domestiques

Action n° 12 : Financer des « tickets ménage » pour les salariés

Créer des carnets de « tickets travail domestique » sur le modèle des tickets restaurant, partiellement financés par l'employeur pour permettre aux salarié/es d'alléger leur « double journée ». Imposer à chaque comité d'entreprise le (co)financement de ces tickets proposés aux salariés. Informer les salariés sur le dispositif et dresser le bilan annuel de son usage.

Chapitre 2 : L'âge, un frein majeur

L'improbable embauche des salariées « âgées »

50% des recruteurs jugent âgé un salarié de 45 à 55 ans. Si l'on rapproche ce chiffre des 54% d'employeurs qui déclarent tenir compte de l'âge pour le recrutement, on mesure mieux la barrière qui se dresse pour les salariés dès 45 ans. Pour peu que la femme sorte un moment du système, qu'elle ait des enfants ou qu'elle rencontre des incidents de parcours, le retour à l'emploi se heurte très vite à l'obstacle de l'âge. Quoi qu'en disent les employeurs, le double critère de l'âge et de l'apparence physique semble fortement discriminant pour les femmes.

Marine exerce dans divers secteurs : secrétariat, production télévisuelle, presse écrite, communication. Faute de travail dans son domaine d'activité, elle se retrouve hôtesse d'accueil.

Je suis allée à l'ANPE en leur disant : « Bon, il se passe quoi en comm' ? » La fille de l'ANPE m'a dit : « Non non ! là vous oubliez. Vous êtes mal barrée parce qu'en comm', vous ne trouverez rien. À 45 ans, c'est fini, vous ne trouverez plus de travail. Et en secrétariat, vous commencez à être trop âgée. » C'était il y a trois, quatre ans, j'en avais déjà 40. Effectivement, quand j'envoyais des CV pour des postes de secrétaire, on me répondait gentiment que j'avais un peu passé l'âge. À 40 ans, t'es trop vieille pour être secrétaire. Mais pour beaucoup de trucs, t'es trop vieille. On me l'a dit, il y en a où c'est dit clairement, et puis il y en a où c'est dit gentiment pour ne pas te faire trop de peine. Sans compter que c'est pareil, hôtesse, à 40 ans, on commence gentiment à te faire comprendre qu'une petite de 20 ans, ce serait quand même vachement mieux parce que c'est plus agréable à regarder !

Que faire ?

35 propositions sur l'âge

Faire évoluer les mentalités

Action n° 5 : Mettre en place des « référents seniors »

Doter les structures d'insertion et les entreprises d'un « référent senior » spécialisé.

Faciliter l'embauche à partir de 40 ans

Action n° 12 : Créer un CDI réservé aux femmes de 40 ans et plus

Doter ce « CDI femmes » d'avantages financiers proportionnels à l'âge.

Action n° 13 : Imposer des quotas obligatoires dans les entreprises

Imposer aux entreprises, par branche d'activité, des quotas obligatoires d'embauches par tranche d'âge (exemple : 5% minimum de salariés de 40 ans et plus, 5% minimum de salariés de 50 ans et plus, etc.).

Faciliter l'accès aux formations, aux concours
et à la reconversion

Action n° 23 : Généraliser les bilans de parcours à partir de 40 ans

Rendre obligatoires les bilans de parcours des salariés à partir de 40 ans, dans l'entreprise et dans la fonction publique. Rendre prioritaires les actions de formation issues de ces bilans.

Faciliter la création d'entreprise

Action n° 28 : Aider les « seniors » à créer leur propre activité

Dédier aux « seniors » un soutien logistique, administratif et psychologique spécifique.

Chapitre 3 : Souffrances au travail

Discriminations au féminin

Relevons une dernière forme de discrimination propre aux femmes : celle qui consiste à les considérer comme des servantes plutôt que des salariées, autrement dit, à minorer leurs compétences professionnelles au profit de tâches subalternes qui n'ont rien à voir avec leur poste, mais qui seraient si « naturellement » féminines... C'est par exemple le cas pour cette besogne bien souvent dévolue aux stagiaires – mais une femme fait parfaitement l'affaire : amener le café à son supérieur hiérarchique.

Intérimaire dans la succursale d'une grande banque, Daniella est embauchée sur un poste de secrétaire.

C'était un travail de secrétariat : répondre au téléphone, prendre les messages, faire les classements, taper, envoyer du courrier... Je n'étais pas très à l'aise à cause du patron. Il fallait que j'aie lui faire le café, l'amener dans son bureau et m'occuper de ses plantes (rires). Donc le café, j'ai été le préparer deux ou trois fois, et les plantes, je lui ai dit non. Je n'étais pas habituée à ça. Du jour au lendemain, je ne suis plus allée au bureau. J'ai appelé la boîte d'intérim, j'ai dit : « Non, ça ne me plaît pas, je ne suis pas là pour arroser les plantes. »

Ce type de situation est d'autant plus fréquent que les femmes s'orientent vers un nombre relativement réduit de domaines professionnels, souvent des postes de service dans le tertiaire : secrétariat, action sanitaire et sociale, service à la personne... D'autre part, elles occupent beaucoup moins souvent que les hommes des postes à responsabilité puisqu'elles ne représentent que 30% des cadres, 10% des dirigeants d'entreprise et moins de 5% des membres des conseils d'administration. S'il ne s'agit pas à proprement parler de discrimination au sens d'exclusion, on soupçonne tout de même le poids des représentations dominantes (femme = secrétaire = servante), représentations qui ne s'exerceraient sans doute pas de la même manière concernant un homme : combien d'hommes secrétaires ? Et parmi eux, combien auxquels on demanderait d'arroser les plantes ?

Que faire ?

35 propositions sur le mal-être au travail

Mettre en place et promouvoir une politique d'information et de prévention

Action n° 8 : Instaurer la « tolérance zéro »

Instaurer une « tolérance zéro » sur le harcèlement moral et les autres formes de violence au travail, y compris le management par la pression. Donner des exemples précis de conduites considérées comme violentes.

Former les responsables hiérarchiques, responsabiliser l'employeur

Action n° 17 : Faire respecter la loi sur la responsabilité de l'employeur

Engager la responsabilité financière et pénale de l'employeur s'il n'agit pas, suite à une procédure d'enregistrement de violence effectuée par un salarié.

Prendre en charge la victime, sanctionner l'agresseur

Action n° 29 : Activer un programme d'aide aux employés, gratuit et spécialisé

Concevoir un programme global, comprenant des mesures de soutien psychologique et médical, une aide administrative ainsi qu'un accompagnement juridique.

Renforcer les pouvoirs des instances de prévention et de prise en charge

Action n° 32 : Garantir l'indépendance du médecin du travail

Le médecin du travail ne doit plus être le salarié de l'entreprise dans laquelle il intervient.

Table des matières

Chapitre 1. Travail domestique, garde d'enfants : un partage inégalitaire

Travail domestique : mythes et réalités

L'enfer de la « double journée »

Des représentations tenaces

De la maternité à la garde d'enfants : le parcours de la combattante

La femme enceinte : une salariée encombrante ?

La jeune mère : le combat pour l'embauche

Garde d'enfants : le casse-tête

Temps partiel : la spirale du sous-emploi

Retour à la case départ : la femme au foyer

Que faire ?

15 propositions sur le travail domestique

20 propositions sur la garde d'enfants

12 propositions sur l'articulation famille / travail

Chapitre 2. L'âge : un frein majeur

Âge et chômage

L'improbable embauche des salariées « âgées »

La spirale du chômage

Âge et formation, reconversion... motivation

Des concours inaccessibles

Quels dispositifs pour les plus de quarante ans au chômage ?

Devenir indépendante : une solution accessible ?

L'atout de l'âge

Que faire ?

35 propositions sur l'âge

Chapitre 3. Souffrances au travail

Femmes en souffrance au travail

« Atmosphère, atmosphère... »

Discriminations au féminin

Inférieurs et supérieurs

Harcèlements

Salariées sous pression

Des pistes pour réagir

Dire la souffrance au travail

Les insuffisances du système

Celles qui réagissent

Les coûts de la souffrance au travail

Les dommages psychiques

Un gâchis économique

Le coût social

Que faire ?

35 propositions sur le mal-être au travail

Chapitre 4. Les voies de la formation continue

Le déterminisme de la formation initiale

L'inégalité des chances à l'école

Le sésame du diplôme ?

Formation continue : une deuxième chance accessible

Des dispositifs insuffisamment utilisés

Les obstacles à la formation continue

Un investissement profitable

Que faire ?

30 propositions sur la formation continue

Fiche technique

Livre

Parution mars 2009

226 pages

ISBN 978-2-915640-88-5

Prix de vente : 14,90 euros TTC

Se procurer le livre

Auprès de l'éditeur : www.i-editions.com

Sur les sites de vente en ligne : www.amazon.fr, www.fnac.fr...

DVD

Plus d'informations : <http://deslivresetmoi.20minutes-blogs.fr>

Prix de vente (dvd + livre) : 20 euros TTC

Maison d'édition

Les points sur les i

67 rue Saint-Jacques

75005 Paris

01 60 34 42 70

www.i-editions.com

lespointssurlesi@wanadoo.fr

Contact

Chargée de la communication

Elvire Noyer

eclats2voix@free.fr

06 88 90 16 15

Éditeur

Alain Guillo

lespointssurlesi@wanadoo.fr

01 60 34 42 70

06 80 17 71 08

Auteure

Nadine Jasmin est à votre disposition pour toute interview, rencontre et organisation d'événements autour du livre.

eclats2voix@free.fr

06 79 92 39 45