

# CARRIÈRES Quel appui trouver lors de tournants professionnels? Témoignages. Les femmes passent les obstacles

DELPHINE WILLEMIN

«La femme au foyer d'aujourd'hui n'a rien à voir avec celle d'il y a cent ans! Elle est urbaine, qualifiée, active dans divers domaines. Les entreprises ne valent pas assez les compétences et l'expérience de ces personnes.» Sortie du marché professionnel depuis dix ans pour se consacrer à sa famille, l'habitante de Neuchâtel Sharon Ryan, 44 ans, veut regagner le «circuit». Les femmes, qui peinent à s'exprimer en termes de carrière, doivent encore apprendre à s'affirmer.

Pour aider les femmes à retrouver un emploi ou à se réorienter, l'association Conseil et accompagnement professionnel (CAP) a vu le jour à Neuchâtel, La Chaux-de-Fonds et Yverdon-les-Bains en 2008. Cette organisation à but non lucratif veille à ce que l'égalité des chances entre les deux sexes, dans la vie professionnelle et en famille, ne reste pas un vœu pieux.

Soutenue par le Bureau fédéral de l'égalité, qui finance les trois quarts de son budget de 160 000 francs, l'association offre un accompagnement personnalisé et des conseils juridiques. Sa clientèle est en hausse. Quelque 128 personnes ont sollicité un appui cette année, dont un homme. En effet, quand la vie familiale est en jeu, l'association conseille aussi la gent masculine.

## Encore du chemin à faire

Il y a certes les femmes au foyer en quête de réinsertion. Mais pas seulement. Nombreuses sont les personnes pressées de retrouver un emploi après un divorce. Femmes au chômage, très qualifiées ou migrantes s'adressent aussi à l'association.

«Nous recevons des personnes de



Les femmes doivent encore apprendre à mettre leurs compétences en avant pour décrocher un emploi. KEYSTONE

tous horizons, de celles qui n'ont aucune formation à celles qui sortent de l'université», détaille Aline Robert, coresponsable de l'association. Ces femmes recherchent avant tout un appui, pour imaginer un projet professionnel, valoriser leurs compétences et s'affirmer face au recruteur.

Le succès de l'association démontre que l'égalité des chances n'a pas encore été atteinte, même «si de plus en plus d'entreprises veulent favoriser l'équilibre entre le travail et la vie de famille», nuance Christelle Maier, coresponsable de CAP.

Concrètement, l'absence prolongée du marché du travail reste un problème central pour les femmes en recherche d'emploi. L'Irlandaise Sharon Ryan déplore que l'expérience, le sérieux et la maturité ne soient pas plus valorisés. Pour elle, une personne motivée et douée de compétences n'aura aucun mal à se remettre à la page. Dans le marketing par exemple, l'utilisation des réseaux sociaux est devenue nécessaire aujourd'hui.

En prenant de l'âge, les femmes – comme les hommes – sont d'autant plus appelées à se vendre. Stephan Flückiger, chef

de secteur Littoral de l'Office régional de placement (ORP), remarque que 20% des offres d'emploi limitent la fourchette des âges. «Dans ces cas-là, nos conseillers mettent tout en œuvre pour faire valoir les compétences.»

## Un soutien sur mesure

Autre source de difficulté qui touche spécifiquement les femmes, la recherche de travail à temps partiel, mal considéré dans le secteur industriel notamment. Or dans le canton de Neuchâtel, les femmes sont des «championnes du temps partiel», indique Fabio Fiore, chef de projet de la di-

rection générale du Service de l'emploi. Elles sont 52% à travailler à temps partiel contre seulement 13% des hommes.

«Il reste des préjugés par rapport à ce rythme de travail», observe Aline Robert. «Des employeurs considèrent qu'une personne à temps partiel n'est pas pleinement engagée dans l'entreprise. Ce qui limite l'offre des postes à responsabilités et pousse des femmes à accepter des jobs où elles sont surqualifiées.» A ce propos, le «job sharing» – deux personnes se partagent un poste –, courant dans les pays anglo-saxons, se profile comme une solution.

## OÙ SONT-ELLES?

**DOMAINES** Selon le recensement fédéral des entreprises de 2008, les femmes occupent 44% des emplois du canton de Neuchâtel. En chiffres absolus, cela représente plus de 40 000 femmes. Elles sont majoritaires dans le secteur tertiaire (53%) et sensiblement moins présentes dans les secteurs secondaire (32%) et primaire (29%).

**TEMPS PARTIEL** Toujours selon ces statistiques, plus d'une Neuchâteloise sur deux (52%) travaille à temps partiel (c'est-à-dire à moins de 90%). La proportion des hommes n'est que de 13%. Au total, le tiers des postes de travail du canton sont des temps partiels.

**RÉINSERTION** Sur les 6042 demandeurs d'emplois enregistrés en novembre dans le canton, 119 personnes sont en réinsertion professionnelle, dont 65 femmes. Elles aspirent principalement à des professions commerciales et administratives (18), à des professions de la santé (10), de l'industrie (7) et de la vente (7).

Vu la multitude des situations, l'association CAP propose un accompagnement sur mesure aux personnes qui frappent à sa porte. «Nous proposons parfois aux gens d'aller chez CAP pour obtenir un deuxième regard», note Stephan Flückiger. Il voit d'un bon œil la complémentarité entre l'association et les ORP.

## INFO

**Plus de renseignements:** Les services proposés par l'association Conseil et accompagnement professionnel (CAP) - Femmes au travail sont présentés sur le site [www.cap-pro.ch](http://www.cap-pro.ch)

## «Nous sommes championnes de l'organisation»

Marylène Lessard est arrivée du Québec il y a plus de onze ans. Installée au Landéron avec sa famille, cette maman de 39 ans, diplômée en gestion et en marketing, ne s'imaginait pas travailler à temps partiel lorsqu'elle est arrivée en Suisse. Une vision influencée par la pratique en Amérique du Nord, où le travail à plein-temps est la règle. Mais elle a revu ses positions, avec l'arrivée de ses deux enfants, et suite à un brusque changement de contexte professionnel l'an dernier. Un appui de CAP l'a aidée dans sa reconversion.

### Quel a été votre parcours professionnel jusqu'à maintenant?

A mon arrivée en Suisse, j'ai trouvé un emploi dans une grande entreprise de la région, où j'ai occupé le poste de directrice marketing. Pour moi, c'était logique d'être à 100%. Car au Canada, la majorité des femmes travaillent à plein-temps, peut-être par fierté... Il y a des structures qui permettent cela. Mais ici, c'est plus compliqué, les horaires scolaires des enfants varient beaucoup par exemple. Après la naissance de mon premier enfant, j'ai repris mon activité à plein-temps, mais j'ai vite réalisé que ça n'était pas pour moi. Alors j'ai réduit mon temps de travail tout en conservant un poste intéressant. Mais en fin d'année dernière, mon entre-



Marylène Lessard. DAVID MARCHON

prise a connu des changements, il y a eu du mobbing, j'ai quitté mon poste d'un commun accord avec mon employeur.

### Quel soutien avez-vous alors cherché auprès de l'association CAP?

Deux semaines après mon arrêt de travail, je suis tombée par hasard sur leur an-

nonce. Je suis allée chercher des idées nouvelles, une écoute, des conseils. C'était l'occasion de faire le bilan de mes compétences. J'ai participé à un atelier d'échange, en petit groupe. Et je me suis rendu compte que ça faisait du bien de faire un bilan de soi, de prendre du recul. Je souhaitais prendre le temps de trouver un poste à la hauteur de mes compétences. Discuter avec ces gens m'a aussi permis de dédramatiser la situation, le fait d'être en recherche d'emploi. Puis j'ai trouvé un poste d'assistante de direction à 50%.

### Quelles difficultés rencontrent une femme qui doit concilier vies professionnelle et familiale?

Les femmes ont parfois de la peine à mettre en avant leurs compétences. Il ne faut pourtant pas hésiter à se mettre en valeur et à vanter les mérites du travail à temps partiel auprès de l'employeur. Souvent, les femmes sont très bien organisées. Nous pouvons être des championnes de l'organisation, car nous n'avons pas de temps à perdre! Je pense que c'est intéressant pour l'employeur, qui a ainsi des employés efficaces avec un salaire réduit. Autre atout, quand on a d'autres activités à côté de notre travail, on a une ouverture d'esprit, on apporte un autre vécu.

## Pour un dossier béton

**BILAN** Avant de chercher un emploi, les personnes en réinsertion ou en réorientation professionnelle sont invitées à faire le point sur leur situation. «Il faut commencer par identifier ses acquis, ses besoins et ses contraintes», explique Aline Robert, coresponsable de l'association CAP. Les femmes manquent parfois de confiance en elles. Dresser la liste de ses compétences pour valoriser son dossier de candidature permet de mieux convaincre un employeur potentiel.

**PLUS-VALUE** En plus des diplômes et des compétences spécifiques à un travail, il est très utile pour les demandeurs d'emploi de mettre en avant leur «plus-value personnelle». Il s'agit de l'attitude au travail: le sens de l'organisation, la disponibilité, la facilité à communiquer, toutes ces aptitudes découlant de la personnalité. On appelle cela les compétences transversales, car elles peuvent être mises en œuvre pour diverses professions, divers postes. Ce bagage permet de distinguer une candidature d'une autre, à profil professionnel égal.

**PROJET** Avant de se lancer corps et âme dans des postulations, une définition précise du projet professionnel augmente les chances des candidates de trouver chaussure à leur pied. «Quand on ne sait pas où on va, on n'a pas beaucoup de chances de trouver un emploi», note Aline Robert. Le projet doit tenir compte des aspirations et des valeurs de la personne.

**MARCHÉ DU TRAVAIL** Tenir compte de la situation du marché de l'emploi est également nécessaire pour que le projet professionnel soit en adéquation avec les besoins sur le terrain. Par exemple, dans le canton de Neuchâtel, il y a une surreprésentation des employés de commerce ou des secrétaires inscrits au chômage.