*Thème de la fiche*

**Recrutement de femmes dans le monde de la propreté**

**Pau – 06/06/2017**

Le monde de la propreté urbaine n'attire pas vraiment les femmes. Nous souhaitons féminiser nos équipes d'intervention.

Avez-vous des retours d'expérience pour le recrutement de femmes ?

Comment ont-elles été attirées par ce métier ?

Comment les avez-vous recrutées ?

Comment ça se passe dans ce monde très masculin de la propreté ?

**Arpajon – 06/06/2017**

Nous avons une seule femme au sein de notre équipe de propreté. Elle est arrivée suite à une demande de changement de poste et travaillait précédemment au service Espaces verts.

C’est notre meilleur agent de l’équipe propreté, Placée sur le secteur cœur de ville, elle n’a pas peur de se montrer et son travail est de ce fait plus respecté des commerçants. D’autre part, son ancienne vision espace-vert permet de mieux gérer les herbes sauvages.

Il faut cependant réfléchir à l’infrastructure (vestiaire, douche séparée) qui ne sont pas toujours le cas dans des structures historiquement masculines.

Historiquement, la propreté des bâtiments est réalisée par des agents majoritairement féminines qui peuvent être intéressées par un changement d’activité.

**Les Mureaux – 06/06/2017**

Aux Mureaux nous avons 2 femmes dans le service et cela se passe très bien.

Nous les avons recrutées de manière traditionnelle.

Leur intégration a été naturelle via un accompagnement de ma part auprès de certains agents.

Elles sont traitées a l’égale des hommes afin d’éviter toute jalousie et franchement, cela se passe très bien.

**Fontenay-le-Fleury– 06/06/2017**

Nous avons recruté une femme dans notre service propreté urbaine, cela se passe très bien, l’intégration s’est faite simplement, nous n’avons rencontré aucune difficulté. Elle dispose d’un vestiaire/douche et sanitaire indépendant, elle se sent très bien à ce poste.

Le service propreté est composé de trois agents.

La commune à internalisé l’entretien des bâtiments en juin 2016, l’agent avait un contrat aidé de 20h, elle donnait entière satisfaction sur son poste et souhaitait travailler davantage.

Nous lui avons proposé le poste pour la propreté urbaine, qu’elle a accepté.

Elle réalise les missions de piquage, vidage des corbeilles, nettoyage des chaussées et trottoirs, soufflage et prochainement nous allons la former à la conduite de la balayeuse.

**Angoulême – 06/06/2017**

Je ne suis pas sûre que ce soient les femmes qui ne soient pas attirées par la propreté urbaine c'est en tant qu'ancien chef de service de propreté urbaine et de la propreté des locaux que j'amène un autre éclairage.

Lors d'un jury de recrutement où il y avait une femme particulièrement motivée pour faire ce travail avec les capacités pour le faire, un membre du jury a refusé carrément de la recruter : l'image de la femme travaillant sur un métier physique et dans la rue dérangeait.

Une femme travaille en propreté urbaine à Angoulême, au départ en contrat, maintenant titularisée. Quelques collègues masculins étaient gênés qu'elle fasse les mêmes travaux et elle les a rassurés sur ce point : pour elle c'était un métier choisi. Elle montre le plus souvent le meilleur exemple du travail en fonction publique. Je l'ai encouragée également à s'inscrire sur une formation en conduite de balayeuse 2 autres collègues féminins travaillant en espaces verts assurent des remplacements en équipe de nettoyage et sans problème sur la qualité ou l'effort physique en ce qui concerne la propreté des locaux, je vois plus d'homme choisir ce métier que celui de la propreté urbaine, si le choix se présente à eux.

Nous avons eu la chance d'avoir pu réhabiliter les locaux avant l'arrivée de cette dame et nous avons un vestiaire et sanitaires féminins séparés de la partie masculine.  
Par contre, j'ai le regret de devoir fermer ce vestiaire car certains hommes utilisent les sanitaires pour commodité personnelle (je vous rassure, en l'absence de présence féminine), les horaires d'ouverture du service étant très larges (de 21 H à 17 H le lendemain). Il faut que l'encadrement soit ferme sur les usages des locaux et sur la présence de personnel féminin. je vois que les villes qui ont tenté l'aventure de personnel féminin sont satisfaites. Il faut améliorer la mixité des équipes et le confort de travail en équipe s'en retrouve mieux.

**Brest – 06/06/2017**

A Brest, nous avons actuellement recruté 7 femmes dans le service (comme balayeur et comme chauffeur).

Ce travail a été initié en 2012 et demande de s’impliquer dans ce mode de recrutement. Chacun est satisfait aujourd’hui sachant que ce n’était pas gagné au départ.

**Nantes – 06/06/2017**

Pour Nantes, ce travail de mixité a commencé il y a plus de 10 ans. Aujourd'hui, en fonction des recrutements d'auxiliaires, on tourne à en moyenne 10 femmes pour 100 agents dans mon service et à peu près le double sur les 300 agents de propreté de Nantes Métropole.

C'est un plus indéniable pour différentes raisons :

* L'ambiance de travail d'une équipe mixte est moins "virile" et son encadrement en est facilité
* La présence de femmes oblige l'ensemble de l'équipe à retravailler certaines manières de faire un peu trop dures physiquement et cela bénéficie au final à tous (même si l'impact sur l'absentéisme n'est pas facilement démontrable !!)
* Un regard féminin sur la propreté d'une ville privilégiera la qualité à la quantité (c'est un peu réducteur mais tellement vrai) et cela tombe bien, c'est sur cela qu'on est attendu.

Attention toutefois à ne pas recruter n'importe quelle candidature féminine au prétexte de mixité, il faut avant tout recruter un bon agent (il est facile de tomber dans ce piège)

Enfin, le plus difficile est de trouver les candidatures car même au sein des services RH, la propreté urbaine reste avant tout un métier masculin et il est compliqué de faire passer le message qu'une candidate à un métier d'agent de restauration ou de nettoyage dans les écoles pourrait être intéressée. Les quelques fois où on a réussi à faire tester ce métier à des femmes qui n'y avaient pourtant pas postulé initialement, cela s'est toujours bien passé.

**La Rochelle – 06/06/2017**

Idem à La Rochelle où nous avons commencé à féminiser le service en 2006.  
Nous avons maintenant 7 femmes dont 2 ont passé le permis poids lourd avec succès.  
Elles sont toutes sur des tâches à valeur ajoutée (mécanisées) et sont globalement plus soigneuses avec les engins et les véhicules.  
Passé l’écueil de la mise à niveau des vestiaires et des sanitaires c’est une réussite avérée et le machisme n’a maintenant quasiment plus cours au sein des équipes.  
Un petit bémol : Un couple s’est constitué avec les tracas qui en découlent parfois et un bébé PU 100 % est né il y a 3 ans. Le papa a maintenant trouvé un poste dans un autre service…

**Bruxelles propreté – 06/06/2017**

Outre les fonctions administratives, l’Agence Bruxelles-Propreté avait déjà l’expérience de fonctions assurées par des dames dans l’encadrement de ses services opérationnels : brigadières et surveillantes.

Bruxelles-Propreté assure différents services dont la collecte des déchets et le nettoiement des voiries.  Ces dernières années, le service nettoiement s’est développé et il s’est posé la question de la mixité du métier.  Auparavant la masculinisation du métier de nettoiement était défendue par le fait que les chargeurs des services de collecte (ripper) étaient reconvertis à 50 ans dans les métiers de nettoiement moins pénibles.  Aujourd’hui, Il n’y a plus de raison d’avoir au service nettoiement une discrimination entre hommes et femmes. Cette discrimination est, par ailleurs, interdite par la loi.  Bruxelles-Propreté a donc décidé, il y a deux ans, d’engager 108 femmes dans son service opérationnel du nettoiement avec l’appui du pouvoir politique.

La décision prise, un plan d’accueil a donc été réalisé avec les différents services :

* Le service infrastructure pour mettre en conformité les bâtiments (équipements sanitaires séparés) où cela était possible
* Le service achat pour les équipements (Équipement de Protection Individuelle, …)
* Les RH pour le recrutement via les réseaux habituels et pour un accueil plus personnalisé des agentes
* La communication interne pour informer le personnel ouvrier et leur rappeler les règles du vivre ensemble
* La DG pour informer les partenaires sociaux
* Les services opérationnels pour une préparation des membres de l’encadrement, pour des speechs dans les secteurs où ces nouvelles collègues allaient arriver.

Cela s’est généralement bien passé.

Sur le terrain,

* La motivation des femmes n’est pas à démontrer,
* La population, comme la majorité des collègues, a très bien accueilli leur présence,
* Le mode opératoire a été revu sur certaines voiries où leur sécurité n’était pas garantie
* Difficultés rencontrées au niveau management : l’encadrement masculin ne sait pas toujours comment s’exprimer, réagir, …

Un nombre limité de femmes ont rejoint les services de collectes en tant que chargeuses.

Par ailleurs, Bruxelles-Propreté propose aux ouvrières de propreté publique de passer leur permis de conduire (soit automobile, soit poids lourds si elles disposent déjà du permis automobile) dans le cadre de leur formation. Bruxelles-propreté prend en charge les coûts liés à ce permis (auto-école…)