



DIVERSITÉ ET INCLUSION DANS LE TRAVAIL

PAGE 17

HANDICAP ET TRAVAIL

PAGE 20

VERS UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ DES SEXES

PAGE 23

RELATION ENTRE SEXE ET TRAVAIL

PAGE 26

CAS DE RÉUSSITES

La politique de diversité et inclusion est aujourd'hui vitale pour le fonctionnement des organisations. La diversité symbolise l'acceptation qu'un groupe composé par notre propre structure, les marchés et la société en général, inclut des individus de différents sexes, cultures, groupes ethniques, générations, histoire, capacités. Inclusion signifie un espace dans lequel tous peuvent participer pleinement au succès de l'organisation et chacun est évalué pour son talent. Avec une équipe de travail diversifiée, les décisions qui sont prises sont plus créatives et innovantes, la compréhension des clients est meilleure et permet de mieux identifier leurs besoins pour trouver des solutions plus efficaces.

Le rapport que nous présentons dans cette édition de Perspectives a intéressé plusieurs membres de la CCI France Argentine. Nous remercions la précieuse participation de Me Mercedes Balado (MBB Balado Bevilacqua Abogados), du cabinet Mercer, de Carolina Villanueva et Georgina Sticco (Conseil Grow) et des entreprises Adecco, Axa, Carrefour, Louis Dreyfus Commodities et Sanofi qui nous présentent des expériences réussies d'inclusion et diversité.



HANDICAP ET TRAVAIL: PRINCIPE D'ÉGALITÉ ET INCLUSION DANS LES ENTREPRISES

LES HANDICAPS LIMITENT L'ACCÈS AUX POSTES DE TRAVAIL DANS DES CONDITIONS ÉGALITAIRES. SELON L'AUTEUR DE CETTE NOTE, LA MISE EN PRATIQUE DE MESURES GARANTISSANT L'ÉGALITÉ N'EXISTE PAS ENCORE DANS NOTRE PAYS.



PAR MERCEDES BALADO BEVILACQUA

Fondatrice de MBB Balado Bevilacqua
Avocats. Diplômée par l'Université de Buenos
Aires (diplôme d'honneur). A obtenu un master
à l'Université de Connecticut (USA).

© Gabriel Machado

Qu'entendons-nous lorsque nous parlons de handicap?

Un handicap est une condition physique ou mentale causée par une déficience produisant une limitation ou empêchement pour l'interaction sociale. En Argentine, ce concept est défini par l'article 2 de la Loi n° 22.431 qui considère handicapée «toute personne souffrant d'une altération fonctionnelle permanente ou prolongée, physique ou mentale, laquelle -en tenant compte de son âge et milieu social- lui impose des désavantages considérables pour son intégration familiale, sociale, son éducation ou son travail».

Réglementation: Constitution Nationale, Instruments Internationaux et Lois Nationales

L'article 16 de la Constitution de la Nation Argentine («CN») établit le principe d'égalité devant la loi. Dans l'ordre international, la protection des personnes handicapées se trouve incorporée à notre ordre juridique à travers l'application des principes de non discrimination et égalité d'opportunités émanant des instruments suivants:

(i) Déclaration Universelle des Droits Humains ; (ii) Pacte International des Droits Civils et Politiques ; (iii) Pacte International des Droits Économiques, Sociaux et Culturels ; (iv) Convention Américaine sur les Droits Humains ; et (v) Convention des Droits de l'Enfant.

Avec la réforme constitutionnelle de 1994, notre Grande Charte dans son article 75, paragraphe 22 a octroyé une hiérarchie constitutionnelle aux traités ci-dessous nommés et par conséquent les principes d'égalité d'opportunités et de non discrimination ont la plus haute hiérarchie légale.

Ponctuellement, concernant les handicapés, ayant une hiérarchie supérieure aux lois mais inférieure à la Constitution, peuvent être citées: (i) la Convention Interaméricaine pour l'Élimination de toutes les Formes de Discriminations contre les Personnes Handicapées ; (ii) la Déclaration des Droits des Personnes Handicapées ; et (iii) les Normes Uniformes sur l'Égalité d'Opportunités pour les Personnes Handicapées, entre autres. Et aussi la CN dans ses articles 16 et 75,

«Le principe d'égalité est lié à l'idée que tous les êtres humains sont égaux en dignité et en droits, indépendamment de leurs différences physiques, mentales ou d'une autre sorte».

paragraphe 23, protège la personne handicapée en lui garantissant l'égalité devant la loi et en instituant l'égalité réelle d'opportunités et de traitement face à la société¹.

Quant aux lois nationales, la Loi n° 22.431 concernant le «Système de Protection Intégral des Handicapés»² et la Loi n° 24.901 pour le «Système Intégral des Prestations Basiques en Habilitation et Réhabilitation en faveur des Personnes Handicapées»³ régulent le thème. En termes généraux, la première concerne l'obligation de l'Etat d'établir un système de protection intégral pour la personne handicapée, qui englobe soins médicaux, enseignement et formation pour le travail; la seconde établit un système de prestations basiques de soins intégraux aux personnes handicapées comportant des actions de prévention, assistance, promotion et protection, dans le but de leur fournir une couverture intégrale pour leurs besoins.



Cascos Verdes est une association civile sans but lucratif qui travaille pour l'inclusion sociale et professionnelle de personnes mentalement handicapées à travers l'éducation. Elle applique un projet intégral de 2 ans d'enseignement universitaire sur le thème de l'environnement, à des personnes mentalement handicapées. Cet enseignement leur permet de retransmettre au reste de la société les connaissances acquises. Cascos Verdes offre à des personnes mentalement handicapées, la possibilité de vivre une expérience de surpassement personnel, en les incluant dans des milieux où elles n'ont pas accès habituellement: l'université et le monde du travail. Ces personnes sont introduites de manière professionnelle et trouvent ainsi des opportunités pour développer leur propre potentiel.

Dans ce Programme de Travail (PT), des personnes mentalement handicapées sont formées et développent des capacités sociales et professionnelles en même temps qu'elles s'insèrent effectivement dans le marché du travail. Les jeunes et les adultes qui participent du PT accomplissent un rôle d'enseignants en donnant des conférences sur la protection de l'Environnement dans des écoles, entreprises et autres institutions de la société.

www.cascosverdes.org

Principe d'égalité et d'inclusion sociale des personnes handicapées

Égalité d'opportunités dans le milieu du travail

Le principe d'égalité est lié à l'idée que tous les êtres humains sont égaux en dignité et en droits, indépendamment de leurs différences physiques, mentales ou d'une autre sorte. Dans ce sens, l'interprétation de la Cour Suprême de Justice de la Nation est qu'il faut accorder le même traitement aux égaux dans des circonstances égales⁴.

Ce principe fondamental consacré par notre CN à l'article 16 se retrouve à l'article 17 de la Loi de Contrat de Travail qui interdit toute sorte de discrimination entre les travailleurs, complété par l'article 17 bis de la même Loi qui assume la création d'inégalités par la législation du travail mais dans le but de compenser celles qui se suscitent toujours dans les relations de travail. Lorsqu'on parle d'égalité, en général on la divise en deux variantes:

Égalité formelle: basée sur l'idée que, dans une même situation le traitement doit être le même. Toutefois, ce concept ne prend pas en compte que dans le cas de personnes handicapées, il existe des différences demandant un traitement spécial et on pourrait donc considérer que cette variante ne suffit pas, dans le milieu du travail, à comparer la situation des personnes handicapées.

Égalité d'opportunités: reconnaît l'existence des différences individuelles et de groupe et prend en compte les désavantages qui s'en suivent. C'est pourquoi elle considère nécessaire un traitement différencié pour les compenser.

Un mécanisme pour obtenir cette sorte d'égalité sont les mesures d'action positive requises par les Etats afin de garantir aux handicapés les mêmes possibilités d'emploi que le reste des personnes. Ces mesures sont connues comme discrimination à l'inverse et prétendent compenser une situation de désavantage structurel et historique par rapport aux secteurs plus vulnérables pour atteindre un équilibre dans la société.

Perspectives nationales et internationales

Dans le cadre international, l'adoption de mesures positives tendant à obtenir l'égalité d'opportunités se retrouve dans de nombreux instruments entre lesquels se trouvent la Convention n° 159 de l'Organisation Mondiale du Travail et la Convention sur les Droits des Personnes Handicapées. Ces conventions favorisent l'adoption de ce type de mesures permettant d'atteindre l'égalité d'opportunités au moyen d'un travail librement choisi et d'un environnement de travail inclusif.

Quant à l'adoption d'actions positives au niveau national, seule existe l'obligation pour le secteur public d'engager des personnes handicapées dans une proportion non inférieure à 4% de la totalité de son personnel et de réserver des postes de travail exclusivement pour des travailleurs handicapés⁵.

Dans le milieu du privé, il n'y a pas de mesures obligatoires de ce type; cependant, l'Etat a prévu des facilités à travers différents programmes, motivations et exonérations de charges fiscales et sociales pour les entreprises qui engagent du personnel handicapé. Ces mesures viennent s'ajouter à la notion croissante de conscience sociale des entreprises. Nous avons l'exemple de Mc Donald's et de son programme «Emploi avec appui», à travers lequel est facilitée l'inclusion de personnes handicapées dans le marché du travail et qui est mis en place avec la participation de la Fondation «Discar» qui se charge

d'entraîner les jeunes: actuellement, il y a plus de 112 employés dans ce cas engagés par MacDonal'd's à travers ce programme d'inclusion. Entre les principales entreprises qui participent à l'inclusion au travail de personnes handicapées, se trouvent entre autres, Adecco, Fa-labella, Accenture, Freddo, Village Cinémas et Farmacity.

Sans préjudice de ces mesures, statistiquement il y a un 50-60 % de personnes handicapées au chômage, selon le recensement de l'Institut National de Statistiques et Recensements de 2010. Et les statistiques réalisées en 2013 par le Service National de Rééducation montrent que le 88,5 % des handicapés possédant un Certificat Unique de Handicap (CUD selon le sigle en espagnol) sont sans travail.

Mesures qui favorisent l'assimilation des personnes handicapées

a) Organismes d'Etat

C'est le Ministère du Travail, Emploi et Sécurité Sociale (MTEySS selon le sigle en espagnol) qui est l'organisme chargé de favoriser l'assimilation de personnes handicapées dans le marché du travail. Ce ministère offre une série de programmes parmi lesquels se trouve le «Programme d'inclusion professionnelle pour travailleurs handicapés» ayant pour objectif d'intégrer une personne possédant un CUD à des postes de travail dans des entreprises moyennant des bénéfices fiscaux et économiques octroyés à celles-ci⁶.

b) Organismes privés

Dans le milieu du privé existent différents Ateliers protégés de Production et Associations qui collaborent avec l'inclusion et prise de conscience de la personne handicapée dans la société. Comme exemple nous pouvons parler de l'Association Civile «Cascos Verdes» (Casques Verts), qui offre aux personnes mentalement handicapées la possibilité d'étudier dans une université les questions concernant l'Environnement pour pouvoir ensuite les enseigner dans des écoles, entreprises et autres institutions.

L'essai manqué de l'assimilation: problématiques actuelles et possibles solutions

L'inclusion professionnelle est fondamentale pour que les personnes handicapées puissent se développer pleinement en société. Cependant, comme le montrent les statistiques, la législation actuelle ne suffit pas pour atteindre cet objectif. Pour y parvenir, il faudrait que l'Etat adopte des mesures positives comme par exemple:

1. Que le MTEySS s'occupe de la prise de conscience de ce problème à travers la mise en place de: programmes de formation pour les personnes souffrant d'un handicap ; et avantages concrets pour les employeurs qui les engagent.

2. Malgré la vulnérabilité des personnes handicapées, elles ne doivent pas être victimisées dans leur inclusion sociale ou dans le marché du travail. Pour cela, l'Etat doit entreprendre des actions concrètes qui, non seulement représentent un avantage économique ou fiscal pour l'employeur mais aussi réussissent à valoriser la personne handicapée dans le marché du travail en faisant ressortir ce qu'elle apporte réellement à l'entreprise qui l'engage. Pour y parvenir il faudrait faire plus de publicité aux programmes et aux compagnies qui prennent des personnes handicapées. C'est à travers l'image d'égalité que donneront ces entreprises, que pourra être démontrée

la possibilité de l'inclusion de personnes handicapées dans le monde du travail. L'existence d'une campagne massive pour démontrer que ceci est possible pourrait engendrer un «effet contagion».

Pour conclure nous pouvons dire qu'actuellement notre pays manque de mesures effectives garantissant réellement l'égalité des personnes handicapées dans le milieu du travail, celles ayant été prises étant évidemment insuffisantes. Il faut approfondir les initiatives publiques et privées au moyen d'actions positives des organismes dans le but de faire prendre conscience, d'assimiler et d'inclure ce secteur de notre population. ■

¹ Article 16: «La Nation Argentine n'admet pas de prerogatives de sang ni de naissance: il n'y a en elle ni privilèges personnels, ni titres nobiliaires. Tous ses habitants sont égaux devant la loi et admissibles aux emplois sans autre condition que leur pertinence. L'égalité est la base de l'impôt et des charges publiques».

Article 75, paragraphe 23: «Le Parlement doit: légiférer et promouvoir des mesures d'action positive garantissant l'égalité réelle d'opportunité et de traitement ainsi que la pleine jouissance et application des droits reconnus par cette Constitution et par les traités internationaux en vigueur concernant les droits humains, en particulier ceux des enfants, femmes, vieux et handicapés».

² Publiée dans le Bulletin Officiel du 20-03-1981.

³ Publiée dans le Bulletin Officiel du 02-12-1997.

⁴ Verdicts 270.374: 271.320 ; 273.211 ; 274.334.

⁵ Article 8 de la Loi n° 22.431.

⁶ Pour plus d'informations: www.trabajo.gob.ar/discapacidad/programas.asp

> PROFIL: MERCEDES BALADO BEVILACQUA

Avocate membre du Comité du Droit du Travail et de la Discrimination de l'International Bar Association (IBA), de la Commission d'Investigation du Master en Droit du Travail de l'Université Austral, de la Commission de Ressources Humaines de la Chambre de Commerce et d'Industrie Franco-Argentine. Elle a été honorée par l'Ambassade de France comme membre de l'association «Marianne», groupe de femmes entrepreneurs leaders en Argentine. Le cabinet MBB Balado Bevilacqua Avocats a été reconnu par la revue Latin Lawyer comme l'un des deux développements notables dans le marché juridique argentin de l'année 2013.



VERS UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ DES SEXES

TOUTES LES INVESTIGATIONS ET TENDANCES EXHORTENT À NIVELER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES À CELLES DE LEURS PAIRS HOMMES. CEPENDANT LES ACTIONS INITIÉES SONT ENCORE LOIN DE MODIFIER LA RÉALITÉ.

PAR ANA MARÍA WEISZ,

Directrice des Retraites chez Mercer et Leader de Woman Mercer pour LATAM.

En 2014, Mercer a réalisé pour la première fois l'étude *When Women Thrive, Business Thrive* («Quand les femmes progressent, les affaires progressent») qui analysait les données de la force de travail pour plus de 1,7 millions d'employés dans 28 pays, dont 680.000 femmes. L'étude révèle quels sont les facteurs fondamentaux qui augmentent la représentation féminine actuelle et future et précise ce que peuvent faire les entreprises pour impliquer complètement les femmes dans les lieux de travail, garantir la croissance de la diversité et obtenir le succès de l'affaire. L'étude montre aussi que les femmes constituent le 41 % de la force de travail au niveau mondial, avec une plus grande représentation aux USA et au Canada (48 %) et notablement moindre en Europe/Océanie et Amérique Latine (37 et 33 % respectivement), et donc que les organisations de tout le monde sont loin d'atteindre l'égalité des sexes. Un autre aspect important de l'investigation conclut que la représentation la plus importante des femmes dans tous

les niveaux des carrières se trouve dans les rôles de support. Elles représentent le 40 % au niveau professionnel et le 36 % au niveau de la gestion, mais constituent seulement le 26 % des cadres seniors et le 19 % des directeurs.

Les postes de directeurs ne sont pas pour tout le monde?

J'ai du mal à comprendre pourquoi les postes hiérarchiques élevés dans les entreprises sont réticents aux femmes. Nos clients sont contents de recevoir notre conseil féminin pour des décisions sensibles et extrêmement délicates, sans se soucier de notre sexe. Cependant, dans leurs entreprises, les femmes dans les postes élevés sont minoritaires.

Il est important de souligner que l'efficacité des organisations pour profiter du talent féminin est en fonction de leur capacité pour l'attirer, le développer et le retenir. L'étude indique que les entreprises qui ont confiance dans le talent féminin ont, dans le long terme,

une représentation plus favorable de femmes dans des postes *seniors*. Dans une perspective de gestion du talent, les meilleures stratégies varient selon la région. Aux USA et Canada, les compagnies devraient se concentrer sur une plus grande équité dans les promotions. En Europe/Océanie, les sociétés doivent améliorer leur recrutement féminin. Par contre en Amérique Latine, elles devraient s'efforcer d'améliorer les taux de rétention des femmes. En fait, le besoin de prendre en compte la rétention du genre féminin dans des postes de direction existe dans tous les pays.

Bien que les efforts réalisés dans les dernières décennies en rapport avec la diversité se sont traduits par certaines améliorations dans le taux de participation et dans les trajectoires professionnelles des femmes, notre étude démontre que nous sommes encore très loin d'une réelle égalité des sexes si nous continuons à agir de la manière que nous le faisons. C'est le moment de changer pour se rendre compte du bénéfice de la pleine participation des femmes et pour aborder les besoins particuliers des employées femmes.

Equilibrer la balance

Un résultat important de l'étude indique que la participation active des leaders *senior* dans la diversité de genre mène à une plus grande présence des femmes dans des postes de direction. Toutefois, un peu plus de la moitié des organisations (56 %) indique que ses cadres *senior* participent activement dans les programmes de diversité et inclusion. Ainsi, l'existence d'une équipe exclusive responsable de l'équité salariale permet à plus de femmes d'arriver à des postes *senior*, alors que les politiques communes (celles destinées à garantir l'équité à travers des horaires de travail flexibles et des programmes d'arrêts),

> SUR MERCER

Mercer est un cabinet de conseil global leader en talent, santé, retraite et investissements qui aide des clients dans tout le monde à améliorer la santé, le patrimoine et le développement de leur actif le plus important: leurs employés. La société a plus de 20.000 employés dans plus de 43 pays et agit dans plus de 130 pays. C'est une filiale de Marsh & McLennan Companies (symbole de participation: MMC), une équipe globale de compagnies de services professionnels qui offre à ses clients, conseil et solutions en matière de risques, stratégie et capital humain. Avec plus de 55.000 employés dans tout le monde et des revenus annuels de plus de \$ 12 mille millions, Marsh & McLennan Companies est la maison mère de Marsh, leader mondial pour les assurances et gestion de risques ; Guy Carpenter, leader mondial en services de risques et réassurance ; et Oliver Wyman, leader mondial en conseil de gestion et administration.

Leandro N. Alem 855, 12è étage
Buenos Aires
(+54) 11 4000-0900
www.mercer.com.ar

«La flexibilité est une réussite qui touche toute la composition sociale d'une entreprise et qui doit être véritablement intégrée à la pensée et doit se convertir en une manière de vivre. La flexibilité par rapport à la femme, spécialement en ce qui concerne la naissance et l'éducation des enfants, apparaît timidement dans les programmes conçus pour tout le personnel».

face à l'absence de gestion, s'associent à une augmentation plus lente du nombre de femmes qui occupent des postes de direction.

Que les femmes perçoivent des salaires inférieurs à leurs pairs masculins est sans doute inacceptable. Nous devons mieux discuter nos conditions: ainsi de la même façon qu'un jeune homme utilise la flexibilité d'horaire pour ne pas abandonner une fois par semaine son football avec ses amis, une jeune femme doit pouvoir privilégier le soin de ses enfants et exiger une certaine flexibilité pour accepter le poste qu'on lui propose. Ces «négociations» peuvent faire diminuer le salaire offert. Je n'ai pas une explication claire pour ce phénomène: je ne trouve pas de directeurs de compensations qui, dans leur stratégie, envisagent de moins payer les femmes. Mais cela arrive dans la réalité et c'est inacceptable.

Sans changement... il n'y a pas de changements

La flexibilité dans une entreprise touche à toute sa composition so-

ciale et doit se convertir en une manière de vivre. La flexibilité par rapport à la femme, spécialement en ce qui concerne la naissance et l'éducation des enfants, figure timidement dans les programmes conçus pour tout le personnel. Il faut comprendre que, si elle n'est pas appliquée, le nombre de femmes diminuera, spécialement celles de la Génération X, au moment de la naissance, particulièrement du deuxième enfant: une perte de talent irréparable.

Si l'optique actuelle n'est pas modifiée, seul un tiers des postes de direction sera occupé par des femmes dans les dix prochaines années. Cependant, dans les économies mûres des USA et Canada, un quart seulement de femmes occuperont des postes de direction vers 2024, tandis qu'on prévoit que la représentation féminine dans les pays en voie de développement, augmentera rapidement.

En Amérique Latine nous avons un grand nombre de femmes qui occupent des postes de direction en Ressources Humaines. Ce facteur peut accélérer des politiques de non discrimination pour la sélection, plans de programmes de compensations et promotions.

Le talent est rare. Va-t-on discriminer des femmes de talent?

On remarque la cohabitation des générations dans les entreprises dans un contexte où le taux de natalité et de mortalité diminue.

Les personnes âgées seront nécessaires dans les entreprises et les jeunes seront des perles précieuses. Qu'est la diversité sinon une autre manière d'envisager les choses? La diversité est magique: elle fait penser à un monde multicolore où dans un extrême on a jamais raison et où les conclusions ne peuvent jamais être définitives sans comprendre un autre. ■

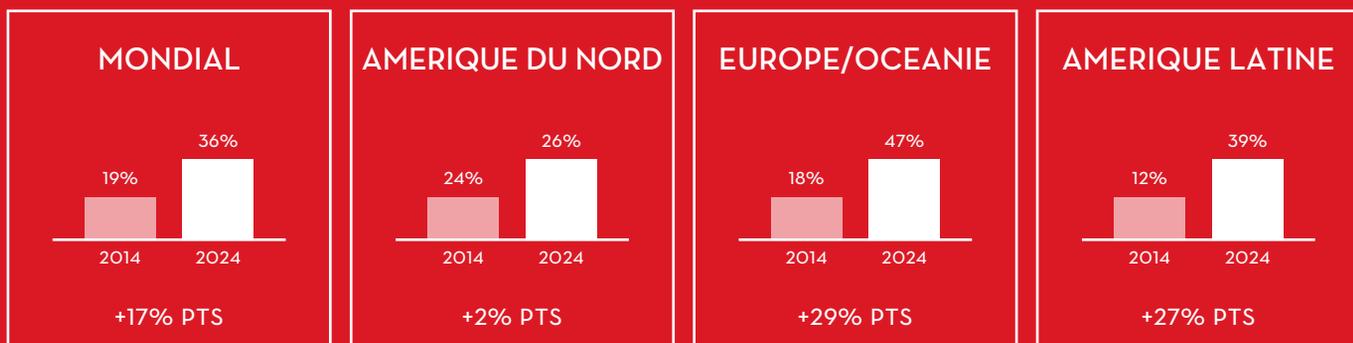
Plus d'information sur les résultats de cette étude:

www.mercer.com/services/talent/forecast/gender-diversity.html

EN CHIFFRES ...

Mercer utilise des plans et des modèles statistiques du Marché du Travail Interne (ILM de par son sigle en anglais) pour faire le diagnostic de tout ce qui touche aux flux de talent dans les organisations, à travers des centaines de compagnies et industries. Un plan de ILM, représentation graphique du flux de talent d'une organisation, résume pour chaque niveau de carrière standard, le taux de talent qui rentre dans l'organisation, bouge au travers de la structure hiérarchique et sort de la main-d'œuvre. En le décomposant par sexe, un ILM révèle des différences dans les niveaux occupés par des femmes et des hommes, ainsi que de différences dans les flux de talent (recrutements, promotions et licenciements) entraînés par les différentes expériences du travail dans une organisation.

Source: Etude When Women Thrive, Businesses Thrive de Mercer





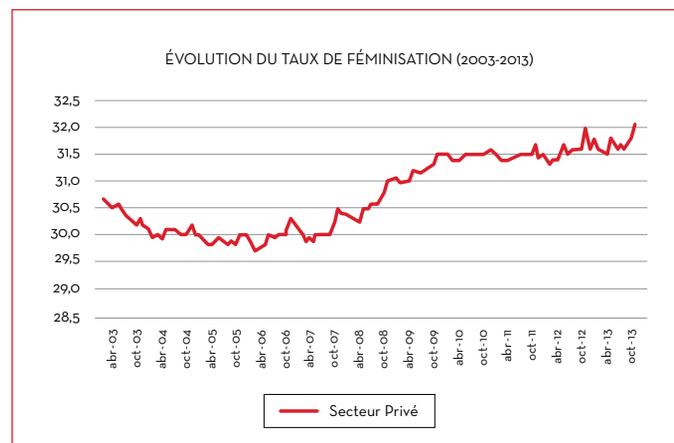
L'IMPORTANCE DE LA RELATION ENTRE SEXE ET TRAVAIL

LES STATISTIQUES MONTRENT DES CHIFFRES ÉCRASANTS AU MOMENT DE PARLER DES DIFFÉRENCES -ET DES PROBLÈMES- DANS LES CONDITIONS DE TRAVAIL ENTRE HOMMES ET FEMMES.



PAR CAROLINA VILLANUEVA
Y GEORGINA STICCO
www.generoytrabajo.com

La participation de la femme dans le secteur privé reste stable depuis plus de 10 ans; c'est-à-dire que dans la dernière décennie il n'y a pas eu d'évolution par rapport à une plus grande proportion de femmes dans les entreprises. Selon les chiffres du Ministère du Travail, l'apport de la main-d'œuvre féminine dans le secteur se maintient stable, soit un 32 % du total. Dans ce secteur et pour les activités de services, se concentre le 65 % des femmes occupées, soit le 45 % du total des employés. Elles se trouvent principalement dans les domaines de la santé (médecins, infirmières, etc...), des services communautaires (travail dans des ONG, travail social entre autres) et éducation. En général, leurs vocations naissent de leur tendance à prendre soin des autres. En termes généraux, le 60 % des entreprises de notre pays ne compte pas de femmes dans les postes haut placés, un 30 % de femmes



occupe des postes de gestion et seulement un 8 % arrive à des postes de direction (voir tableau).

Le peu de présence féminine dans les postes de décision fait dire à Amartya Sen qu'il s'agit d'un «Toit en Cristal», et fait référence autant à la difficulté de monter en grade dans l'entreprise qu' à l'invisibilité du problème.

Il faut souligner que, même dans des secteurs très féminisés, comme celui des services, les femmes ne parviennent pas à atteindre des postes hiérarchiques de décision.

Concernant l'écart salarial, on observe que depuis plus de 10 ans il reste stable: en moyenne un 25 % au profit des hommes dans le secteur privé. Certes cela est lié au fait que les femmes occupent des postes de moindre hiérarchie ce qui est d'ailleurs paradoxal puisqu'elles représentent le 60 % des diplômés universitaires dans le pays depuis plusieurs années déjà.

Comment s'expliquent ces différences?

Chez Grow nous pensons que les limitations professionnelles qu'affrontent les femmes sont dues à un ensemble de coutumes qui n'a aucun rapport avec leur capacité mais découle de questions d'ordre économique, culturel et politique qui doivent être, en premier lieu détectées avant d'être abordées globalement.

Nous avons identifié certaines hypothèses de travail qui peuvent nous aider à comprendre les différences dans les trajectoires des hommes et des femmes au travail. Nous les divisons en trois groupes: a) les mythes sur l'efficacité économique ; b) une culture de travail masculinisée ; et c) l'existence d'un modèle de leadership basé fortement sur des stéréotypes.

a) Les mythes sur l'efficacité économique l'idée que l'entreprise souffre une perte de capital provenant de la maternité et des frais économiques associés. Une étude de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a montré qu'en Argentine il y a une petite incidence annuelle de grossesses: le pourcentage de femmes salariées qui utilisent le bénéfice du congé maternité est de 3,1 %. Ce chiffre se maintient stable et se distribue équitablement entre les secteurs, ce qui permet une planification pour faire que la «perte de capital» soit moindre. L'idée que les absences au travail sont plus fréquentes chez les femmes est démentie par l'Enquête Permanente des Foyers, une fois conclue le congé maternité¹. Et finalement il faut souligner que, tout en appliquant toutes les réglementations nationales, en Argentine, les coûts monétaires directs associés au recrutement d'une femme sont très réduits pour l'employeur et représentent le 1,1 % de sa rémunération brute mensuelle². Les coûts de la maternité ainsi que le paiement du salaire et les services médicaux, proviennent du système de sécurité sociale, l'ANSES. Et les apports que l'employeur paie à la sécurité sociale pour ces fonds ne dépendent pas du nombre ni de l'âge des femmes qu'il recrute. En Argentine, en moyenne pour une année, les incorporations de personnel dans les entreprises sont 67 % masculines et 33 % féminines.

b) En deuxième lieu se trouvent les causes liées à l'existence d'une **culture du travail rigide et masculinisée**. La culture du travail par objectifs n'est pas encore généralisée dans le pays: il existe encore une conception de travail *full-time full-life*, pour laquelle la journée de travail est étendue et inclut des heures extraordinaires. La valeur donnée à la présence va contre l'idée de la conciliation entre la vie

ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ

8% a des femmes dans des postes élevés

30% a des femmes dans des postes de gérants

60% sans présence féminine comme gérants ou dans des postes élevés

4% des chambres professionnelles sont dirigées par des femmes

3% des syndicats sont dirigés par des femmes

professionnelle et la vie privée et porte préjudice à ceux qui ont plus de responsabilités sur ce dernier plan. Cette même culture mène à la création d'espaces de networking dans des horaires en dehors de ceux des bureaux et organise des activités comme des tournois de golf, matchs de football, rencontres dans des cafés, etc... rendant difficile l'intégration des employées femmes.

Comme résultat de ce que nous venons de dire, les femmes d'entre 30 et 40 ans souffrent une perte de positionnement dans leurs carrières par rapport à leurs pairs masculins, un désavantage difficile à récupérer postérieurement.

c) Finalement, une troisième explication est liée **au modèle de leadership dominant**, qui associe les caractéristiques du bon leadership à la masculinité. Et alors s'installent des stéréotypes: les hommes sont des personnes sûres d'elles-mêmes ayant la capacité de prendre des décisions orientées aux résultats ; les femmes par contre, ont des qualités de type plus sensoriel, ordonnées, minutieuses et sensibles ce qui les achemine vers des tâches moins stratégiques et vers des activités de services. De plus, il existe une forte préférence à choisir des hommes au moment de diriger des groupes d'hommes afin de ne pas altérer ces dynamiques de travail habituelles, codes de dialogue installés, humour permis, etc.

Le genre comme axe transversal

Genre est la construction sociale des personnes sur la base de si ils sont homme ou femme, par laquelle nous leur attribuons une série de valeurs, attributs et caractéristiques qui accompagnent chacun des sexes. Sa dimension la plus basique est de voir l'homme comme le fournisseur, *breadwinner* et la femme comme reproductrice et gardienne du foyer ; sur cette construction se forment les préférences et s'assignent les opportunités dans le monde du travail.

Cette définition de rôles entraîne une participation féminine moindre dans le marché du travail: en Argentine, un 47 % des femmes font partie de la population économiquement active et on les retrouve beaucoup dans les emplois informels et *part-time*. Ceci se doit spécialement à ce que les femmes s'occupent des enfants ou cherchent des emplois aux horaires flexibles pour concilier leur vie

professionnelle et leur vie privée.

Un 53 % des femmes occupées ne cotisent pas pour leur retraite. Si on prend comme exemple la ville de Buenos Aires³, le temps moyen que les femmes dédient à soigner enfants et adultes, double le temps investi par les hommes. En Argentine les offres d'emploi formel de qualité permettant d'alléger le temps de travail sont rares ainsi que les politiques favorisant la conciliation vie professionnelle/vie privée, ce qui incide négativement sur l'inclusion des femmes au travail. Dans ce sens, les rôles de genre délimitent clairement les alternatives possibles dans les trajectoires des personnes au travail.

Bénéfices pour les compagnies d'offrir une égalité d'opportunités de croissance pour les femmes

Améliore et retient le talent: les femmes représentent le 60 % des diplômés universitaires. S'adapter à leurs besoins permet d'obtenir les meilleurs profils professionnels.

Améliore la performance financière: les sociétés de Fortune 500 ayant 3 femmes ou plus dans leur Conseil d'Administration ont obtenu un meilleur rendement de leurs ventes et de leur capital que les sociétés n'ayant pas de femmes.

Permet l'adaptation à de nouvelles règles de consommation: les femmes influencent ou prennent les décisions d'achat de la plupart des produits du marché. Entre les nouveaux consommateurs de la région, les femmes sont le public de plus grande croissance.

Améliore l'image corporative: le fait qu'une entreprise prenne en compte la diversité de sexes améliore son image et aide à la rapprocher de ses employés, actionnistes et clients.

Engendre le développement: pour 2020 il est prévu que le 53,5 % des femmes participe au marché du travail en réduisant la pauvreté et en augmentant le PBI.

Respecte les Droits Humains: l'égalité des sexes est un droit humain. Les hommes et les femmes ont les mêmes droits au travail, aux opportunités de croissance, à un salaire digne, à la non discrimination. ■

^{1, 2} Berger et Szretter, (2002) Les coûts du travail des hommes et des femmes en Amérique Latine, OIT, Chap. 2.

³ Méthodologies pour Mesurer le Temps avec une Perspective de Genre (CABA), 2006.

> PROFIL

GROW est une organisation qui a pour mission de promouvoir l'égalité d'opportunités pour hommes et pour femmes en proposant des politiques et des programmes qui assurent un accès équitatif à des opportunités de croissance dans le milieu du travail.

GROW enquête, sensibilise, forme et conseille des organisations en ce qui concerne l'approche intégrale du thème de genre.

>ADECCO

L'INCLUSION AU TRAVAIL COMME CLEF

LES ACTIVITÉS D'ADECCO ARGENTINE POUR LE BIEN-ÊTRE DE LA SOCIÉTÉ SONT NOMBREUSES. L'ENTREPRISE DÉVELOPPE UNE ACTIVITÉ INTENSE AVEC PLUSIEURS PROGRAMMES DANS DIFFÉRENTS POINTS DU PAYS.

Adecco développe plusieurs initiatives dans 13 provinces du pays. A Buenos Aires, les projets mis en marche sont: *Programme Handicap et Compétences*, *Programme Emploi des Jeunes*, *Programme Course pour Athlètes*, *Programme + 45 ans*, *Programme «+ Volontés»*. Sans compter d'autres programmes comme *Jardins de Récolte*, *Ensemencement du Futur* et *Diffusion et Sensibilisation de la Responsabilité Sociale des Entreprises*, qui se sont développés dans les provinces de Santa Fe, Jujuy, Salta, Santiago del Estero, Tucumán, San Juan, Mendoza, Misiones, Neuquén, Chubut, Entre Ríos et Córdoba.

Programmes modèles

Un des axes de travail a cherché l'inclusion au marché du travail de groupes vulnérables et l'objectif a été la promotion du travail décent et la diversité.

Depuis Adecco, on encourage l'inclusion au travail de personnes en situation de vulnérabilité sociale en leur donnant des formations qui leur permettent de se positionner de la meilleure manière face aux nouvelles exigences du marché du travail. Justement, le programme **Handicap et Compétences** a pour objectif l'inclusion de personnes handicapées dans des emplois compétitifs. La période d'exécution est de 8 ans (depuis 2006 jusqu'à nos jours).

- Adecco conseille les entreprises sur les possibilités de recruter des personnes handicapées.
- Le profil professionnel des personnes handicapées est analysé et mis à disposition des entreprises, en leur garantissant leur adaptation au poste de travail.
- Le niveau de préparation à travers des actions de formation des personnes handicapées est assuré. Des outils pour favoriser leur inclusion au travail leur sont donnés.
- Contact permanent avec les candidats handicapés pour les inclure dans la base de données et les proposer pour des sélections de personnel interne et aussi pour des clients.
- Ateliers de sensibilisation pour le personnel interne, donner des outils à ceux qui sélectionnent le personnel pour les sélections de personnes handicapées.



Atelier de sensibilisation offert par Adecco à ses responsables du choix du personnel handicapé.

A partir de 2006, la Direction du Développement Durable cherche l'inclusion de personnes handicapées dans des emplois compétitifs au moyen de deux axes d'action:

- a. Sensibilisation et formation des entreprises sur la question d'égalité d'opportunités dans le marché du travail.
- b. Travail avec des personnes handicapées, en collaborant pour identifier leurs compétences et leur donner confiance dans leurs aptitudes.

Alliances

Des alliances ont été établies avec des organismes publics (Ministère du Travail, Emploi et Sécurité Sociale de la Nation – Direction de Promotion de l'Emploi de Travailleurs Handicapés; Ministère du Travail de la Province de Buenos Aires, Direction Provinciale de Personnes Handicapées), organismes d'études (Université Catholique Argentine; Institut Intégral d'Éducation), organisations sociales (Fondation CILSA; La Usina) et réseaux, comme le Club d'Entreprises Engagées avec l'Invalidité. ■

PRATIQUE PROFESSIONNELLE POUR JEUNES MENTALEMENT HANDICAPÉS (2013)

- Organisation alliée: Université Catholique Argentine
- Période d'exécution: 2010 – 2013.
- Nombre de jeunes participants en 2013: 6 jeunes mentalement handicapés.

En 2013, ces 6 jeunes ont participé d'une série de formations dans des postes de travail réels à la Faculté de Psychologie et Psychopédagogie de l'Université Catholique Argentine. Chez Adecco Argentine ils ont été inclus à partir du cours «Évaluations situationnelles». Les étudiants ont réalisé leur pratique d'abord dans le service de RH et Juridique, accompagnés par un thérapeute occupationnel et après dans quatre autres services: Ressources Humaines, Achats, Sélection/ Conseil et Juridique.

>AXA ASSISTANCE

ENGAGEMENT AVEC LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

AXA ASSISTANCE A DÉVELOPPÉ PLUSIEURS ACTIVITÉS POUR FAVORISER L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ. LE RYTHME NE DIMINUE PAS ET EN 2015 IL Y A DE NOUVEAUX PROJETS EN MARCHÉ.

Chez Axa ont été menées des actions concrètes par rapport à la vision et action pro Diversité et Inclusion. Certains des projets mis en place sont:

- Ateliers d'initiation conceptuels pour cadres intermédiaires afin de leur donner une vision globale et qu'ils puissent comprendre et favoriser la diversité surtout générationnelle et socio-culturelle.
- *Home working et flex time*, actions qui contribuent à l'équilibre entre la vie privée et professionnelle de leurs collaborateurs.

Cette année, l'objectif est de développer des propositions de travail pour personnes aux capacités différentes. Ainsi, à partir de 2015, Axa Assistance comptera sur un directeur international dédié uniquement à la Diversité et Inclusion, ainsi que sur des ambassadeurs locaux dans chaque filiale/pays pour promouvoir des actions concrètes dans ce sens.

Ateliers sur la diversité

Sur un total de 383 collaborateurs que la société a en Argentine, l'Atelier sur la Diversité et l'Inclusion a été réalisé pour la première fois en 2014 avec la participation de 68 personnes- la presque totalité du *middle management*. L'objectif a été de présenter la politique que suit Axa Group à ce sujet et qui sera mise en place en Argentine. Pendant plusieurs journées, l'atelier à travers des dynamiques de groupe et l'analyse de vidéos institutionnelles, a travaillé sur la diversité socio-culturelle et générationnelle.

S'aventurer dans le thème D&I n'est pas facile: il existe des collaborateurs qui s'étonnent de la présentation de certains sujets qu'ils considèrent, à priori, ne pas concerner l'entreprise mais plutôt des ONG. Bien qu'Axa pourrait être considérée comme une compagnie à vision ample, dès que ces thèmes sont approfondis, il n'est pas facile de faire comprendre à tout le monde, leur importance institutionnelle et stratégique.

De toutes façons, à partir de la direction RRHH de la société et avec le soutien du groupe, il existe un engagement authentique pour installer ce thème et appliquer des politiques fermes à ce sujet car c'est le chemin que le XXI siècle impose.

Home working et flex time

Le flex time est un bénéfice qui a commencé il y a plus de 6 an; le *home office* a été lancé fin 2014. Autant les hommes que les femmes y participent. Comment l'organise-t-on ? Pour le Flex time, les employés administratifs accumulent 4 heures par semaine -soit en réduisant leur temps pour déjeuner, soit en travaillant plus de temps-pour travailler une demi-journée un jour par semaine, en général les vendredi. Les collaborateurs du call-center accèdent au bénéfice une fois par mois, si ils atteignent l'objectif de ponctualité et de présence, sans avoir besoin de récupérer les heures et en accordant le jour flex avec leur superviseur. Quant au *Home office* il est adapté pour chaque secteur et applicable seulement à des postes de *middle management*. Par exemple, les collaborateurs de IT ont accès à deux jours par semaine de Home Office, tandis que les administratifs en ont qu'un et le service commercial a opté pour le *Summer Flex* pendant les mois d'été, c'est-à-dire qu'ils travaillent le vendredi une demi-journée.

Plus de projets à l'horizon

Cette année, le staff d'Axa a commencé à évaluer la concrétisation d'un projet de propositions de travail orientées à des personnes ayant des capacités différentes.

Par ailleurs, pendant la semaine du 8 mars dernier a eu lieu un débat entre les femmes de la compagnie, justement pour mettre en question la fête du Jour International de la Femme. Le débat a été coordonné par notre directrice de RRHH, Carla Lerario et une grande partie du personnel féminin (58 collaboratrices) y ont participé. ■



TRAVAIL PART-TIME



HEURES DE TRAVAIL FLEXIBLES



TRAVAIL PARTAGÉ

>CARREFOUR

ÉGALITÉ DES SEXES AU TRAVAIL

LE GÉANT FRANÇAIS DU RETAIL A MIS EN PLACE PLUSIEURS PROGRAMMES QUI
CHERCHENT À ÉGALISER LES CONDITIONS D'ACCÈS À TOUS LES POSTES DE TRAVAIL –
Y COMPRIS LES SUPÉRIEURS- SANS QUE LE SEXE DU CANDIDAT SOIT PRIS EN COMPTE.



À gauche: Daniel Fernández, Président de Carrefour Argentine à l'occasion de la rencontre *Femmes Leaders*, Juin 2014 / À droite: Femmes participant à cette rencontre.

L Le groupe Carrefour compte plus de 350.000 employés dans le monde. C'est l'un des employeurs privés les plus grands du monde et sa responsabilité est de refléter dans la compagnie les changements de la société. C'est pourquoi a été lancé le **Programme Femmes Leaders**.

Au niveau global, la plupart des collaborateurs de Carrefour sont des femmes: un 57 %. Mais si les résultats sont bons au niveau du groupe, l'inégalité apparaît à mesure que l'on monte dans les différents niveaux hiérarchiques. Dans la filiale argentine, en 2011, il n'y avait pas de femmes dans les postes de directeurs. «Aujourd'hui, grâce aux actions mises en place, ce pourcentage a évolué et nous avons maintenant un 7 % de directrices», affirme Daniela Tribout. Face à cette perte de talents féminins dans la compagnie, en 2011 Carrefour a lancé le programme au niveau mondial. Dans chaque pays où se trouve la société, un garant de ce programme a été désigné pour le faire appliquer en suivant les règles du Groupe et en les adaptant localement selon les particularités de chaque culture. Chez Carrefour Argentine, les garants sont les Directeurs Marchandises, Ventes et Marketing et le cadre en charge de la Sélection et Développement ; ceux-ci dirigent un Comité de travail mixte «d'Égalité des Sexes», composé par des directeurs et cadres de différents secteurs. «Bien que les pourcentages nous amenaient à travailler sur le thème des sexes, nous devons comprendre les obstacles que les femmes peuvent rencontrer dans leur vie professionnelle dans la compa-

nie. Pour cet objectif, une enquête a été faite qui s'adressait à 420 femmes directrices du Groupe et qui a obtenu plus du 70 % de participation».

Résultats à la vue

Sur la base des résultats de l'enquête et autres études réalisées, le Comité a défini 4 axes de travail et d'actions concrètes: 1) Être pères et mères chez Carrefour, 2) Égalité d'opportunités dans la Sélection et Développement, 3) Qualité de vie ; 4) Diffusion et Formation. Les actions – sauf une qui est exclusivement pour la maternité- sont dirigées tant aux femmes comme aux hommes, et contribuent à convertir Carrefour en une entreprise plus amicale et «responsable pour la famille» et chez qui les femmes souhaitent faire carrière.

Afin de promouvoir le programme et lui donner une visibilité, en juin dernier a été organisé la première rencontre de Femmes Leaders de Carrefour Argentine, au cours de laquelle 140 cadres et directeurs de tout le pays ont pu réfléchir à ce sujet et ont été mis au courant de l'avancement du programme. En profitant de la présence de tous les membres du Comité Exécutif, a été signé un «Décalogue pour réunions efficaces», qui nous engage tous à atteindre une meilleure qualité de vie au travail. Nous avons décidé de nous engager formellement et nous adhérons aux 7 principes pour l'autonomisation des femmes des Nations Unies ; nous sommes le premier pays du Groupe à le faire localement et la première chaîne de retail en Argentine

à adhérer à cette initiative menée par le PNUD et l'ONU Femmes depuis 2010. Comme conséquence de la signature de cet accord, nous avons créé le groupe de travail «Entreprises pour l'Égalité»: des représentants de 20 sociétés se réunissent mensuellement dans les bureaux de Carrefour pour partager leurs actions sur l'égalité des sexes. Le PNUD coordonne ces groupes de travail et approfondit un thème par rencontre en nous donnant des outils pour mener ces actions correctement», explique Daniela Tribout.

Quelques unes des actions mises en place depuis 2012:

- Réalisation d'une vidéo pour présenter le programme **Femmes Leaders** et promouvoir la prise de conscience sur le sujet dans la compagnie. Là, nous faisons ressortir la trajectoire professionnelle de 4 femmes leaders de Carrefour.
- Programme de recrutement **Jeunes Professionnels** dirigé 100 % aux femmes.
- **Bénéfice exclusif pour la période de maternité**, permettant aux femmes de se réintégrer peu à peu à leur travail avec un salaire complet (travailler 4 heures pendant les 3 premiers mois après le congé et 6 heures pendant le trimestre suivant).
- **Bénéfice exclusif pour les collaborateurs ayant des enfants en âge scolaire**, à qui on permet de manière officielle de flexibiliser leurs horaires pour pouvoir assister aux événements du début des classes (retour à l'école) ou à des anniversaires.
- Pour chaque recrutement, nous présentons au moins une femme dans chaque terme.

- **Programme Mentoring** pour femmes et hommes choisis pour leur potentiel de croissance dans la compagnie.

Toutes ces actions ont été vérifiées par l'organisme de certification Arborus, qui a honoré l'entreprise en novembre 2014 en lui octroyant le «Gender Equality European & International standard». En 2015 les programmes de développement continueront (Mentoring, Jeunes Professionnels) et ils incluent un 50 % de femmes. Dans le sein de l'entreprise s'est installée l'idée de créer une formation en «Genre et Diversité» pour le personnel hiérarchique. Daniela Tribout remarque que l'appui de la haute direction pour ce type d'initiatives est fondamental. «Chez Carrefour nous avons la chance de compter sur l'appui de notre président, Daniel Fernández. Il a même été invité en novembre 2014, au IV Forum Entrepreneurial du Pacte Mondial en Amérique Latine pour présenter le Programme Femmes Leaders», conclut-elle. ■



DANIELA TRIBOUT

Diplômée comme psychologue à l'Université Catholique d'Angers et en Gestion d'Entreprises à l'Ecole de Commerce de Rouen, elle est rentrée dans le groupe Carrefour en 2013 en se spécialisant sur le thème de l'égalité des sexes. Depuis mars 2014, elle travaille chez Carrefour Argentine dans l'équipe de Sélection et Développement, pour le programme «Femmes Leaders» et autres programmes d'inclusion.

> LOUIS DREYFUS COMMODITIES

L'ÉDUCATION COMME BASE

LOUIS DREYFUS COMMODITIES, ENTREPRISE D'ORIGINE FRANÇAISE QUI OPÈRE DANS LE SECTEUR AGRICOLE, S'EST INTÉRESSÉE À L'ÉDUCATION DE SES EMPLOYÉS ET A MIS EN PLACE UN PROGRAMME DIGNE D'ÊTRE IMITÉ.

Louis Dreyfus Commodities (LDC) est une entreprise qui se soucie de l'éducation de ses collaborateurs. Pendant 2014, à l'usine de General Lagos (province de Santa Fe), a démarré un projet d'éducation primaire et secondaire permettant aux collaborateurs de l'entreprise d'accéder à des programmes d'éducation. Après le relèvement fait par les Ressources Humaines, avec la contribution des responsables de divers secteurs, ont été identifiés les potentiels intéressés pour chacun des niveaux. A partir des gestions réalisées par l'entreprise, le ministère de l'éducation de la province a autorisé le projet de création d'un centre d'alphabétisation basique pour adultes dans l'usine de LDC. Ensuite ont eu lieu des entretiens individuels et des activités de sensibilisation pour candidats au niveau primaire.

La première étape du chemin

Un groupe de 21 personnes, ouvriers de différents secteurs de l'usine, a commencé l'étape de diagnostique avec l'appui d'un enseignant et des coordinateurs d'éducation du Ministère. Cette étape a consisté en une présentation du Programme par le service de RRHH et la direction, des entretiens individuels faits par le Ministère de l'Éducation et des activités de groupe pour définir le niveau des intéressés. Pendant les classes, les participants ont montré un grand enthousiasme et engagement en plus de progrès importants dans l'apprentissage, ce qui motive le groupe à continuer le défi.

Pendant la cérémonie de clôture de cette première étape, le groupe s'est engagé à renouveler ses énergies en 2015. Les activités du niveau primaire continueront et les premières actions pour le niveau secondaire seront lancées. Il est important de mettre l'accent sur l'engagement de la direction industrielle – cadres, chefs et superviseurs- dans ce projet, ainsi que celui des représentants syndicaux qui ont appuyé l'initiative depuis le début.

Sur le programme

- Mi-2014 le Projet École Primaire a été présenté au Ministère de l'Éducation de la Province de Santa Fe. Il a été accepté et en octobre/novembre de cette année la phase de diagnostique a été conclue.
- A l'usine, le travail se fait par roulement, ce pourquoi dans la plupart des cas le suivi des cours se fait pendant les heures de travail. La personne peut choisir de le faire le jour où elle est en congé.
- Pour une personne qui n'a pas commencé le niveau primaire, celui-ci peut lui prendre quatre ans, bien que tout dépendra de sa capacité, expérience et engagement.
- Le début des classes secondaires est fin avril, date du début des classes dans la province. Le Projet est en cours d'approbation par le Ministère de l'Éducation de la Province de Santa Fe.

Le programme en chiffres

- Nombre d'employés en Argentine: **1161**
- Employés à l'Usine Lagos: **513**
- **155** personnes sont les candidats potentiels pour l'école secondaire. Une campagne de communication est en cours.
- La durée du niveau secondaire est de **2 ans et demi**.
- Actuellement, **24** personnes participent des cours. Les classes se donnent **3** fois par semaine, pendant **80** minutes par classe par groupe. Tout le matériel est à la charge de LDC: le tout est gratuit pour les participants.■



Opérateur porte-étandart du Programme "Je reprends mes études".

>SANOFI

RECYCLER ET ÉCONOMISER

A TRAVERS SON PROJET, SANOFI A RÉUNI DEUX PRINCIPES VITAUX POUR LA SOCIÉTÉ:

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET L'INCLUSION SOCIALE. LE TOUT CANALISÉ PAR LE TRAVAIL EN ÉQUIPE.

Sanofi Argentina a créé «Le Mouvement Durable», un projet qui inclut durabilité, conscience de l'environnement, chaîne de valeurs dans les actions de RSE et inclusion sociale dans les processus de travail. Face au besoin de jeter des matériaux de travail – surtout du papier et de vider certains espaces de classement ou entrepôts, Sanofi s'est organisé pour le faire en suivant des concepts durables.

Lorsque les chiffres sont plus que des simples numéros

La première étape a consisté à former des groupes de travail composés par des employés qui classaient les matériaux hors d'usage. Cette tâche plus le recyclage postérieur, ont permis d'obtenir des résultats concrets:

- 42.500 kilos de papier et plastique ont été détruits.
- Dans le processus, a été engagée une personne en état de vulnérabilité sociale et économique, à travers le programme « Du coin au travail digne».
- Le recyclage du papier a évité l'abattage de 706 arbres.
- Ont été épargnés 1.245.000 litres d'eau et 16,6 tonnes de pétrole.
- A été évité l'usage de 2.780 sacs en plastique pour ordures.
- A été épargnée la consommation de 174.270 kilowatts d'électricité.

De plus, au cours de cette première étape ont été donnés à la coopérative «La Juanita», 60 banners hors d'usage. L'Atelier de couture de la coopérative constitué par des femmes en situation de vulnérabilité

a converti ces banners en 160 sacs à main qui ont été donnés aux employés. Mais le plus important est que la fabrication de ces sacs a engendré du travail et un exemple d'inclusion sociale.

Maintenant, dans une seconde phase, l'objectif sera le recyclage et la donation de matériel technologique désuet à travers un accord avec l'organisation «María de las Cárceles». ■



> FONDATION D'ENTRE-AIDE AUX FRANÇAIS D'ARGENTINE

La «Fondation d'entre-aide aux français d'Argentine» est un organisme de bien public, sans but lucratif. Le Président de la Fondation est M. Jean-Edouard de Rochebouët et la fondation fonctionne en étroite collaboration autant avec le Consulat Général de France dans le pays qu'avec les Conseillers de l'Assemblée des Français à l'Étranger.

Son unique objectif est d'aider les citoyens français et franco-argentins d'Argentine en difficulté. Elle est intégrée par des volontaires et, par conséquent, est administrée directement par notre communauté.

Ses revenus proviennent de dons (particuliers et d'entreprises) et adhésions. L'association a besoin aussi de volontaires pour faire des visites à domicile, ou dans des hôpitaux, aussi pour acheter et distribuer des produits ou médicaments aux personnes aidées par la fondation. Par ailleurs, celle-ci organise des événements (dîners, galas de bienfaisance) pour aider le financement de ses besoins.

Témoignage des visites à Paule

Un des objectifs de la Fondation consiste à accompagner les personnes âgées qui sont seules ou isolées. Cet accompagnement consiste à leur faire des visites. Nous transcrivons ici le résumé, mot par mot, fait par les volontaires visiteurs franco-argentins. «Notre visite d'aujourd'hui a été très émouvante. Paule préfère parler français qu'espagnol. Cette dame a été opérée récemment d'un cancer du côlon. Elle est très consciente de son état de santé et reste sereine. Elle n'est pas mariée et n'a pas d'enfants, elle a perdu son frère et sa sœur... Grande solitudeElle est très très fatiguée... De plus, Paule est presque aveugle et ne peut lire. Alors nous essaierons (avec l'aide de tous) de lui procurer un DVD et des livres sonores. Nous avons déjà noté quelques auteurs, et elle nous en communiquera d'autres par téléphone. Si un des lecteurs connaît une Bibliothèque sonore»

www.entraidefrancaise.com.ar