



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



#EGA PRO

Lecteur de document pour : Webinaires Ég

2 retours d'expérience
(REX) pour mieux
conduire sa négo
en PME

WEBINAIRE 60 MIN
23 MARS DE 11H - 12H



Financé par
l'Union européenne



#EGA PRO

Ce que disent
les accords signés
en 2022

WEBINAIRE 45 MIN
14 MARS DE 9H45 - 10H30

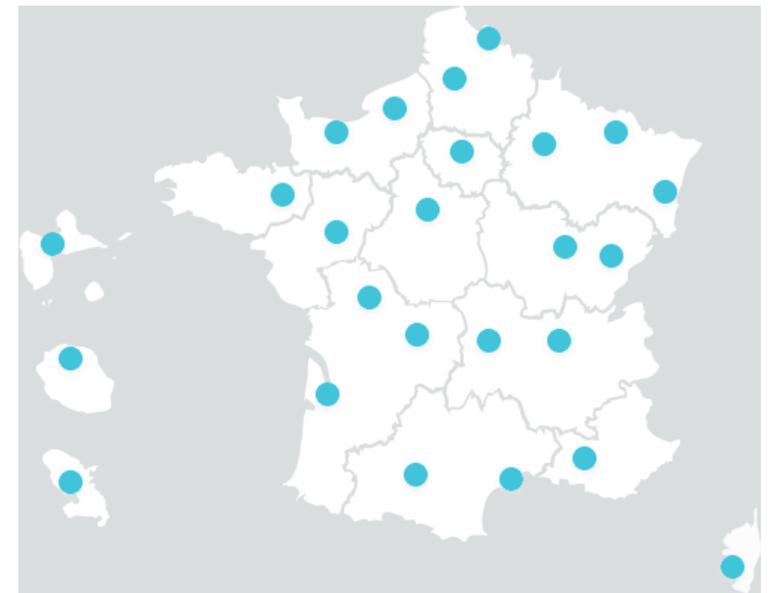


Financé par
l'Union européenne

L'Anact a pour mission d'améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.

Administrée par l'Etat et les les partenaires sociaux, **l'Anact est organisée** autour d'un siège national à Lyon et de 16 agences en région rassemblant 260 collaborateurs.

Les principaux modes d'action sont l'accompagnement d'entreprises, la conception et animation de dispositifs territoriaux ou sectoriels, les études, la veille, la formation et la diffusion d'outils et méthodes.



Intervenantes



Karine BABULE
Chargée de mission
k.babule@anact.fr



Maroussia KRAWEC
Chargée de mission
m.krawec@anact.fr



Inès BRASSENS
Chargée de mission
i.brassens@anact.fr

- 1. Approche « Égalité Intégrée » ANACT**
- 2. Une Pme dans le secteur de la formation sanitaire et médico-social**
- 3. Une entreprise dans le secteur de l'agro-alimentaire**

SANTE AU TRAVAIL

Troubles musculosquelettiques, Stress, TPS, Absences



Prendre en compte
les **situations de travail & de vie** & les **impacts**
différenciés des femmes et des hommes



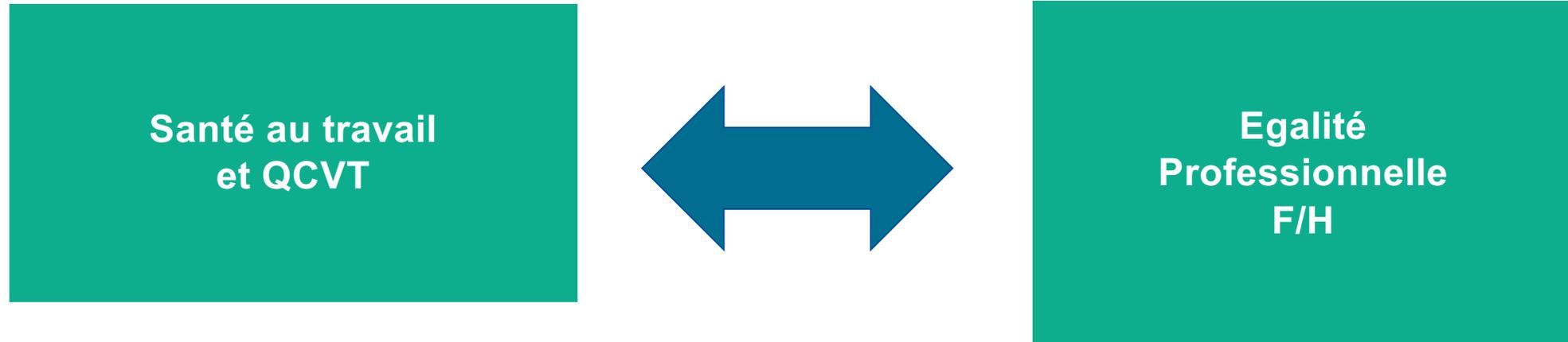
- Affiner nos diagnostics et nos recommandations, pour mieux agir en amont sur **l'organisation de travail**, et la **prévention primaire des risques professionnels**
- Améliorer les conditions de travail et la santé au travail de **toutes et tous**

L'approche F/H de l'Anact est basée sur :

GENRE : qui prend en compte les facteurs sociaux du travail (*exemple : stéréotypes de genre et représentations de métiers et impacts mixité, parcours, articulation des temps*)

SEXE : qui prend en compte les facteurs biologiques F/H (*exemple : santé reproductive*)

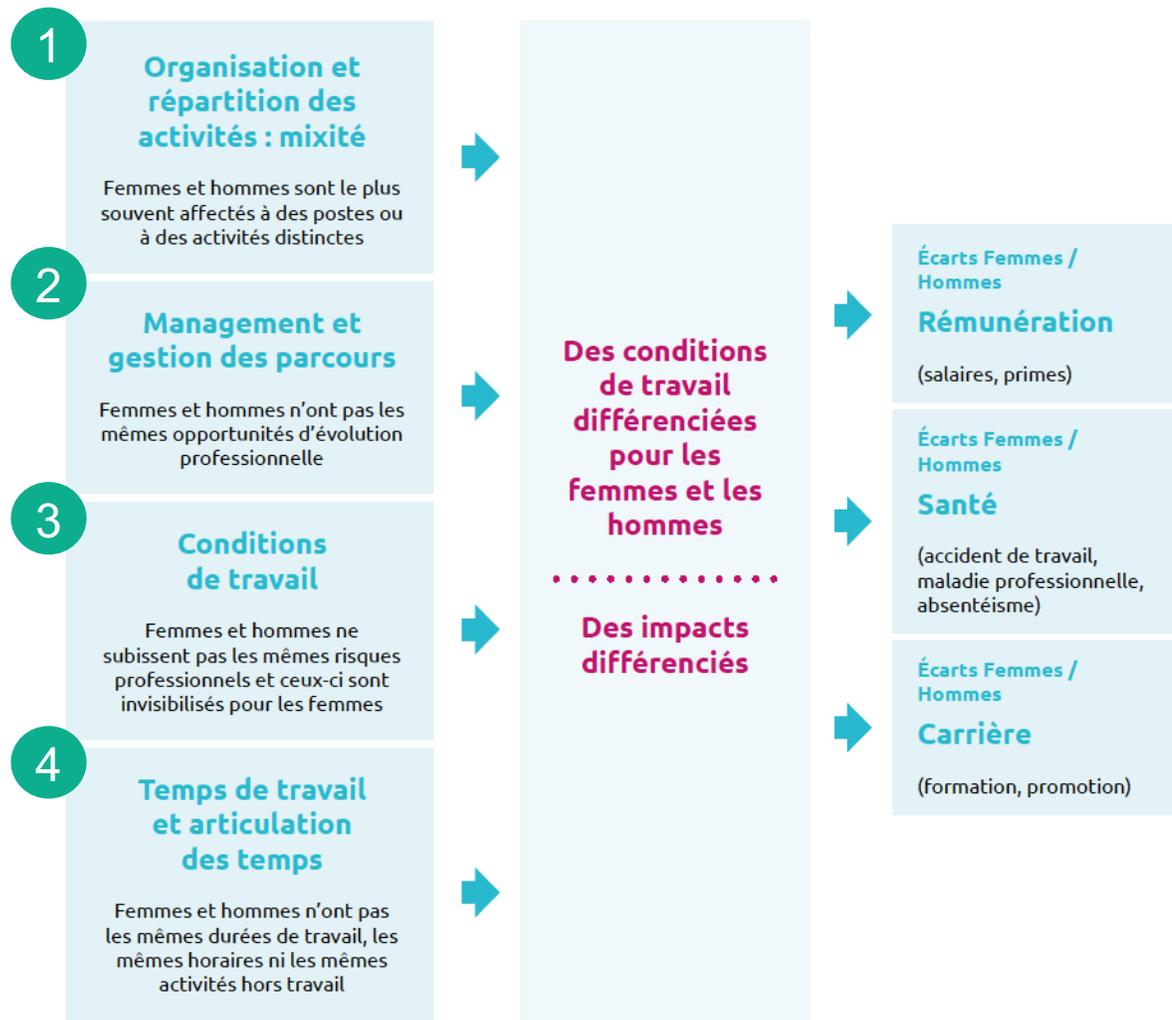
Mailler les enjeux de Santé, QVCT et les enjeux d'Égalité Professionnelle



**Conditions de travail
des populations au travail ici
femmes et des hommes**

représentations des conditions de travail stéréotypes de genre

Organisation du travail, Pratiques RH, de management, de prévention, de négociation



Actualisation 2023 - SQVT

Plusieurs entrées pour adresser, la santé au travail ou l'égalité d'accès à la QVCT des femmes et des hommes

Prévention des risques professionnels

Diagnostiquer, prévenir et réduire les risques d'exposition et impacts différenciés des femmes et des hommes au travail

DUERP Sexué, Prévention VSS, Violences domestiques,...

Négociation collective

Identifier, reconnaître et agir sur les écarts entre les femmes et les hommes dans le cadre du dialogue social et agir sur les facteurs organisationnels

Négo obligatoires EP-QVT, Télétravail, BDES, CSE,...

Transformation organisationnelle

Identifier et prévenir les impacts différenciés des projets de transformation sur les conditions de travail des femmes et des hommes, et favoriser l'égal accès à la QVT

Télétravail & travail hybride, Evolution des espaces, Projet QVCT, Ecologie et Travail...

**« Une
approche
Intégrée »
(Contrat
d'Objectifs
et de
Performance
2022-2025)**

Des outils pour progresser sur l'égalité dans le cadre du dialogue social & professionnel



Des outils pour :

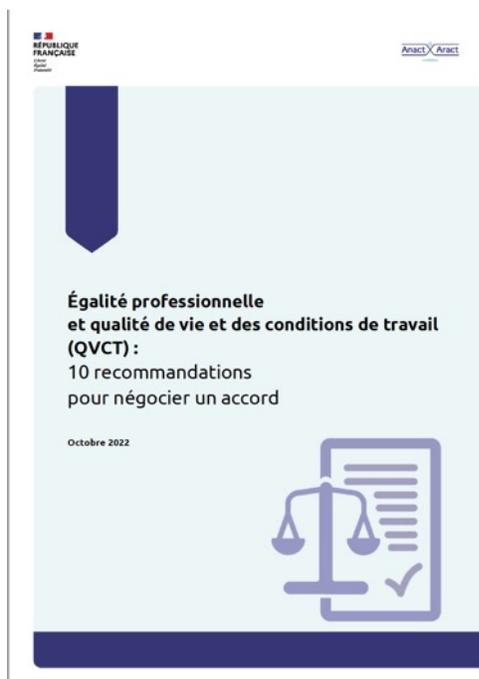
- comprendre les enjeux ;
- organiser une démarche ;
- analyser son accord ;
- diagnostiquer les écarts ;
- s'inspirer de témoignages ;
- faire le bilan des actions ;
- Identifier des actions ;
- ...

ANACT

50 accords représentatifs dépôts
2021 national

ARACT IDF/ODDS/DRIEETS

60 accords et PA dépôts 202



#1

CAS - Appui à la négociation éga pro F/H
Association – Formation sanitaire et
médico-social

En ILE DE FRANCE

Statut : associatif

Effectif : +300 salariés

Secteur d'activité : formation
sanitaire et médico-sociale

Mixité : 90% F/ 10% H



Le cadre de la démarche

La demande de l'entreprise

- ✓ Un dernier accord *éga pro F/H* arrivé à échéances en 2018
- ✓ Un index *éga pro* 2021 de 80 points.
- ✓ Une volonté partagée de négocier et aboutir à un accord de qualité, fondé sur un diagnostic partagé.

Nos 3 principes méthodologiques pour cet appui

- ✓ Construire une démarche paritaire en appuyant directement les négociateurs de l'accord (employeur et organisations syndicales),
- ✓ Privilégier une approche pragmatique en se fondant autant que possible sur les données existantes (BDESE, index, etc.)
- ✓ Concevoir un accord articulé aux autres accords de l'association.

1. Analyse des données fournies par l'association à l'ARACT ;
2. Cadrage de la démarche et sensibilisation des acteurs (GT paritaire n°1);
3. Co-construction du diagnostic avec l'aide du jeu sérieux (GT paritaire n° 2 et 3);

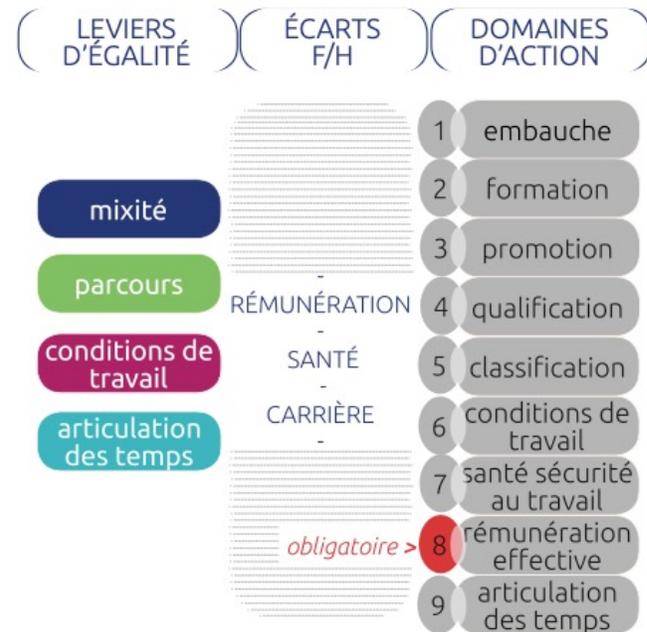
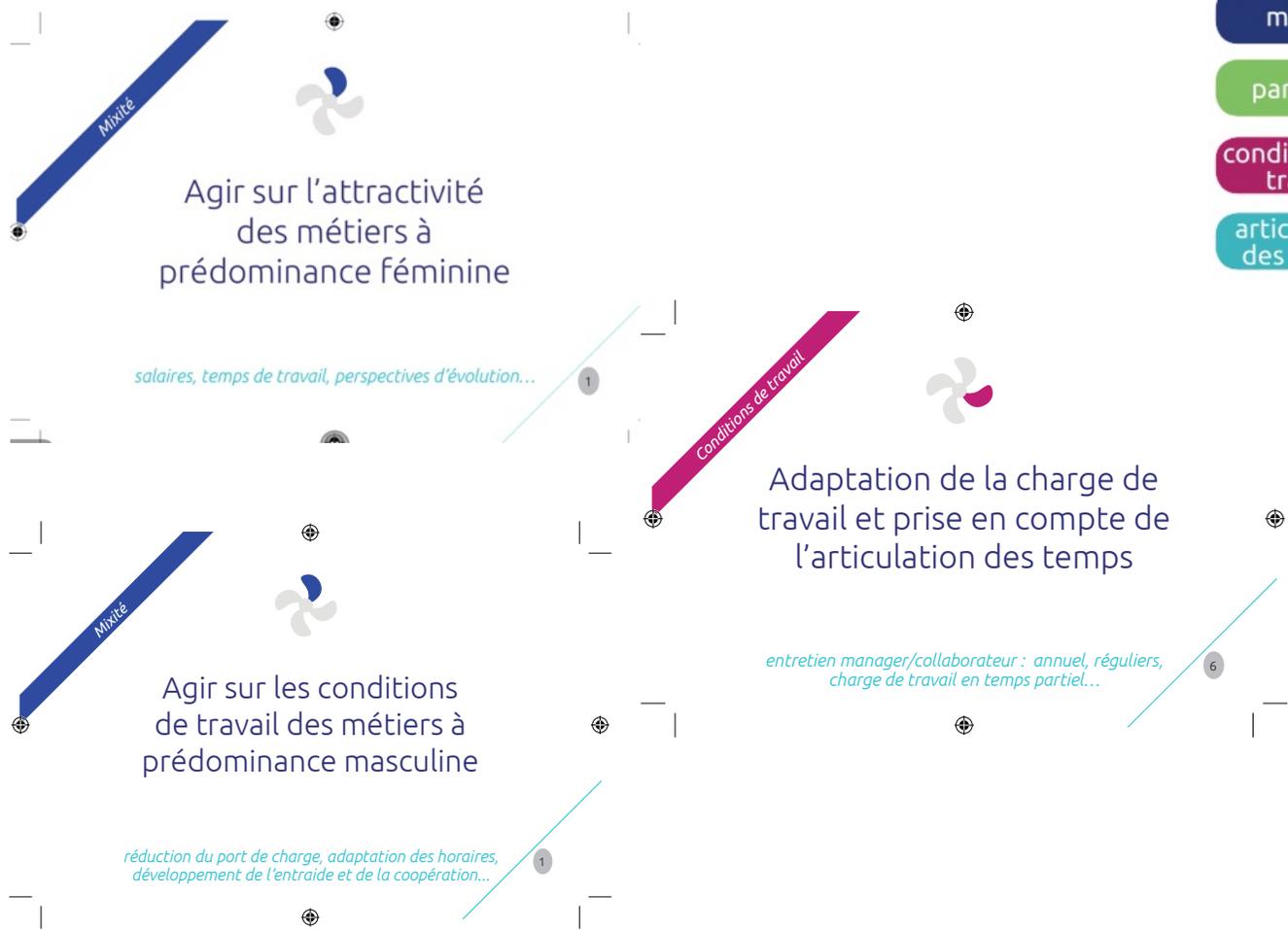
« *les essentiels éga pro* »



4. Appui à la négociation des pistes d'actions au regard du diagnostic (identification des 4 domaines d'action pertinents, formulation des objectifs chiffrés et indicateurs adéquats) (GT paritaire n°4).

Utilisation du jeu « LES ESSENTIELS EGA PRO »

30 cartes actions



Éléments de diagnostic

- **18** cartes classées dans « **existant et satisfaisant** »
- **10** cartes classées dans « **existant mais à améliorer** »
- **1** carte classée dans « **inexistant mais souhaité** »
- **2** cartes classées dans « **inexistant mais non souhaité** »

Les domaines d'action sur lesquels des problématiques sont apparues :

- **Rémunération effective** (écart constaté sur certaines populations)
- **Conditions de travail** (usure, hyperspécialisation, télétravail)
- **Articulation des temps** (charge de travail)
- **Promotion professionnelle** (auto-censure)
- **Embauche** (mixité)

Rémunération effective

- Mettre en place une « enveloppe de rattrapage » pour les femmes concernées par les écarts de rémunération non justifiées ;

Conditions de travail

- Pallier l'hyperspécialisation de certains postes par un temps limité (à définir) sur ces postes et une mobilité plus fréquente ;
- Créer des niveaux/échelons intermédiaires afin de favoriser les parcours professionnels des femmes et des hommes et prévenir l'usure professionnelle ;
- Mesurer l'impact des projets de transformation sur les cdt des femmes et des hommes (intégrer des indicateurs genrés dans tous les bilans/enquêtes liés à un changement).

Articulation des temps

- Elargir les actions prévues pour les familles monoparentales aux salariés aidants familiaux et aux parents d'enfants en situation de handicap ;
- Conduire un diagnostic sur la charge de travail (notamment pour les salariés au forfait et à temps partiels).

Promotion professionnelle

- Encourager les candidatures internes de salarié.e.s non candidat.e.s à des postes à responsabilité afin d'éviter le phénomène d'autocensure des femmes.

Embauche

- Favoriser la mixité en proposant des supports de communication mettant en évidence une population plus mixte (H/F) ;
- Augmenter l'attractivité des métiers les plus féminisés en augmentant les salaires.

- ✓ **Un exercice de diagnostic partagé efficace mais délicat, pour trois raisons :**
 - Une tendance à confondre égalité professionnelle F/H et discrimination positive ;
 - Des inégalités difficiles à admettre pour des directions de « bonne foi » ;
 - A fortiori dans une entreprise féminisée avec un index à 80 !

- ✓ **Un accord égalité professionnelle F/H signé à l'unanimité par les organisations syndicales...**

- ✓ **Malgré un écart entre le diagnostic et les mesures finalement choisies.**

#2

CAS - Entreprise de fabrication de pâtisseries industrielles En Haut de France



Présentation de l'entreprise

Entreprise de fabrication de pâtisseries industrielles située dans les Hauts de France

Appartient à un groupe allemand (1872) - 1000 salariés dans le monde

Le site (1998) :

- Une unité de fabrication d'environ 6000m² ;
- 200 personnes sur site $\frac{2}{3}$ en CDI et $\frac{1}{3}$ en intérim (saisonnalité) ;
- Environ 67% femmes et 33% hommes ;
- Des pâtisseries industrielles à base de pâte à choux et de tarte ;
- Du 100% surgelé ;
- 80% de la production à destination de la grande distribution.

La demande et son analyse

- En 2017, l'Aract Hauts de France a proposé d'accompagner collectivement des entreprises de moins de 300 salariés sur les questions d'égalité professionnelle ;
- Recrutement effectué par des matinées de présentation, repérage par les partenaires (DRDFE, DIRECCTE et nos partenaires régionaux) ;
- Objectif : Sensibiliser les entreprises aux stéréotypes de genre afin de mettre en place un travail de fond autour des conditions de travail.



La demande et son analyse

- Demande autour d'un appui à une démarche de négociation d'un accord professionnel égalité homme/femme.
- Un point de tension autour des salaires en moyenne plus bas pour les femmes que pour les hommes.
- Besoin d'un regard tiers pour objectiver leurs pratiques.

Des leviers identifiés :

- **Une culture de la prévention importante et une habitude de formalisation liée au secteur.**
- **Un dialogue social constructif.**

« Construire intelligemment un accord égalité professionnelle en transformant une obligation en opportunité de réfléchir autrement et ensemble. »

Directeur du site

Le descriptif de l'accompagnement

Accompagnement collectif de type « cluster » :

- Participation de 4 structures différentes
- Participation d'un binôme paritaire par structure

Objectifs :

- Accompagner les structures à identifier des actions concrètes à partir de la réalisation d'un diagnostic partagé.
- Ne plus faire de l'égalité professionnelle un sujet isolé.



Le descriptif de la démarche

Binôme paritaire	JOUR COLLECTIF N°1 <ul style="list-style-type: none">○ Lancement de la démarche○ Transfert Méthodologique	1 J
Comité pilote paritaire	Accompagnement individuel <ul style="list-style-type: none">○ Analyse des données○ Observations/Entretiens○ Restitution Diagnostic Interne	1 J 4 X 0,5 J
Binôme paritaire	JOUR COLLECTIF N°2 <ul style="list-style-type: none">○ Partage des diagnostics○ REX○ Transfert méthodologiques pour élaboration des plans d'actions	1 J
Groupe de travail	Accompagnement individuel <ul style="list-style-type: none">○ Animation de GT pour élaboration du plan d'action○ Définition des indicateurs de suivi	2 X 0,5 J
Binôme paritaire	JOUR COLLECTIF N°3 <ul style="list-style-type: none">○ Partage des plans d'actions○ Transfert méthodologique	1 J

Le descriptif de l'accompagnement *Zoom sur l'intersession 1 : le Diagnostic*

Un Diagnostic Quantitatif

- Un classique dans les approches populationnelles ;
- Basé sur le diagnostic de situation comparée (DSC) ;
- Construit et discuté dans le comité de pilotage paritaire.

Un Diagnostic Qualitatif

A partir d'hypothèses de travail discutées ;

Réalisation d'entretiens et d'observations réalisés par l'Aract.

Le descriptif de l'accompagnement

Zoom sur l'intersession 1 : le Diagnostic

Un Diagnostic Quantitatif

- ***Les hommes ont des postes plus qualifiés dans la même catégorie et sont donc positionnés à des échelons plus élevés.***
- Comment faire pour que les femmes puissent accéder à ces postes au regard des compétences requises et de la pénibilité des postes?
- Comment faire pour que les hommes puissent aussi accéder à des postes aujourd'hui exclusivement féminins?
- **Comment favoriser l'attractivité des postes pour notamment rééquilibrer les effectifs au sein des différents échelons?**



Un Diagnostic Qualitatif

A partir d'hypothèses de travail discutées
Réalisation d'entretiens et d'observations réalisés par l'Aract

Les hypothèses de l'état des lieux :

- Des contraintes physiques
- Des compétences spécifiques
- Une polyvalence « empêchée »
- Une méconnaissance des différentes zones
- Des stéréotypes ancrés

Plan d'action concerté :

- Rééquilibrer l'accès à la formation
- Favoriser l'accès aux femmes à des métiers « techniques »
- Former les salariés à l'égalité professionnelle
- Favoriser la réadaptation des postes après un arrêt long
- Favoriser l'évolution professionnelle après une absence liée à la parentalité de plus de 12 mois

Pour aller plus loin : Du plan d'action à l'expérimentation

La responsable de production a formulé une demande d'accompagnement à l'expérimentation de la mixité sur une ligne de production.

Mise en place une équipe test sur la ligne de fabrication composée de 50% hommes / 50% femmes pendant 2 cycles (6 semaines)

Objectif : Analyser (de façon locale, située, contextualisée) les effets de la mixité et des représentations liées au genre et au travail.

Bilan et pistes de réflexion

Les points d'intérêt :

- Nourrir le plan d'action d'un diagnostic quantitatif et qualitatif pour éviter un plan d'action « classique » et en « superficie ».
- L'expérimentation comme dynamique du plan d'action : « *On en parle encore aujourd'hui* ».
- Des actions concrètes d'investissement : amélioration des conditions de travail pour tous.
- Dispositif qui permet un vrai transfert : autonomie sur les renégociations annuelles dans le cadre du dialogue social.

Les points perfectibles :

- Sensibiliser plus globalement pour mieux accompagner les actions de terrains.
- Représentations persistantes nourries aussi par le contexte social hors entreprise.
- Difficulté d'évaluer concrètement ce type d'action au regard d'indicateurs plus classiques.
- Maintenir la dynamique de la démarche sans un tiers intervenant.

« L'accord était l'aboutissement formel mais le plus intéressant était la démarche. »



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

anact

— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail



Ressources Dialogue social & égalité

BOITE A OUTILS



Le GUIDE "10 questions sur... La négociation collective égalité professionnelle et qualité de vie au travail (EP-QVT)"(parution 2022) propose une démarche et des focus méthodologiques pour bien préparer la négociation EP-QVT.



L'ANALYSE DE 50 ACCORDS Ega Pro déposés en 2021 et des 10 recommandations. La grille de lecture vise à pointer des constats, bonnes pratiques, et pistes de progression concernant les éléments de méthodes et de contenu sur les 9 domaines d'action et des focus tels que la prévention des risques, les VSS, le télétravail.



L'OUTIL ludo-pédagogique "Les Essentiels Ega-Pro » permet d'effectuer un bilan des actions menées dans l'entreprise. Il s'agit d'une première étape de sensibilisation, préalable à la mise en place d'un projet Égalité. On retrouve sur les cartes action la mention : des 4 axes d'inégalité de l'Anact, les 9 domaines d'action et les 5 indicateurs de l'INDEX (parution 2019) ;

BOITE A OUTILS



L'OUTIL D'ANALYSE DE DONNEES « [Réaliser son diagnostic Égalité avec notre outil Diag EgaPro-Index](#) » permet de produire les indicateurs et la note Index Égalité à partir des données de l'entreprise, mais également d'effectuer un diagnostic systémique, permettant de produire un plan d'action Égalité et des mesures correctives Index Égalité. (parution 2009 réactualisation 2021 > [3 questions sur l'outil](#) > [3 questions sur les mesures correctives](#))



Les WEBINAIRES :

- 1- "[Index égalité : un outil pour produire votre diagnostic et identifier les mesures correctives](#)" : Cette webconférence permet de découvrir l'outil DIAG EgaPro-Index, une solution gratuite de diagnostic quantitatif afin d'outiller les acteurs RH et les partenaires sociaux en charge du sujet « égalité professionnelle » ;
- 2- "[Egalite professionnelle : comment passer du calcul de l'Index au plan d'action ?](#)" : Ce replay permet de comprendre la façon dont les résultats produits par le DIAG EgaPro-Index peuvent venir nourrir la négociation annuelle et les plans d'action.



Les RESSOURCES [sur la prévention du sexisme en entreprise](#) : Ce dossier rassemble l'ensemble des ressources téléchargeables sur le sexisme au travail (guides, webinaires, dossier de veille).

BOITE A OUTILS



Le QUIZ "[Décalez vos représentations sur l'égalité professionnelle](#)", en ligne et téléchargeable rassemble sous forme de questions-réponses l'ensemble des données statistiques relatives aux femmes et aux hommes au travail, selon ces 4 dimensions systémiques : mixité, parcours, conditions de travail et articulation des temps, du modèle Egalite de l'Anact. Il s'agit d'un support de sensibilisation.



Le GUIDE sur la [Mixité en entreprise](#) est la première publication de l'Anact et toujours d'actualité. « Et si ouvrir à tous, femmes et hommes, l'accès à tous les emplois, permettait à la fois d'améliorer la qualité des conditions de travail et l'efficacité de l'entreprise ? On pourrait alors voir la mixité comme une solution pertinente et innovante pour réduire les dysfonctionnements de l'organisation ». (parution 2011)



Les VIDEOS [TÉMOIGNAGE d'ENTREPRISES sur la négociation Egalité et QVT](#) valorisent la manière dont 3 entreprises de toutes tailles ont intégré les enjeux d'Égalité et de Qualité de vie au travail.

Le prochain rendez-vous

Les replays



WEB
MAG

Le rendez-vous
des conditions de travail

Travailler avec un cancer : changer les regards et briser les obstacles organisationnels

Jeudi 27 avril 2023 | 17h-18h

Les accords signés en 2022



Mar. 14 Mar. à 09H45 ⌚ 45mn

Egalité professionnelle F/H : ce que disent les accords signés en 2022

de Agence nationale pour
l'amélioration des conditions de
travail



WEB
MAG

Attractivité :
métiers en tension

Mar. 7 Mar. à 11H00 ⌚ 60mn

Face aux difficultés de recrutement, redonner du sens au travail ?

de Agence nationale pour
l'amélioration des conditions de
travail

Conditions de travail et négociation collective



Mar. 29 Nov. à 16H00 ⌚ 45mn

Comment mieux intégrer les conditions de travail dans les négociations collectives

de Agence nationale pour
l'amélioration des conditions de
travail

**Merci
d'avoir suivi
ce direct !**

**Pour
aller plus
loin :**

 | **Télécharger le document**



webikeo.fr/chaine/anact

www.anact.fr

[S'abonner à la newsletter](#)

anact.fr/formations



- **Téléchargez cette présentation (*onglet sur la droite*)**
- **Notez et commentez ce direct**
- **Consultez les webinaires passés et à venir**
- **Retrouvez notre actualité, nos outils et nos publications**
- **Abonnez-vous à la newsletter Anact**
- **Découvrez l'offre de formation Anact**
- **Suivez-nous sur les réseaux sociaux**