

# LES CLUSTERS ÉGALITÉ :

une démarche innovante en faveur de l'égalité professionnelle  
et de la QVT

**Élisabeth Dewanckel**

e.dewanckel@anact.fr

**Hélène Plassoux**

h.plassoux@anact.fr

Aract Bretagne

---

L'Aract Bretagne a expérimenté en 2014 un dispositif d'accompagnement collectif innovant appelé « Cluster Égalité » au bénéfice de vingt et une entreprises : innovant par l'ingénierie proposée aux entreprises et par les parties prenantes mobilisées au sein de chacune d'entre elles ; innovant également par le nombre d'entreprises, leur secteur d'activité, leur situation en termes de mixité de leur effectif, accompagnées pour la première fois dans le champ de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail. Nous proposons un retour d'expérience des Clusters Égalité en traitant plus particulièrement, au travers du cas de deux entreprises accompagnées, deux problématiques : comment la mise en place d'un espace de discussion permet de construire un diagnostic partagé et d'identifier des pistes d'action sources d'égalité professionnelle et d'efficacité collective ? Comment l'approche organisationnelle de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, proposée par les Clusters Égalité, permet aux entreprises de se saisir, de manière intégrée et évidente, de champs d'action en faveur de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail des salarié-e-s ?

## — 1. L'EXPÉRIMENTATION D'UNE DÉMARCHE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Le Cluster Égalité peut s'apparenter à une expérimentation, dans un territoire et pour un groupe d'entreprises, de la mise en œuvre des principes et propositions de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 « Vers une politique de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ». Ainsi, la création d'espaces de discussion, tel que proposé par l'ANI, permet de nourrir une dynamique de travail collective, participative et concertée pour agir en faveur de l'égalité professionnelle. L'approche organisationnelle de l'égalité professionnelle développée dans le Cluster égalité (voir encadré) rend opérationnelle la proposition de l'ANI d'une approche systémique de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, en prenant en compte les enjeux et leviers d'actions du côté du travail et de son organisation.

---

### MOTS-CLÉS

égalité professionnelle,  
qualité de vie au travail,  
cluster, expérimentation,  
espace de discussion,  
situation comparée.

### Le cluster Égalité, une démarche participative et concertée pour accompagner les PME

L'ingénierie du « Cluster Égalité » a été conçue et expérimentée par l'Aract Bretagne entre décembre 2013 et juin 2014 dans le cadre du programme « Territoires d'Excellence égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » du ministère des Droits des femmes. Cette formation-action est destinée aux entreprises de moins de 300 salarié-e-s qui souhaitent agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La dynamique du projet implique, pour chaque entreprise, un binôme, constitué de représentants des salarié-e-s et de l'employeur, qui participe à des temps collectifs inter-entreprises et un groupe de travail interne. Les Clusters Égalité ont bénéficié à 21 entreprises d'une taille moyenne de 135 salarié-e-s : 8 entreprises dans le Finistère, 7 dans les Côtes-d'Armor et 6 en Ille-et-Vilaine. Les groupes de travail des Clusters Égalité, constitués de salarié-e-s représentant la diversité des activités de travail, permettent aux entreprises participantes d'expérimenter un espace de discussion dont la finalité est de proposer des actions pour réduire les inégalités de situations de travail entre les femmes et les hommes. Au total, 82 personnes ont participé à un groupe de travail (42 femmes et 33 hommes) et ont discuté des conditions de vie, des conditions d'emploi et des conditions de réalisation du travail des femmes et des hommes dans leur entreprise.

#### Les étapes de la formation-action « Cluster Égalité »



La méthode proposée<sup>1</sup> aux entreprises des Clusters Égalité s'appuie sur l'approche organisationnelle de l'égalité professionnelle développée par le réseau Anact-Aract dans les PME (Chappert, F. et al 2014). Elle consiste à produire des indicateurs sexués grâce à un applicatif sous Excel spécifique<sup>2</sup> puis d'interroger ces indicateurs, par le binôme et le groupe de travail, autour de quatre axes d'analyse, afin d'identifier les causes structurelles des inégalités qui trouvent leurs origines dans le travail et son organisation : division sexuée des emplois et activités, clivages dans les parcours, exposition différenciée aux risques professionnels, contraintes spécifiques dans les temps de travail. Les indicateurs sur la rémunération sont appréhendés en fin de parcours, lorsque les causes d'inégalités ont été mieux identifiées. Après l'étape centrale du diagnostic, des actions concrètes sont recherchées pour réduire les écarts de situations de travail entre les femmes et les hommes. Parallèlement, les enjeux de

l'égalité professionnelle sont identifiés pour chaque partie prenante : les salariés femmes et hommes, la direction, les instances représentatives du personnel (IRP), la gouvernance, les clients et les acteurs du territoire. La mise en perspective des actions avec les enjeux partagés permet enfin d'ordonner les actions. L'ensemble des travaux réalisés par le groupe de travail est restitué à la direction et aux instances représentatives du personnel, en tant que base de travail utile à la négociation d'un accord ou à la préparation d'un plan d'action.

Ainsi, participer à un Cluster Égalité peut s'apprécier comme l'expérience d'une démarche de qualité de vie au travail : la méthode centrée à la fois sur la prise en compte des conditions de réalisation du travail, des caractéristiques de l'effectif et des effets du travail sur la performance et la santé, mobilise un groupe de travail qui s'apparente au groupe de discussion promu par l'ANI. Elle permet également de relier de manière opérationnelle les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et celles en faveur de la qualité de vie au travail de tous les salarié-e-s.

C'est sous cet angle que nous proposons un retour d'expérience réalisé à partir des matériaux collectés dans les groupes des Clusters Égalité, des récits des participants livrés pendant l'accompagnement ou lors des entretiens menés cinq mois après la fin de nos interventions. Les cas de deux entreprises, représentatives de la diversité des profils socio-démographiques, culturels et sectoriels des entreprises participantes, illustrent nos propos : Commerco<sup>3</sup> appartenant au secteur de la grande distribution et Domiserv dont l'activité relève des services à la personne.

## — 2. DISCUTER DU TRAVAIL POUR AGIR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LE CAS DE L'ENTREPRISE COMMERCO

### 2.1 Une dynamique de travail permise par un collectif investi

Commerco est une PME de 68 salarié-e-s : c'est un magasin indépendant d'une enseigne de la grande distribution. L'entreprise n'a pas de plan d'action ou d'accord Égalité professionnelle et souhaite travailler sur ce sujet en vue d'aboutir à la signature d'un accord. Elle mobilise un binôme représentante de la direction et membre du CE-déléguée syndicale ainsi qu'un groupe de travail composé, en plus du binôme, d'un employé commercial et d'un manager de rayon. Le groupe de travail permet aux salarié-e-s de s'exprimer et d'échanger leurs points de vue sur la réalité des situations de travail, dans un espace de discussion bienveillant qui respecte des règles de non-jugement. Qui travaille où ? Qui travaille comment ? Qui est exposé à quoi ? Qui évolue comment ? Autant d'interrogations des membres du groupe formulées à partir de l'analyse des indicateurs sexués. « C'est la première fois qu'on se pose ce genre de questions... on ne connaissait même pas l'âge de nos collègues... », remarque, lors de la première séance, un membre du groupe, manager de rayon. Les participants apprécient de produire collectivement une analyse des données sociales en expliquant les causes structurelles des inégalités dans le travail. Le binôme de Commerco fait le choix de réaliser l'ensemble du diagnostic avec le groupe de travail mixte pour partager des points de vue entre salarié-e-s n'ayant pas les mêmes représentations, ni les mêmes métiers. La responsable administrative, à qui la direction a confié « le dossier Égalité professionnelle », se sent soutenue par sa partenaire du binôme et par le groupe de travail pour réaliser ce projet : « C'est vraiment intéressant, c'est difficile de mobiliser du temps pour ce type de travail et nous n'avons pas l'habitude d'analyser les données sociales, mais on apprend ensemble. Jamais je n'aurais réussi à aboutir à cette analyse toute seule. Je tenais à ce que les travaux soient répartis entre nous ... c'est plus facile de convaincre les dirigeants quand c'est un travail fait à plusieurs », confie cette responsable, lors de la dernière séance collec-

tive. Des participant-e-s de binômes d'autres entreprises soulignent que leur mobilisation conjointe a « changé les modes de relations de travail entre eux et a modifié la connaissance et les représentations sur les fonctions de chacun », avec une « proximité qui motive et mobilise pour aller jusqu'au bout ». L'analyse des accords et plans d'action déposés par les entreprises des Clusters Égalité confirment que les groupes de travail ont été une réelle opportunité pour donner aux participant-e-s « du pouvoir d'agir » sur les leviers de l'égalité professionnelle. Le nombre d'actions et de domaines retenus dans les accords et plans d'action de ces entreprises a été globalement plus important que ce qu'il est habituel de constater pour les accords en Bretagne (voir Junter, A. et Blanchard, S. (2013).

## **2.2 Un espace de discussion pour réaliser un diagnostic solide et être force de propositions**

Le cheminement du groupe de travail de l'entreprise Commerco permet d'illustrer la réflexion et l'action collective permises par cet espace de discussion.

Le groupe de travail analyse les écarts de situation entre les femmes et les hommes en partant des axes de questionnement proposés par le modèle d'analyse du réseau Anact-Aract sur la mixité, les parcours professionnels, les risques professionnels et conditions de travail, le temps de travail.

Il constate tout d'abord une répartition sexuée des emplois et des activités. L'entreprise compte 56 % de femmes et 44 % d'hommes mais les femmes sont très largement majoritaires dans l'emploi de caisse (88 % de femmes) alors qu'elles sont minoritaires dans celui de chef de rayon (38 % de femmes). Pour les activités dans le magasin, les rayons « produits frais » (boucherie, traiteur, poissonnerie) comptent 58 % d'hommes alors que les autres rayons (produits secs, textile...) ont un effectif à parité femmes-hommes. Ces observations incitent le groupe de travail à discuter autour de plusieurs questions : le processus de recrutement freine-t-il la mixité en caisse ? Le faible nombre de femmes dans les filières de formation des métiers de bouche rend-il difficile le recrutement des femmes aux postes rayons frais ? Les conditions de travail et d'emploi ont-elles un impact sur le taux de mixité ? Y-a-t-il des possibilités de parcours différenciées entre les femmes et les hommes ?

Sur l'axe des parcours professionnels, le groupe de travail constate que l'ancienneté des femmes est deux fois plus élevée que celle des hommes : l'ancienneté moyenne dans l'entreprise est de 10 ans mais elle est de 13 ans pour les femmes et de 6 ans pour les hommes. Quelles explications donner à cet écart ? Y a-t-il un lien avec l'histoire de l'entreprise ? Avec les pratiques de gestion des ressources humaines ? De l'avis des collègues employé-e-s et après quelques investigations complémentaires, cette situation est probablement liée au turn-over plus élevé chez les hommes occupant des postes spécialisés (boucher, poissonnier) et en tension sur le marché de l'emploi.

Le groupe de travail constate en effet que les dernières personnes embauchées sont des hommes (10 hommes et 3 femmes recrutés dans l'année) avec un renforcement de la répartition sexuée des emplois. L'indicateur « répartition des embauches selon les contrats » permet également au groupe de travail de repérer que les femmes sont plus souvent embauchées en CDD. Les participants, par leur connaissance du terrain, évoquent un absentéisme plus important sur les postes en caisse occupés essentiellement par des femmes, ce qui accentue le recours aux CDD. Cet absentéisme est, selon eux, dû aux absences pour congés maternité mais également aux conditions d'emploi en temps partiel plus précaires.

Le groupe de travail repère enfin que seulement 47% des heures de formation bénéficient à des femmes alors qu'elles sont 56% dans l'effectif. Les échanges sur les indicateurs de parcours professionnels confirment l'hypothèse de l'existence d'un « plancher collant » évoquée lors de l'analyse des

indicateurs de l'axe mixité. Malgré une ancienneté deux fois plus élevée, les femmes restent dans les niveaux de qualification les plus bas.

Concernant l'axe conditions de travail, le groupe de travail collecte, avec l'accord de la direction, des indicateurs complémentaires sur l'absentéisme. Il en réalise l'analyse suivante :

- L'absentéisme est important pour les postes en caisse, considérés comme plus difficiles et occupés majoritairement par des femmes.
- Il y a une exposition différenciée des femmes et des hommes aux risques professionnels du fait de la répartition sexuée des activités.
- Des horaires tournants, qui changent chaque semaine, rendent difficile l'articulation des temps de vie pour les salariées en caisse.

Une fois partagé le diagnostic de situation comparée entre les femmes et les hommes, l'Aract Bretagne anime une séance de travail consacrée à la production, par le groupe de travail, de propositions d'actions. Ce temps de travail et les modalités d'animation sont tout autant surprenants pour les participants que productifs puisque le groupe de travail participe, pour la première fois, à une séance de créativité visant à favoriser l'émergence d'idées d'actions nouvelles. Onze actions sont proposées touchant à six domaines : classification, conditions de travail, formation, embauche, qualification et rémunération. Quelques exemples de propositions :

- Actions de formation pour développer la polyvalence des hôtesses de caisse et accéder aux activités en rayon permettant ainsi d'envisager un allongement du temps de travail et des parcours professionnels.
- Réalisation d'un diagnostic sur l'organisation du temps de travail avec pour objectif la réduction de l'absentéisme et la mise en place du nouveau cadre réglementaire du temps partiel.
- Acquisition d'une plateforme individuelle roulante pour réduire le port de charges.
- Mise en place d'une prime d'ancienneté qui profiterait aux femmes qui ont plus d'ancienneté et participerait à la fidélisation des hommes.

Toutes les propositions ont ensuite été priorisées. La direction et la déléguée syndicale ont utilisé les travaux pour la négociation et la signature de l'accord Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### — 3. LE CLUSTER ÉGALITÉ POUR UN ÉGAL ACCÈS À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL POUR TOUS LES SALARIÉ-E-S : LE CAS DE L'ENTREPRISE DOMISERV

L'inscription volontaire de onze entreprises du secteur médico-social et sanitaire (entreprises de service à la personne, établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, services sociaux à la population...) soit plus de la moitié des entreprises participantes aux Clusters Égalité, a constitué un défi inédit : les travaux des consultants et des chercheurs sur l'égalité professionnelle, dans les entreprises dont l'effectif est composé essentiellement de femmes, sont rares. Le sujet, lorsqu'il est abordé, l'est essentiellement sur la recherche éperdue d'une plus grande mixité des effectifs dont on fait le pari qu'elle contribuerait, à long terme, à plus d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Domiserv est une association d'aide à domicile qui propose des services d'aide aux personnes âgées et au maintien de leur autonomie ainsi que de soins infirmiers à domicile. L'entreprise compte 113

salarié-e-s avec une très faible mixité de l'effectif composé à 97% de femmes et 3% d'hommes. En participant au Cluster Égalité, elle souhaite répondre, de manière opérationnelle, à deux questions :

- comment identifier des écarts de situation dans l'effectif alors qu'il compte 110 femmes et 3 hommes ; autrement dit, quelle signification apportée à la comparaison entre la situation d'un grand nombre de femmes et celle de quelques hommes présents sur quelques emplois ?
- comment agir en faveur de l'égalité professionnelle alors que les moyens d'action sont limités du fait, notamment, des contraintes financières qui pèsent sur les emplois de l'aide à domicile ?<sup>4</sup>

### 3.1 Une analyse « toute en finesse » des caractéristiques spécifiques de l'effectif

Partant des indicateurs sociaux de l'entreprise, le diagnostic réalisé par le groupe de travail permet de partager des constats sur les conditions d'emploi, les qualifications et parcours professionnels, les conditions de travail, le temps de travail et la rémunération. Il identifie ainsi des écarts de situation au sein de l'effectif, notamment entre métiers et selon les âges et anciennetés des salarié-e-s, tout en repérant également des problématiques communes à l'ensemble de l'effectif.

Le groupe de travail échange tout d'abord sur les fonctions occupées par les trois hommes présents dans l'entreprise à savoir l'infirmier, l'aide-soignant et l'agent d'entretien, pour identifier des éléments explicatifs ou des difficultés pouvant expliquer ce faible nombre : peu d'hommes dans les filières de formation et donc dans les stages en entreprise qui constituent un vivier de recrutement ; des remarques désobligeantes d'usagers évoquées par l'infirmier, membre du groupe de travail, voire le refus de soins de la part de certain-e-s bénéficiaires lorsqu'ils sont réalisés par un homme ; enfin, l'échec du recrutement d'un jeune aide à domicile qui, malgré un processus d'intégration semblant réussi, a finalement préféré prendre un emploi dans un supermarché qui lui laissait entrevoir une formation et un parcours plus qualifiant. Ces difficultés font débat : peut-on « imposer » aux bénéficiaires, comme cela se fait par exemple à l'hôpital, que les soins soient réalisés indifféremment par un professionnel femme ou homme ? Comment faire accepter, par exemple, à une femme âgée que sa toilette soit réalisée par un jeune homme ou à un homme âgé d'être rasé par une jeune femme ?... Autant de gestes professionnels qui touchent à l'intimité de la personne.

Le groupe de travail constate également que 25 % de l'effectif a plus de 50 ans et échange sur l'importance de prendre en compte les facteurs d'usure professionnelle et l'amélioration des conditions de travail pour tous les salarié-e-s. Il propose que ces sujets soient prioritairement traités dans le cadre du CHSCT qui vient d'être mis en place. L'analyse des indicateurs de formation permet d'échanger sur les moyens disponibles : le budget formation dépend de la fédération départementale à laquelle Domiserv adhère et n'est donc pas très accessible. Les participants évoquent des modalités complémentaires pour développer les compétences : démultiplication en interne de formations dont certaines salariées ont bénéficié par exemple sur l'ergonomie, temps collectifs d'analyse de pratiques pour faire face et tirer de l'expérience de situations de travail difficiles. Enfin, l'analyse des temps de travail permet de mieux identifier les situations des personnes ayant les temps de travail les plus réduits : salariées souhaitant garder plusieurs employeurs, salariées en congé parental, salariées plus âgées souhaitant réduire leur temps de travail avec l'avancée en âge ou bénéficiant déjà d'un régime de retraite. Sont également évoquées les actions déjà réalisées pour compléter des temps de travail ou permettre à des salariées jeunes parents de ne pas travailler le mercredi.

### 3.2 Quand l'égalité professionnelle passe par la qualité de vie au travail des salarié-e-s

À l'issue de la discussion sur les caractéristiques de l'effectif et la réalité du travail, et d'une réflexion sur les enjeux prioritaires de la structure, notamment la prévention des risques d'absentéisme liés à des problèmes de santé ou de conciliation des temps de vie, les propositions d'actions émises par le groupe de travail portent prioritairement sur le domaine des conditions de travail (16 pistes d'action sur 28 au total), sur la formation (5 pistes sur 28), l'articulation des temps (4/28) et l'embauche (3/28). Ces domaines d'action en matière d'égalité professionnelle apparaissent également dans le titre II de l'ANI du 19 juin 2013. Si l'intérêt d'agir sur la mixité de l'effectif est évoqué, notamment « pour faire évoluer les représentations et le regard porté par les professionnels et les bénéficiaires sur la présence d'hommes dans les métiers », les actions relevant de l'amélioration des conditions de travail apparaissent prioritaires, au bénéfice des salarié-e-s présent-e-s dans l'effectif.

Le plan d'action de Domiserv retient finalement, dans le domaine des conditions de travail et du recrutement, six actions parmi lesquelles :

- L'amélioration des transmissions ciblées au travers d'une formation du personnel aide-soignant et d'une réflexion sur les moyens utilisés pour faciliter et fiabiliser le passage d'informations.
- La possibilité d'un examen gratuit du véhicule personnel pour prévenir le risque de panne qui pénalise l'activité professionnelle et personnelle.
- L'achat de nouvelles chaussures de travail anti-dérapantes pour prévenir les risques de chute.
- La construction de partenariats avec des acteurs de la formation et de l'emploi permettant de diversifier les candidatures.

Le conseil d'administration de l'association, en validant le projet de plan d'action « rappelle les contraintes budgétaires et se montre sensible à l'engagement des salarié-e-s dans ce projet et à l'opérationnalité des actions ». D'autres propositions d'actions ne sont pas retenues dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle, mais elles sont finalement mises en œuvre à l'initiative du comité d'entreprise : il s'agit, par exemple, de la proposition de bénéficier de séances d'ostéopathie dans une école régionale, sans coût financier pour les salarié-e-s. Enfin, les réflexions partagées sur les risques professionnels physiques, chimiques, psychosociaux, routiers et liés aux temps de travail, sont reprises dans le cadre des travaux du CHSCT qui vient d'être constitué. Autant d'actions qui participeront à l'amélioration de la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle, en bénéficiant à des femmes majoritaires dans les métiers de l'aide à domicile et qui, structurellement, subissent des conditions d'emploi et de travail peu favorables.

## CONCLUSION

Le retour d'expérience réalisé par l'Aract Bretagne sur les Clusters Égalité permet d'identifier quatre conditions de réussite à la mise en œuvre d'actions en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail dans les PME. Tout d'abord, l'engagement de la direction est un préalable indispensable pour conduire le projet et prévoir des moyens humains et financiers nécessaires à la réalisation et au suivi des actions dans la durée. Ensuite, la mobilisation d'un binôme et d'un groupe de travail, légitimes dans leur expérience du travail et dans leur pouvoir de proposition, permet à la direction et aux instances représentatives du personnel, au travers de restitutions régulières des travaux, de consolider la préparation d'un accord ou d'un plan d'action. Troisième facteur essentiel : la stabilité

organisationnelle pendant le projet assure une continuité des interlocuteurs jusqu'à la signature de l'accord ou la mise en œuvre du plan. Enfin, une approche volontairement intégrée de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail dans l'analyse et les domaines d'action est particulièrement efficace dans les entreprises à faible mixité.

Ce retour d'expérience révèle également la puissance de méthodes développées par le réseau Anact-Aract pour que l'égalité professionnelle ne soit pas un champ oublié de la qualité de vie au travail : la prise en compte des caractéristiques socio-démographiques et de santé de l'effectif permet d'amorcer une démarche sur la Qualité de Vie au Travail. L'analyse d'indicateurs pour comparer la situation des femmes et des hommes au travail est assez habituelle lorsque l'on traite de l'égalité professionnelle. Elle l'est moins pour une démarche sur la qualité de vie au travail alors même que « la notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salarié-e-s mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise » (ANI du 19 juin 2013). L'approche organisationnelle de l'égalité professionnelle permet ensuite d'identifier des facteurs explicatifs des écarts de situation entre les femmes et les hommes dans le travail, et de repérer leurs effets du point de vue de la santé des salarié-e-s et de la performance de l'entreprise. Enfin, un espace de discussion dédié à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail est un moyen approprié pour partager et objectiver des constats, puis proposer des pistes d'actions innovantes. Celles-ci, loin de se limiter aux enjeux de mixité ou de conciliation des temps de vie, portent avant tout sur le travail, son contenu et ses conditions de réalisation, des leviers essentiels pour réduire les écarts de situation entre les femmes et les hommes et améliorer la qualité de vie au travail de tous les salarié-e-s.

- 
- <sup>1</sup> Un Cluster Égalité est un Cluster social dédié à l'égalité professionnelle. Le premier format de cluster social expérimenté par le réseau Anact-Aract, intitulé TEMPO (Travail Emploi Population), portait sur les questions de la prévention de la pénibilité, de l'égalité professionnelle et de la gestion des âges. Les clusters sociaux regroupent plusieurs entreprises d'un même territoire. Chaque entreprise participante est représentée par un binôme Direction – représentant du personnel. Ses participants entretiennent un système relationnel qui permet d'optimiser les résultats recherchés dans un cadre social déterminé.
  - <sup>2</sup> Le film court « Les Clusters Égalité », consultable sur le site [www.bretagne.aract.fr](http://www.bretagne.aract.fr) présente les étapes et les méthodes de travail de cette action.
  - <sup>3</sup> Appelé « Diagnostic Égalité », applicatif développé par le réseau Anact-Aract téléchargeable sur le site [www.ega-pro.femmes.gouv.fr](http://www.ega-pro.femmes.gouv.fr)
  - <sup>4</sup> Le nom des entreprises a été modifié pour des raisons de confidentialité
  - <sup>5</sup> Le 4 pages du CEE « L'aide à domicile : un métier à l'épreuve des contraintes financières », août 2015, numéro 123 rejoint l'interrogation portée par l'entreprise.
- 

## Bibliographie

**Chappert, F. Messing, K. Peltier, E. Riel, J. (2014)**, « Conditions de travail et parcours dans l'entreprise, vers une transformation qui intègre l'ergonomie et le genre ? » in *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, vol 9, n°2.

**Junter, A. et Blanchard, S. (2013)**, *Promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises bretonnes*. Rapport du Centre Interdisciplinaire d'analyse des processus Humains et sociaux, réalisé pour la DIRECCTE, Pôle Travail.

**L'aide à domicile : un métier à l'épreuve des contraintes financières**. In *Connaissance de l'emploi*. Le 4 pages du CEE, août 2015, numéro 123.

**Site internet de l'Anact** : <http://www.anact.fr/themes/egalite-professionnelle>

**Site internet de l'Anact** <http://www.anact.fr/conduire-une-demarche-qualite-de-vie-au-travail-un-ani-pour-innover-le-nouveau-dossier-de-lanact>

**Site internet de l'Aract Bretagne**, film court sur les clusters égalité : [http://bretagne.aract.fr/DETAIL/SWAM\\_5\\_PORTAIL/VIDEO?p\\_thingIdToShow=38355643](http://bretagne.aract.fr/DETAIL/SWAM_5_PORTAIL/VIDEO?p_thingIdToShow=38355643)