

**Appel à projet FACT n°2018 - 01**  
**« Agir en faveur de l'égalité et de la mixité »**  
**Compte rendu de la commission du 15 mai 2018**  
**Patrick Conjard**

Date de commission : **15 mai 2018**

Participants : Patrick Conjard, Françoise Bertoux, Ewa Suhak, Patrick Issartelle, Florence Chappert, Pascale Mercieca, Karine Babulle.

Excusé : Olivier Meriaux.

Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) a pour objet de promouvoir et soutenir, au moyen d'une aide financière, versée sous forme de subvention dans le cadre d'une procédure d'appel d'offre, des projets innovants, d'expérimentation ou de capitalisation – transfert, sur le champ de la qualité de vie au travail.

Ces projets sont susceptibles de mobiliser une stratégie d'action et des réponses nouvelles et ambitieuses, au regard du contexte spécifique de l'entreprise, du secteur d'activité ou du territoire concerné, pour répondre à des besoins en lien avec l'amélioration des conditions de travail. Ils s'inscrivent, nécessairement, dans le cadre d'un dialogue social renouvelé, d'une approche participative et d'une dynamique d'échange et d'action sur le travail.

Les projets examinés lors de la commission du 15 mai 2018 sont ceux déposés dans le cadre de l'appel à projet « Agir en faveur de l'égalité et de la mixité » initié le 15 février 2018 (voir doc AAP 2018 n°1).

## 1. Rappel des priorités de l'appel à projet

La difficulté des entreprises, notamment les TPE PME, à appréhender la question de l'égalité professionnelle sous l'angle des conditions de travail dans une période où les attentes sont fortes sur ce sujet (évolution du cadre légal, plan interministériel pour l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité,...) a motivé l'engagement d'un appel à projet Fact sur ce thème. Au-delà des approches spécifiques, portées par les services Ressources Humaines, très centrées sur les populations de femmes cadres et des objectifs de réduction des écarts de salaires, les démarches engagées en faveur de l'égalité professionnelle gagneraient en pertinence si elles s'inscrivaient dans une approche systémique plus intégrée et transversale. Dans cette perspective, agir sur l'égalité professionnelle, ne serait plus une contrainte mais une opportunité pour revoir certains modes de fonctionnement et d'organisation ou repenser des pratiques de management. Pour impulser, ou redynamiser, des initiatives en faveur de l'égalité professionnelle intégrant les enjeux d'amélioration de la qualité de vie au travail des femmes et des hommes, il apparaît également nécessaire de mobiliser tous les acteurs de l'entreprise (fonctions supports, direction, managers-euses, syndicats, ...). L'enjeu consiste bien à dépasser la conviction d'un-e dirigeant-e pour ancrer durablement ces démarches dans la réalité opérationnelle des entreprises.

En cohérence avec l'approche du réseau de l'Anact sur le champ de l'égalité professionnelle, le document de cadrage de cet appel à projet, diffusé en février dernier, précise les objectifs et attendus prioritaires. Pour mémoire, quatre axes ont été retenus :

- **1/Développer des outils et des pratiques de prévention et de santé au travail qui prennent en compte l'exposition différenciée des femmes et des hommes aux risques professionnels**, y compris l'agissement sexiste et le harcèlement sexuel. Quelles soient curatives ou préventives, ces démarches spécifiques de diagnostic et/ou de pronostic d'impact, d'élaboration de plans d'action peuvent viser un secteur d'activité, un métier ou une activité particulière.
  
- **2/Mettre en œuvre des démarches visant à prévenir, détecter et gérer des agissements sexistes et situations de harcèlement sexuel au travail**. Les évolutions législatives<sup>1</sup> vont dans le sens d'une prise en compte de l'égalité dans la santé au travail, y compris dans ses manifestations les plus néfastes comme le sexisme. La lutte contre les préjugés basés sur le genre et les différentes formes de sexismes passe, par l'ouverture d'espaces de discussion sur ce sujet, l'engagement d'un travail d'identification des facteurs organisationnels qui concourent à des agissements sexistes ou de harcèlement sexuel et la recherche des leviers

---

<sup>1</sup> Se référer notamment à l'article 222-33 de 2012 du code du travail sur le harcèlement sexuel ; à l'article 1142-2-1 de 2015 sur la notion d'agissement sexiste et son intégration dans les principes généraux de prévention des risques en 2016 (article 4121-2 du code du travail)

organisationnels de prévention. Cela passe aussi par des actions de sensibilisation et de formation adaptées

- **3/ Outiller, dans un cadre juridique renouvelé<sup>2</sup>, les négociations collectives ou l'élaboration de plans d'actions sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (QVT).** Les démarches QVT peuvent favoriser une approche systémique et intégrée en reliant l'égalité professionnelle à l'organisation du travail, au fonctionnement des collectifs, au management, aux compétences,... et plus globalement à l'ensemble des conditions favorables à l'amélioration du bien-être et de l'efficacité au travail. Dans ce cadre, l'engagement d'expérimentations (télétravail, nouvelle organisation, évolution des métiers,) permet, d'appréhender les enjeux relatifs à l'égalité professionnelle.
- **4/Repérer et à diffuser des bonnes pratiques sur ce champ** auprès d'acteurs relais, de dirigeants d'entreprises ou de consultants. La promotion d'actions innovantes en matière d'égalité professionnelle conduites à l'échelle d'un territoire ou d'une organisation est un moyen important pour convaincre les acteurs de l'entreprise qu'il est possible d'agir pour une égalité réelle en appréhendant l'ensemble des éléments qui concourent à expliquer les effets différenciés du travail sur la santé et les parcours des femmes et des hommes.

## 2. Rappel des objectifs de la commission

- Instruire les dossiers déposés dans le cadre de l'appel à projet.
- Sélectionner les projets à soutenir financièrement au regard de leur pertinence, de leur potentialité d'innovation, de capitalisation et de transférabilité.
- Décider du montant financier à attribuer aux projets sélectionnés dans le respect de l'enveloppe budgétaire affectée à l'appel à projet (700 K€).
- Formuler, si nécessaire, des préconisations pour les projets sélectionnés.

## 3. Éléments d'analyse transversale

30 demandes d'aide ont été déposées dont 22 actions collectives, sectorielles ou territoriales (soit environ 75 % des demandes) et 8 projets d'entreprises ou d'associations. Compte tenu de la spécificité du sujet, le nombre de dossiers

---

<sup>2</sup> Pour lutter contre les inégalités professionnelles, les entreprises de plus de 50 salarié-e.s doivent être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral. Cette obligation s'applique même si l'entreprise n'est pas dotée d'institutions représentatives du personnel.

enregistrés est moins important que pour les précédents appels à projet, en particulier en ce qui concerne les demandes individuelles. Toutefois, la forte mobilisation de certaines Aract, notamment celles impliquées dans le groupe réseau « égalité professionnelle », a favorisé l'engagement de démarches territoriales portées par des acteurs relais (branches, OPCA, réseaux d'entreprises, chambres consulaires, organisations syndicales, maisons de l'emploi,...) et des structures expertes (Fondation Agir contre l'exclusion, Centre d'information sur les droits des femmes,...). Au final, aucun dossier n'est véritablement « hors sujet », toutes les demandes sont en lien avec tout ou partie des objectifs prioritaires de l'appel à projet. On relève toutefois la prédominance d'actions de sensibilisation et d'outillage des entreprises pour agir sur le champ de l'égalité professionnelle, en général, et des agissements sexistes, en particulier. Compte tenu des difficultés à toucher les entreprises sur ces thématiques, plusieurs projets ont mis l'accent sur les modalités pédagogiques et moyens ludiques à mobiliser pour faire bouger les représentations et amener les entreprises à agir (jeux, quizz d'auto diagnostic, vidéo, théâtre,...). Des démarches de type cluster d'entreprises envisagent des phases de diagnostic et d'accompagnement de plans d'actions intra entreprises. Néanmoins, les ambitions affichées en matière de négociations ou de plans d'actions conduits avec les représentants des salariés restent souvent limitées. Enfin, des liens ont été fait avec l'appel à projet du transformateur numérique Fing Anact conduit en mars dernier sur le thème de l'égalité professionnelle. Deux dossiers, lauréats de ce transformateur, ont été déposés dans le cadre de l'appel à projet Fact.

En ce qui concerne la répartition géographique des projets d'entreprises et actions collectives territoriales déposés, 12 régions sont concernées avec une mobilisation importante des régions Auvergne Rhône Alpes (6 dossiers) et Pays de la Loire (5 dossiers).

#### **4. Relevé de décisions<sup>3</sup>**

Au regard des attentes spécifiques liées à cet appel à projet, la commission a choisi de retenir 18 demandes dont 7 portés par des entreprises ou associations. 3 projets sont susceptibles d'être soutenus sous réserve d'être retravaillés et 9 ont été rejetés pour différentes raisons (*ne rentre pas dans les priorités de l'appel à projet, actions non éligibles au titre du Fact ou fragilités de la démarche méthodologique*). Un engagement à hauteur de 673 503, 26 € est prévu pour cet appel à projet sans compter les 3 projets en attentes de décision.

Les projets retenus couvrent un large secteur d'activité, avec :

- L'artisanat (CM Val de Marne),
- le numérique (voyelle, Fondation Face, Telecom Valley),
- la métallurgie (Morphosis, Telecom Valley),
- la médecine du travail (APST 41),

<sup>3</sup> Pour plus de précision se référer au PV de commission et aux notifications faites aux porteurs de projets

- l'agro- alimentaire (Rhône Alpes gourmand),
- le spectacle vivant (Réseau en Scène),
- l'aide à domicile (Espace social)
- les acteurs du liens social et familiale (Snaesco), l'insertion (CIDFF 69),
- le transport et service (OPCA de branche) et la logistique (Seifert).

Les autres projets, nationaux ou territoriaux, s'inscrivent dans des démarches inter- sectorielles.

Les projets sélectionnés couvrent les 4 axes prioritaires définis par l'appel à projet. A ce stade, on peut distinguer 3 grands types de projet :

- Des projets orientés « **appui conseil aux entreprises** » avec des objectifs d'accompagnement de TPE - PME pour des démarches de développement de l'égalité professionnelle et de prévention des risques d'agissements sexistes. On retrouve dans cette catégorie des actions de type diagnostic et approches différenciées des risques professionnels (*CM Val de Marne, Auvergne Rhône Alpes Gournand*), des actions collectives ciblées sur des sujets spécifiques comme l'équilibre des temps (*Face Lyon*) et l'ensemble des projets déposés par une entreprise qui souhaitent bénéficier de l'appui d'un consultant externe sur ces sujets (*7 dossiers individuels*).

- Des projets orientés « **production et transfert d'outils** » dans une perspective de sensibilisation et d'outillage des entreprises. Ces démarches, qu'elles soient sectorielles ou inter - sectorielles, reposent sur des temps d'échanges inter-entreprises, la formalisation et de diffusion de bonnes pratiques, la mise en place de formation, la production de kit ou d'outils de transfert et dans certains cas des phases d'expérimentations en entreprises. A titre d'exemple, on retrouve dans cette catégorie, le projet de la *Fondation Face* (Production et expérimentation d'outils numériques : un autodiagnostic, e-learning et une plateforme de mise en réseau), celui du réseau *Cœur de Retz* (Production et diffusion de vidéos / pratiques innovantes) ou bien encore celui porté par *Chancegal* à la Réunion (élaboration de supports ludique et création d'une plate-forme de ressources). A signaler, également, des projets ciblés sur des **enjeux d'attractivité et de mixité dans certains secteurs ou métiers** avec des actions de transfert à destination des entreprises et/ou des centres de formation (*OPCA Transport et service, Chambre des métiers Vals de Marne*).

- Des projets orientés « **négociation et déclinaison d'accord QVT - EP** » qui s'inscrivent dans le cadre de démarche paritaires avec des enjeux de capitalisation et de diffusion sectoriels importants. On retrouve dans cette catégorie le projet porté par le *réseau en scène* avec un objectif d'outillage des partenaires sociaux et des entreprises du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel en ce qui concerne la problématique de mise en oeuvre d'une égalité professionnelle réelle. On peut également citer le projet du syndicat national des acteurs du lien social et familial (*SNAECSO*) qui vise à diffuser des guides et outils produits (guide parentalité, points de repère sur l'égalité professionnelle) et à faciliter la mise en œuvre d'action concrète au sein des structures. Enfin, pour mémoire, le projet de *l'UP Ariège Pyrénées*, retenu lors

du précédent appel à projet Fact « *Dialogue social et territoire* » vise à capitaliser et transférer des bonnes pratiques pour agir sur l'égalité professionnelle et la QVT.

Le PV de la commission a été transmis aux Aract, via le groupe des correspondants Fact, et un communiqué relatif au bilan de cet appel à projet, sera diffusé sur le site [anact.fr](http://anact.fr).

Concernant le processus de suivi de cet appel à projet, la commission retient le principe d'un travail de capitalisation transversal à organiser en fin de convention. Les projets à plus forte potentialité de capitalisation sont bien identifiés et des chargés de missions Anact /Aract sont engagés dans le suivi de ces actions.