

AGIR EN FAVEUR DE LA MIXITÉ ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

*Les projets soutenus par le Fonds pour l'Amélioration
des Conditions de Travail (FACT) en Occitanie*

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES UN SUJET MAIS RAREMENT UNE PRIORITÉ

Les enjeux de l'égalité professionnelle femme / homme sont aujourd'hui fortement portés en Occitanie, tant par les services de l'Etat que ceux de la Région. Pourtant, force est de constater que la demande sociale demeure faible sur le sujet, et que malgré un arsenal législatif important, l'égalité a du mal à apparaître comme une priorité pour nombre d'entreprises.

En effet, si les données nationales mettent en avant la persistance de situations défavorables aux femmes à différents niveaux (Rémunération, Santé et Carrière notamment) les problématiques d'égalité professionnelle ou de mixité apparaissent difficiles à concrétiser au niveau des entreprises ou le sujet doit faire face :

- **Soit au déni**, les acteurs ne se sentent pas concernées et malgré la réglementation, rares sont ceux qui disposent des indicateurs pour en attester.

- **Soit à la fatalité**, une forme d'acceptation des différences, et donc des stéréotypes de genre.
- **Soit à l'impuissance**, la question étant trop importante pour être traitée au niveau de l'entreprise et renvoyant à l'environnement, l'éducation,... la société dans son ensemble.

En même temps plusieurs expériences témoignent que *chausser les lunettes du genre*, c'est-à-dire articuler les questions d'égalités professionnelles aux autres sujets ressources humaines de l'entreprises (recrutement, gestion des parcours, reconnaissance, santé, etc.) permet de promouvoir l'égalité d'accès à la qualité de vie au travail pour toutes et tous.

L'appel à projets du Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT), lancé début 2017, s'inscrivait dans cet objectif : soutenir des actions innovantes et opérationnelles, permettant d'agir sur l'égalité professionnelle femme – homme au niveau d'une branche, d'un territoire ou d'une entreprise.

EN OCCITANIE 5 PROJETS ONT ÉTÉ RETENUS

3 s'inscrivent dans une logique collective :

- **Le projet CPID 09** orientée sur les questions de dialogue social et de négociation collective à l'échelle d'un département.
- **Le projet Occitanie en Scène** visant à promouvoir les questions d'égalité professionnelle dans le secteur de la culture.
- **Le projet ABC Trajectoire** visant à favoriser l'inclusion des personnes LGBT en entreprises.

2 projets relèvent de l'accompagnement d'entreprises avec cependant des visées plus large :

- **AVH (Association Vallée de l'Hérault)** vise à agir sur les conditions de travail pour favoriser la mixité dans les métiers de la métallerie, dans une structure de travail adapté.
- **Espace Social** développe une démarche visant à prendre en compte et à prévenir les violences sexuelles et sexistes dans le secteur de l'aide à domicile.

Afin d'encourager les relations entre les différents porteurs de projets et tirer des premiers enseignements des actions conduites, l'Aract a organisé une rencontre des différents porteurs le 23 novembre 2018. Plus qu'une synthèse des échanges, ce document vise à présenter ces différents projets.

LE FACT, C'EST QUOI ?

Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) a pour objet de **promouvoir et soutenir, des projets d'expérimentation sur le champ de l'amélioration des conditions de travail.**

Il s'adresse aux entreprises ou association **de moins de 300 salariés**, aux organisations professionnelles ou interprofessionnelles et aux porteurs de projet d'actions collectives, sectorielles ou territoriales qui visent à mettre en place des démarches permettant de combiner amélioration des conditions de travail des salariés et performance des organisations.

► L'appel à projet « égalité professionnelle »

Il s'est inscrit dans le cadre du contrat d'objectif et de performance de l'Anact, et du plan interministériel pour l'égalité professionnelle femme - homme.

Cet appel à projet mettait en avant différents objectifs :

- *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 ;*
- *Mettre en œuvre des démarches visant à prévenir, détecter et gérer des agissements sexistes et situations de harcèlement sexuel au travail ;*
- *Outiller, dans un cadre juridique renouvelé, les négociations collectives ou l'élaboration de plans d'actions sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ;*
- *Repérer et à diffuser des bonnes pratiques sur ce champ auprès d'acteurs relais, de dirigeants d'entreprises ou de consultants.*

FAVORISER LES ACTIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES ENTREPRISES DE L'ARIÈGE



LE PROJET

Dans le cadre de sa mission de promotion du dialogue social, la Commission Paritaire Interprofessionnelle Départementale de l'Ariège (CPID 09) s'est intéressée depuis plusieurs années à la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes, et particulièrement à son impact sur l'amélioration des conditions de travail.

Dans la perspective de se positionner sur une démarche de capitalisation et de transfert en partant de ce qui a déjà été réalisé, la CPID 09 a défini pour le projet les objectifs suivants :

- **Avoir un retour d'expérience sur les démarches engagées** par les entreprises en faveur d'égalité professionnelle ;
- **Identifier les besoins des entreprises, les freins et les leviers** pour agir à la fois sur les questions de qualité de vie au travail (QVT) et d'égalité professionnelle ;
- **Capitaliser sur les plans d'actions et les accords signés** dans les entreprises sur le département : analyse quantitative et qualitative ;
- **Outiller les acteurs de la CPID 09** pour poursuivre et renforcer ses actions sur l'égalité professionnelle, la QVT et l'amélioration des conditions de travail ;
- **Mobiliser les entreprises du département** sur les questions de QVT et d'égalité professionnelle, pour agir et développer des actions concrètes qui permettront in fine l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés.



LES ACTEURS

• Cibles du projet :

- Les entreprises de l'Ariège

• Porteur de projet :

- Union Patronale Ariège Pyrénées (UPAP) au nom de la CPID 09

• Comité de pilotage :

- Partenaires sociaux présents à la CPID 09 (salariés et employeurs)
- Direccte Occitanie (UD 09 et région)
- Délégation aux Droits des Femmes
- Aract Occitanie
- Consultant intervenant sur le champ de l'égalité professionnelle



LES MODALITÉS DE TRAVAIL

- **Réalisation d'un état des lieux sur les pratiques des entreprises** du département ayant signé un accord ou possédant un plan d'actions, ainsi que quelques entreprises qui auront été identifiées par les partenaires.
- **Capitalisation par la CPID 09 sur les enseignements tirés et rédaction d'un livret méthodologique** afin de diffuser aux entreprises.
- **Transfert des acquis du projet à travers l'organisation d'une journée de transfert** pour diffuser et mettre en débat plus largement au niveau des partenaires sociaux les acquis du projet ; évaluation du projet et retour d'expériences au sein de la CPID 09.

L'ÉGALITÉ DANS LE SECTEUR CULTUREL



LE PROJET

Le projet vise à développer, à l'échelle régionale, des repères pour permettre aux partenaires sociaux et aux entreprises du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel de mettre en œuvre des actions en faveur de l'égalité professionnelle.

La question de l'égalité professionnelle est traitée dans le cadre plus large de la prévention des risques professionnels, de la qualité de vie au travail et de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Les actions sont déclinées à différents niveaux :

- **Au niveau des filières** avec l'implication des têtes de réseau régionales (Occitanie en scène, LR Cinéma, Mouvement HF, etc...)
- **Au niveau de la branche en région**, transférer les résultats et permettre aux partenaires sociaux d'acquérir et de mobiliser des connaissances sur les inégalités et les facteurs d'inégalités internes aux structures, le cadre réglementaire à mettre en œuvre et les ressources à mobiliser pour cela.
- **Au niveau des entreprises** elles-mêmes, par la mise en œuvre d'une recherche action-conseil menée auprès d'un panel d'entreprises pilotes.



LES ACTEURS

• Porteur de projet :

• Occitanie en Scène ... Le Comité de pilotage est composé de la commission HSCT du Coreps Occitanie, de l'Aract Occitanie et de la Direccte.

• Cibles du projet :

• Les entreprises du spectacle vivant (théâtre, musique, danse, cirque, marionnettes et arts de la rue), de l'audiovisuel et du cinéma et les organisations professionnelles du secteur.

• Les partenaires :

• Le Coreps Occitanie (déclinaison régionale du Conseil National des Professions du Spectacle)
Le COREPS comprends des représentants de l'État, des collectivités territoriales, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ainsi que de sociétés civiles et d'organismes sociaux.



LES MODALITÉS DE TRAVAIL

- **Réalisation d'un auto-diagnostic** auprès d'un panel d'entreprises (approche des questions d'égalité au niveau de la gouvernance, de la politique RH, de la communication interne, de la répartition des moyens production/diffusion,...)
- **Repérage des ressources, des pratiques innovantes ou à expérimenter.**
- **Aide à la définition d'un plan d'actions** s'appuyant notamment sur les solutions innovantes repérées.
- **Développer au sein de chaque structure une culture de prévention des risques** en général qui intègre la problématique d'exposition différenciée des femmes et des hommes aux risques.

FAVORISER L'INCLUSION DES PERSONNES LGBT



ABC TRAJECTOIRE



LE PROJET

Le projet vise à promouvoir l'amélioration des conditions d'intégration et des conditions de travail des populations LGBT (*Lesbiens, Gay, Bisexuels, Transexuels*). L'enjeu est de développer le « bien travailler ensemble » en développant et en outillant les entreprises aux concepts de diversité et d'inclusion. Ce projet s'appuie sur différents constats témoignant de réelles difficultés sur le sujet. Les populations LGBT représente environ 10 % de la population, plus d'une personne sur deux estime ne pas pouvoir parler librement de leur conjoint de même sexe dans leur entreprise, mettant en avant des risques de discrimination. Même si plusieurs enquêtes témoignent que plus de 90 % les collaborateurs déclarent « être ouvert au sujet et n'avoir aucun problème avec l'homosexualité ».

Les objectifs :

- **Informer, sensibiliser** les entreprises sur la thématique LGBT en milieu professionnel
- **Créer une dynamique sur le territoire** pour identifier, échanger, débattre sur les problématiques spécifiques à la population LGBT dans l'entreprise.
- **Construire et mettre en œuvre des actions partagées** sur le territoire.



LES ACTEURS

Porteur de projet :

- ABC Trajectoire, jeune association composée de professionnels spécialisés sur les thématiques LGBT en entreprise qui souhaitent promouvoir l'égalité professionnelle pour les personnes LGBT.

Cibles du projet :

- Directions, responsables RH, managers, représentants du personnel, représentants de la diversité, acteurs de la prévention des risques psychosociaux et de la QVT, salariés LGBT, salariés sympathisants LGBT, acteurs des services juridiques...

Les partenaires institutionnels :

- Conseil Régional, Conseil départemental de l'Hérault, Mairie

et Métropole de Montpellier, Services de Santé au Travail, Direccte, Aract Occitanie

Les entreprises :

- Responsable Diversité et Inclusion Groupe Barilla, Responsable internationale de l'Association « L'autre Cercle », Responsable du groupe de travail LGBT de l'entreprise Dell EMC, Directeur et Vice-Présidente du Refuge, Présidente de Face Hérault, YouTuber Trans, les acteurs institutionnels cités plus haut.

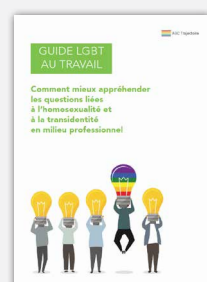
Le comité de pilotage

ABC Trajectoire, partenaires sociaux issus du Conseil d'Administration de l'Aract, Direccte, Aract, personnes ressources sur la thématique LGBT.



LES MODALITÉS DE TRAVAIL

- **Organisation et animation d'un colloque sur la thématique LGBT au travail** : témoignages, ateliers, débats, interviews réalisés par une journaliste...
- **Capitalisation sur les échanges**, les pistes abordées durant le colloque.
- **La rédaction du Guide « LGBT au travail pour les employeurs ».**
- **Constitution d'un réseau d'experts et d'acteurs ressources.**
- **Programmation/animation d'actions (à définir)** : colloque annuel, plateforme, séminaires, actions de sensibilisation, etc.



FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS DANS LES MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE



ASSOCIATION
VALLÉE DE L'HÉRAULT



LE PROJET

L'Association Vallée de l'Hérault est une entreprise adaptée qui compte plusieurs établissements dont sur son atelier de métallerie sur la commune de Paulhan. Cet atelier compte 20 salariés dont 80% de personnes en situation de handicap et une femme.

L'objectif de l'association est de promouvoir la mixité des métiers notamment en aménageant les conditions de travail par des actions sur l'organisation et sur les postes de travail.

Les objectifs :

- **Faire évoluer les représentations socio-sexuées** de certains métiers traditionnellement occupés par des hommes, tant auprès des salariés, de la direction, des candidates que des prescripteurs.
- **Aménager les postes, les situations, l'organisation du travail** afin d'améliorer les conditions de travail de tous et, ce faisant, permettre également l'accès au métier à plus de femmes.



LES ACTEURS

Porteur de projet :

- AVH et Scop Egalité, un organisme de formation qui a pour mission d'accompagner toute structure dans la prise en compte et la mise en œuvre de l'égalité professionnelle.

Cibles du projet :

- La direction et le personnel du site de Paulhan, avec un enjeu de développer ce type d'approche auprès de différentes structures de travail adapté.

Les partenaires institutionnels :

- Direccte, Aract Occitanie.

Le comité de pilotage

- Scop Egalité, Direccte, Aract.



LES MODALITÉS DE TRAVAIL

- **Entretiens avec les dirigeants, l'encadrante CIP et les autres encadrants** pour appréhender le fonctionnement et les représentations liés au travail.
- **Observation des pratiques/aménagements/situations de travail** (*charge physique, équipements à disposition, processus, répartition du travail, rendu attendu...*)
- **Mobilisation d'un dispositif de travail collaboratif, outil d'expression et de co-construction.**
- **Élaboration d'un plan d'actions** visant d'une part l'amélioration concrète des conditions de travail (*préservation santé, organisation, qualité des relations, intégration...*), afin de rendre ce dernier optimal et accessible à tous (*sans seuil de stature, de force...*) et visant, d'autre part, la progression des représentations/comportements vers la mixité professionnelle.

PRÉVENIR LES VIOLENCES SEXISTES



LE PROJET

L'Association Espace Social est spécialisée dans les métiers de l'aide à domicile sur la Région de Nîmes. Elle compte près de 100 salarié.e.s, pour l'essentielle des femmes particulièrement concernées par les atteintes sexistes et sexuelles, notamment de la part de l'entourage des personnes aidées, mais aussi parfois des personnes elles-mêmes. La Direction de l'entreprise et la Responsable qualité ont conscience de l'existence de ces atteintes même si elles sont souvent « invisibilisées » du fait de l'absence de conscience de ces problèmes, et d'une parole difficile sur ces sujets.

Les objectifs :

- **Mettre en œuvre un dispositif de prévention sur tous les niveaux** (primaire, secondaire et tertiaire) qui permette de répondre aux obligations de l'employeur en matière de prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel.



LES ACTEURS

• Porteur de projet :

- Espace Social.

• Les intervenantes du projet :

- L'association TITANES spécialisées dans la détection des violences sexistes et l'outillage des femmes.

• Cibles du projet :

- Les salariées de l'association et plus largement le secteur de l'Aide à Domicile.

• Les partenaires institutionnels :

- Services de Santé au Travail, Direccte, Aract Occitanie.

• Le comité de pilotage

- Le CHSCT d'Espace Social, l'Aract, la Direccte, ...



LES MODALITÉS DE TRAVAIL

- **La conduite d'un travail d'enquête** permettant de détecter les atteintes sexuelles et sexistes auxquelles sont soumises les salarié.e.s
- **La mise en place d'un système de prise en charge des atteintes.**
- **L'outillage des salarié.e.s** pour renforcer leur capacité à agir dans le cadre du travail (apprentissage de techniques verbales rendues possibles pour une mise en conscience et confiance de leur capacités à agir).

LES PARTICIPANT.E.S

*Hugues CHABANNES (ABC Trajectoire) - Robert SCHOENKNECHT (CFTC - CPID 09) -
Alain TACHE (ID3) - Pascale FREIGNEAUX (Accent Ergonomie) -
Josy GAILLOCHET (Egalitère) - Patrice FOUQUET (A.V.H Florensac - Paulhan) -
Julie JOSSERAND (Occitanie en scène)*

Patrick BOMPIEYRE (DIRECCTE)

*Rita DI GIOVANNI (Aract Occitanie) - Alexandra HOSSARD (Aract Occitanie) -
Catherine LEVRAT - PINATEL (Aract Occitanie) - Philippe CONTASSOT (Aract Occitanie)*

LES EXCUSÉ.E.S

*Catherine HUGONET et Isabelle LE DREAU (DRDFE) -
Sylvie MARTINO (Direccte Occitanie),
Michel VIGIER (UPAP 09) - Laure ATTEIA (La Petite) - Anne Lise VINCIGUERRA (Macadam)*

CONTACTS

Rita DI GIOVANNI

25 rue Roquelaine - 31000 Toulouse
05 62 73 74 16 - r.di-giovanni@anact.fr

Philippe CONTASSOT

Le Phénix - Bâtiment 9 - Le millénaire
1350 Avenue Albert Einstein - 34000 Montpellier
04 99 52 61 40 - p.contassot@anact.fr