Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Association loi 1901 crée en 1990

Appartenant au réseau ANACT – ARACT (Ag. nationale / 26 Asso. régionales)

Comité d'Orientation de l'Aract (CESER, CRA, DIRECCTE, Pers. qualifiées..)

Gestion paritaire par un Conseil d'Administration

Organisations syndicales de salariés

- CFDT
- CGC<
- CGT – FO
- CFTC
- CGT

Organisations patronales d'employeurs

- *CGPME*
- *FRSEA*
- *MEDEF*
- *UPA*

Nos principaux financeurs :

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

Femmes et Hommes au travail: des ressources pour l'entreprise

17 juin 2015

Semaine de la Qualité de Vie au Travail

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE LA RÉGION AQUITAINE

l'Europe s'engage en Aquitaine avec le FSE

UNION EUROPEENNE

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

Le contexte

- 2015 - Un AAP sur l'égalité professionnelle lancé par la DIRECCTE avec le FSE
- 2011 - L'implication de l'ARACT Aquitaine avec le partenariat de la DRDFE
- Une approche par le travail et son organisation
- Des expérimentations en entreprise et avec des CHSCT
- Une mobilisation des acteurs sur la question des populations au travail à partir de l'analyse de l'égalité professionnelle

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

La négociation unique dite de « Qualité de vie au travail »

- Juin 2013 - l'**ANI** : Accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail
- Favoriser **l'égalité d'accès** à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle **pour tous les salariés**
- Un regroupement dans une négociation unique de plusieurs obligations existantes:
  - Égalité professionnelle
  - Durée effective et organisation du temps de travail
  - Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi
  - Conditions de la mobilité professionnelle ou géographique
  - Prévention de la pénibilité

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

Des clés de l'ANI

- Construire la performance de l'entreprise par :
  - Les relations collectives
  - L'investissement sur l'intelligence individuelle et collective
  - L'efficacité et la qualité du travail
- Une cohérence à trouver dans les choix d'organisation
- Une approche par le travail, des problèmes
- Des espaces de dialogue sur le travail et son organisation

▪Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.

La population au travail et la performance

- Si la parité entre les sexes dans la participation au marché du travail était réalisée à 100 % d'ici 2030, cela conduirait à une augmentation annuelle de 0,4 point de pourcentage du taux de croissance du PIB par habitant.

Rapport OCDE 2012 sur l'inégalité hommes-femmes et l'argument économique :
http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/inegalites-hommes-femmes_9789264179660-fr#page27

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

Principaux constats

- La croissance économique des pays de l'OCDE, au cours des 50 dernières années, s'explique pour moitié environ par l'élévation du niveau d'études.
- Une plus grande égalité hommes-femmes en termes de niveau de formation a un effet très positif sur la croissance économique.
- Il est indispensable d'améliorer la situation des femmes sur le marché du travail pour garantir une croissance économique pérenne.

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

Principaux constats (suite OCDE)

- *L'égalité H-F est (…) un déterminant clé du degré de bien-être et de joie dont font état les individus dans le monde.*
- *En effet, le sentiment de satisfaction à l'égard de la vie augmente à mesure que cette égalité s'accroît (Veenhoven, 2011 et 2012).*
- *(…) on peut craindre que les femmes aient plus de difficultés à atteindre un degré comparable de « satisfaction à la maison » et de « satisfaction au travail » en raison de la double charge représentée par le travail rémunéré et non rémunéré qu'elles assument (Stevenson et Wolfer, 2009)*
- *(..) les pays les plus riches investissent davantage dans le capital humain.*

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

Par quoi commencer ?

- Mettre des populations et des entreprises en contact
- Sensibiliser à la pluralité des populations au travail
- Donner les leviers d'action en faveur de cette pluralité
- Pérenniser l'emploi des différentes populations
- Valoriser la richesse de la pluralité dans le développement des entreprises
- Favoriser l'attractivité dans les recrutements

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

Femmes et Hommes au travail: des ressources pour l'entreprise

Oui mais comment ?

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

Des caractéristiques

- Quelle population au travail ?
  - Des femmes / des hommes
  - Des jeunes / des plus âgés
  - Des expérimentés / des débutants
  - Des anciens de l'entreprise / des nouveaux
  - Des états de santé variables pour la même personne et entre les différentes personnes
  - Des personnes en formation / des carrières professionnelles
  - Des managers / des subordonnés
  - Des équipes / des individus
  - ….

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

- Etudier la structure de cette population au travail
  - Pour élargir le vivier de compétences
  - Pour répondre à des difficultés de recrutement ou de fidélisation
  - Pour maintenir des savoir-faire et les expériences
  - Pour favoriser le développement et les changements de l'entreprise
- Rendre accessible le travail pour tous
  - Pour faciliter les évolutions de l'entreprise
  - Pour anticiper le maintien des compétences
  - Pour rendre durable la ressource humaine

▪Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.

Une démarche

- Un état des lieux: Faire le point sur ses pratiques
  - Le fonctionnement global de l'entreprise
  - L'utilisation des données de population
  - La gestion des RH
  - La santé au travail
  - Les relations professionnelles
  - Le recrutement et la fidélisation
  - Le maintien des compétences et des savoir-faire
  - ….

▪Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.

Une démarche

- Engager un projet
- Agir sur la gestion et l'accompagnement des ressources humaines
  - Les processus d'intégration
  - Les parcours professionnels
  - La promotion et la qualification
  - …
- Agir sur l'organisation du travail
  - L'articulation des temps de travail et hors travail
  - Les nouvelles formes d'organisation : télétravail, TIC
- Agir sur les conditions de travail
  - L'usure professionnelle
  - La répartition des tâches et des métiers
  - Les effets en termes de santé au travail

▪Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.

- ***Éléments du réseau ANACT / ARACT***
  - ***L'égalité professionnelle par l'approche globale du travail***
  - ***Les outils du réseau***

Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.

Les hypothèses Anact-Aract
4 axes d'analyse

Organisation et répartition du Travail

F et H sont le plus souvent affectés à des postes ou à des activités distinctes

Conditions de Travail

F et H ne sont pas dans les mêmes conditions d' exposition aux risques et pénibilités

Management et gestion des Parcours

F et H n'ont pas les mêmes opportunités d'évolution professionnelle dans et en dehors de l'entreprise

Temps de travail et articulation

F et H n'ont pas la même durée de travail, les mêmes horaires de travail, ni les mêmes activités hors travail

Des conditions d'exposition différenciées F et H

Des impacts différenciés

Ecarts F / H Santé
AT, MP, Absence

Ecarts F / H Carrière
Formation, promotion…

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

Un objectif-clé ici est d'identifier les causes structurelles des inégalités qui se situent du côté du travail et de son organisation:

- division sexuée des postes et activités,
- opportunités de parcours différentes,
- expositions différenciées aux risques professionnels,
- contraintes de temps du travail et du hors travail différentes.

Un outil : à partir des indicateurs du RSC, voici quelques questions à se poser pour le travail d'analyse sur chacun des axes

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

Des mots et des sens différents

- Mixité
- Parité
- Égalité salariale
- Sexe
- Diversité
- Discrimination
- Egalité des chances

- Turn-over
- Absentéisme
- Motivation
- Attractivité
- Promotion
- Perspective d'évolution
- Carrière

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

La démographie en entreprise

- La nécessaire collecte des données à exploiter
  - A partir des obligations réglementaires
  - A partir des données RH
  - A partir des données santé au travail
- L'utilité et l'utilisation de ces données
  - Répondre aux obligations réglementaires
  - Anticiper les besoins de ressources
  - Gérer la ressource humaine

Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.

Faire parler les chiffres…

Structure éducative – 112 salariés

Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation

Par CSP	Hommes	Femmes	Part des femmes
Employés	3	6	66,7%
Ouvrier-es	0	1	100,0%
ATAM	0	1	100,0%
Cadres	7	5	41,7%
TOTAL	**10**	**13**	56,5%

« Cette année les femmes ont davantage bénéficié de la formation »

Comparaison avec les effectifs

Catégories	Hommes	Femmes	Part des Femmes
Employé-e-s	20	33	62,3%
Ouvriè-res	10	23	69,7%
ATAM	0	4	100,0%
CADRES	13	9	40,9%
Total	43	69	61,6%

Entreprise d'agro alimentaire de 170 personnes

Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation

CSP	H	F	Part F
Ouvriers/En	8	1	11,1%
Techniciens	6	0	0,0%
Agents de M	8	1	11,1%
Cadres	12	11	47,8%
TOTAL	34	13	27,7%

Nombre d'heures de formation

CSP	H	F	Part F
Ouvriers/En	717	80	10,0%
Techniciens	166	0	0,0%
Agents de M	102	8	7,3%
Cadres	158	235	59,8%
TOTAL	1143	323	22,0%

Par type de formation

	H	F	Part F
Adaptation	163	78	32,4%
Développer	980	245	20,0%
Total	1143	323	22,0%

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

- ***Actualités réglementaires***
- ***Des outils***

Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.

Rapport de situation comparée

- loi novembre 2010 portant réforme des retraites:

Entreprises de > 50 salariés : un accord collectif ou un plan d'action unilatéral relatif à l'égalité professionnelle

- Un diagnostic pour agir

Des indicateurs RSC

9 domaines d'actions : (Art. R. 2242-2)

- Loi du 4 aout 2014

Neuf domaines d'actions
Embauche
Formation
Promotion professionnelle
Qualification
Classification
Conditions de travail
Rémunération effective
Articulation entre la vie au travail et hors travail
SANTE SECURITE AU TRAVAIL

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

Rappel du contexte légal

Loi du 4 août 2014: évolutions réglementaires

- **Santé au travail**:
  - ✓ inclure des indicateurs de santé et sécurité au travail sexués dans le RSC
  - ✓ l'évaluation des risques doit prendre en compte l'impact différencié à l'exposition en fonction du sexe
- **Accès aux marchés publics** uniquement pour les entreprises en règle avec leurs obligations d'égalité professionnelle.
- La négociation relative à l'égalité professionnelle rentre dans le droit commun de **la négociation annuelle obligatoire sur les salaires**

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

Egalité: Pas de demande des entreprises

Les inégalités et ….

- Le déni
  - soit que des hommes / soit que des femmes :
    - ✓ c'est donc un problème d'orientation « métier » hors de l'entreprise
    - ✓ il n'y a pas de comparateur masculin ou féminin
  - soit parité des effectifs « qui impliquerait l'égalité » ou inégalités minimisées
- La fatalité
  - Les inégalités sont naturelles ou justifiées ou considérées comme acceptables
  - F et H ne sont pas dans mêmes métiers, temps partiel…- un choix ?
- L'impuissance
  - on ne peut rien faire
  - c'est du ressort de la société, des stéréotypes
- D'autres priorités à traiter : pénibilité, santé au travail (TMS,RPS,..) changement d'organisation, performance, recrutement,….

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

Pour progresser dans l'entreprise

- Les représentations de métier sont des idées reçues sur les professions, le contenu du travail et les compétences requises.
- Les stéréotypes de sexe ou de genre sont les a priori sur les rôles des femmes et des hommes et les compétences dites « féminines » ou « masculines ». Ces simplifications peuvent masquer des réalités très diverses.
- Parler du travail, de la performance, des compétences
  - Aborder les aptitudes présupposées (physique, mentale,..)
  - L'activité au travail, les représentations des risques professionnels, des expositions +/- visibles, ….
  - Les écarts entre travail réel et travail prescrit

Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.

Des outils

- Des exemples de stéréotypes à déconstruire : Quizz

  - ..\..\p-Genre-2013\consultant -réseau\Quizz Inegalites_QR.pptx

  - ..\..\p-Genre-2013\consultant -réseau\QuizzEgalite-T Exc_réponses.pptx

▪*Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.*

Pour en savoir plus…

http://www.aquitaine.aract.fr

www.ega-pro.fr

http://www.anact.fr

LE RESEAU ANACT-ARACT MET A DISPOSITION DES RESSOURCES EN LIGNE

➔ **sur www.anact.fr**

- Dossier Qualité de vie au travail
page « Faire son diagnostic égalité »
http://www.anact.fr/web/dossiers/performance-durable/qvt?p_thingIdToShow=35617679
page « Expérimenter l'égalité »
http://www.anact.fr/web/dossiers/performance-durable/qvt?p_thingIdToShow=35617654

- Dossier « Genre et Conditions de travail »
http://www.anact.fr/web/dossiers/ages-genre-pluralite/genre-condition

Le KIT ANACT-ARACT de sensibilisation pour conjuguer égalité professionnelle et santé

- Le diaporama commenté « Egalité, santé et conditions de travail (partie 1 et 2)»)
- Le quizz « Conditions de travail : femmes et hommes à égalité ? »

▪Le projet « Appui au développement régional de l'égalité professionnelle » est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.