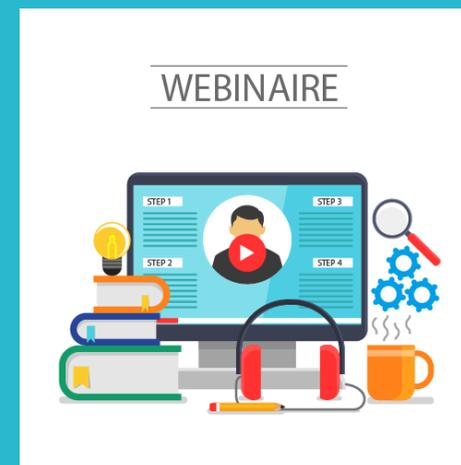


Web-atelier

Mardi 1^{er} Février 2022



Accueil et présentation



WEB ATELIER

Un web atelier dans le cadre de l'action collective UDES - ARACT

Objectifs :

- Définir ensemble les thématiques abordées dans l'action collective
- Commencer à identifier vos propres pistes d'action

Et bien sûr, vous donner envie de vous inscrire à l'action collective

Déroulé :

1. Se présenter
2. Quelques apports
3. Atelier
4. Conclusion et présentation de l'action collective

Présentons-nous !



- ❑ Lydie Jeandel, chargée de mission
- ❑ Micheline Tribbia, chargée de mission



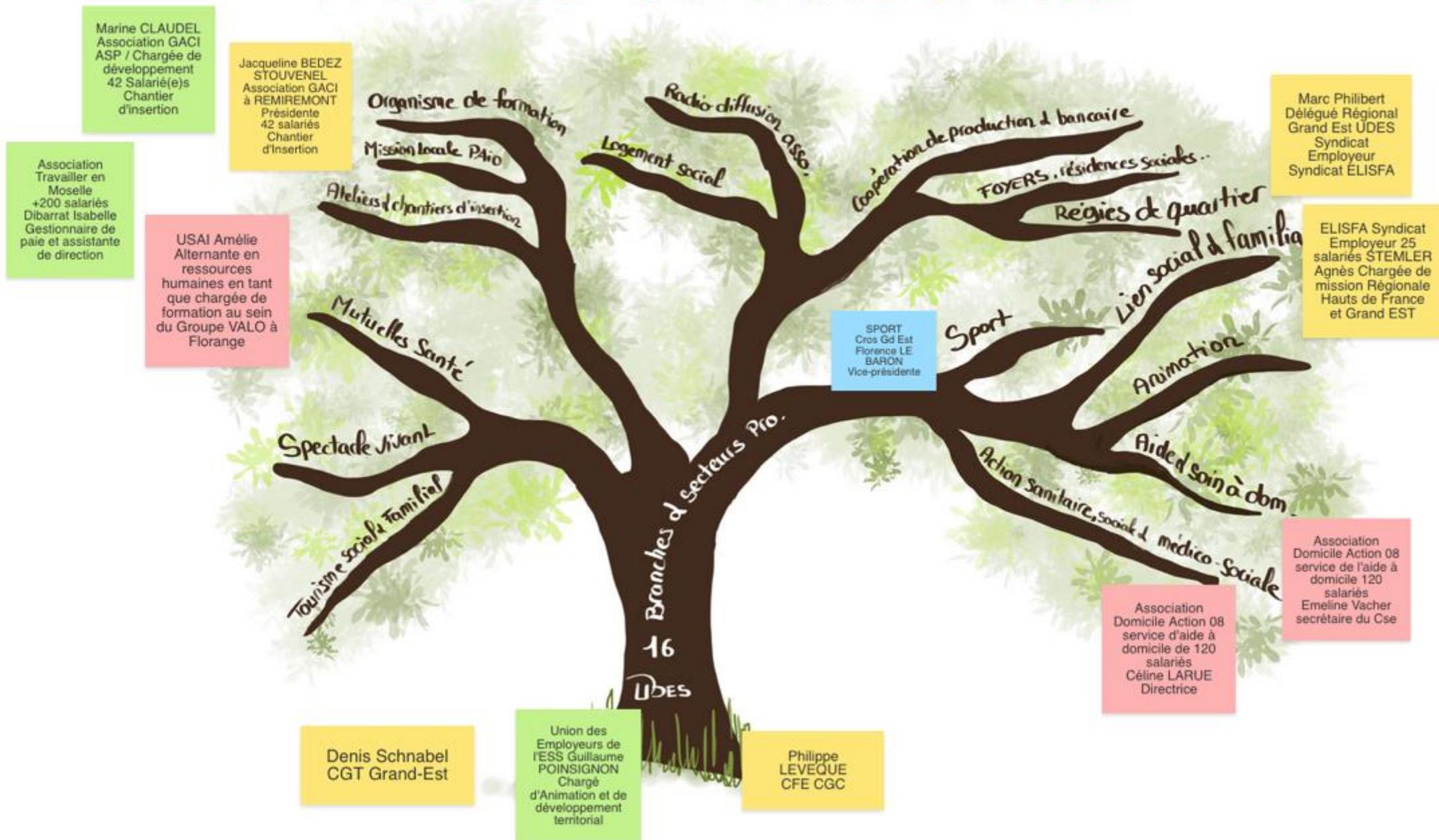
- ❑ Marc Philibert, Délégué régional Grand Est
- ❑ Guillaume Poinsignon, Chargé de développement et d'animation territoriale

Avec l'appui de :



Ce projet est cofinancé par le
Fonds Social Européen dans le
cadre du programme national
« Emploi et Inclusion » 2014-
2020

FAISONS CONNAISSANCE





Présentation de l'UDES

- ➔ L'UDES fédère **23 groupements et syndicats d'employeurs** dans les secteurs associatif, mutualiste et coopératif, soit **80 % des employeurs de l'ESS**.

- ➔ Un périmètre de **16 branches et secteurs professionnels** :
 - ▶▶ Aide et soin à domicile
 - ▶▶ Animation
 - ▶▶ Acteurs du lien social et familial
 - ▶▶ Entreprises de la coopération de production et coopération bancaire
 - ▶▶ Foyers, résidences sociales et services pour Jeunes
 - ▶▶ Action sanitaire, sociale et médico-sociale
 - ▶▶ Organisme de formation
 - ▶▶ Logement social
 - ▶▶ Missions locales et PAIO
 - ▶▶ Mutuelles de santé
 - ▶▶ Radiodiffusion associative
 - ▶▶ Sport
 - ▶▶ Tourisme social et familial
 - ▶▶ Régies de quartier
 - ▶▶ Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)
 - ▶▶ Spectacle vivant

- ➔ Plus de **30 000 entreprises**, employant **près d'1 million de salariés**.

➔ **Fédérer les syndicats d'employeurs et être un lieu ressources sur la fonction employeurs dans l'économie sociale et solidaire**

- ▶ la qualité de l'emploi
- ▶ la prévention des risques professionnels
- ▶ le droit du travail et les obligations des employeurs
- ▶ les pratiques de dialogue social

➔ **Les représenter auprès des pouvoirs publics et des partenaires institutionnels**

➔ **Négocier au niveau multi professionnel**

- ▶ Emploi, Formation, Parcours d'évolution professionnelle
- ▶ Formation des dirigeants bénévoles
- ▶ Prévention des risques et santé au travail
- ▶ Égalité et prévention des discriminations

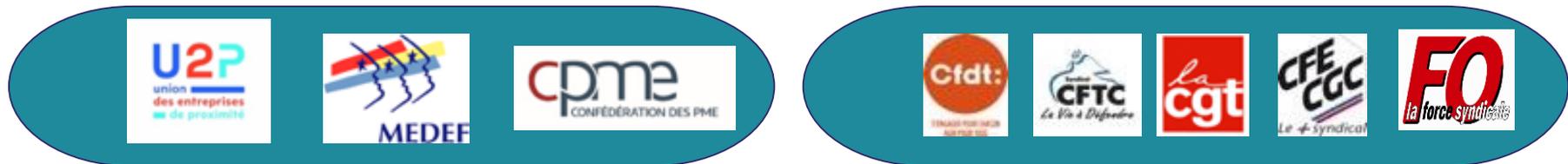
Présentation du réseau Anact-Aract



- Composé de **l'Anact et des associations régionales** pour l'amélioration des conditions de travail (Aract)
- L'Anact est un **établissement public administratif**, basé à Lyon et créé en 1973, **sous la tutelle du ministère en charge du Travail**
- **Les Aract sont des associations de droit privé**, administrées de manière paritaire et financées par l'Etat (Anact et ministère du Travail), les régions et des ressources propres
- Elles contribuent aux missions de service public au profit de **l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail**

L'Aract Grand Est

- Association loi 1901
- Une gouvernance paritaire et une présidence alternée de chaque collègue



- Une équipe de 15 personnes (dont 12 intervenants en entreprise)
- 3 sites : Châlons-en-Champagne, Metz, Colmar

L'égalité professionnelle femmes-hommes demeure un objectif à atteindre dans un grand nombre d'entreprises de l'ESS :

- Démontrer la **cohérence avec les valeurs affichées** de l'ESS
- Attirer toujours plus d'hommes et de femmes engagé-e-s et compétent-e-s pour assurer le **renouvellement** des équipes et des gouvernances
- Agir pour la **qualité des emplois**, occupés à 68 % par des femmes, voire beaucoup plus dans certains métiers non mixtes, et parfois à temps partiel
- Soutenir la dynamique d'une **réelle diversité**

La question de l'égalité professionnelle dans l'ESS a fait l'objet **d'un diagnostic paritaire partagé** autour des problématiques transversales identifiées, dont un manque de données chiffrées sur le sujet.

Accord multiprofessionnel sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans l'ESS le 27 novembre 2015 (étendu par arrêté du 20 avril 2018)

Les points clés de l'accord :

- **Un engagement fort** des représentants salariés et employeurs de l'ESS en faveur de l'égalité professionnelle effective.
- **Actions de communication** sur les métiers pour améliorer la mixité.
- Mise en place d'**outils d'objectivation** des processus de recrutement.
- **Formation** de tous les acteurs, y compris les partenaires sociaux avant négociation.
- Utilisation de l'**entretien professionnel** pour encourager la progression de carrière.
- Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les **instances de gouvernance et IRP**.
- Des **critères de classification** réévalués pour ne pas discriminer.
- Mise en place de **procédures en cas de harcèlement ou d'agissements sexistes**.

Les points clés de l'accord :

- **Un outillage des branches professionnelles** pour favoriser la mise en place d'un cadre commun propre à l'ESS.
- Les branches s'engagent à **recueillir des données par sexe sur leurs salarié-e-s.**
- Les branches s'engagent à **(re-)négocier des accords d'égalité professionnelle** dans un délai de deux ans, y compris des mesures pour supprimer les écarts injustifiés de rémunération.

Les accords et dispositions conventionnelles dans les branches

Aide, accompagnement, soins et services à domicile - Titre VIII de la CCN du 21.05.2010

Mutualité - Accord du 24.09.2010

Personnels des PACT et ARIM - Avenant n° 7 du 04.10.2011 à la CCN

Tourisme social et familial - Accord du 15.11.2012

Animation - Accord du 17.12.2012

Ateliers et chantiers d'insertion - Accord du 09.07.2014

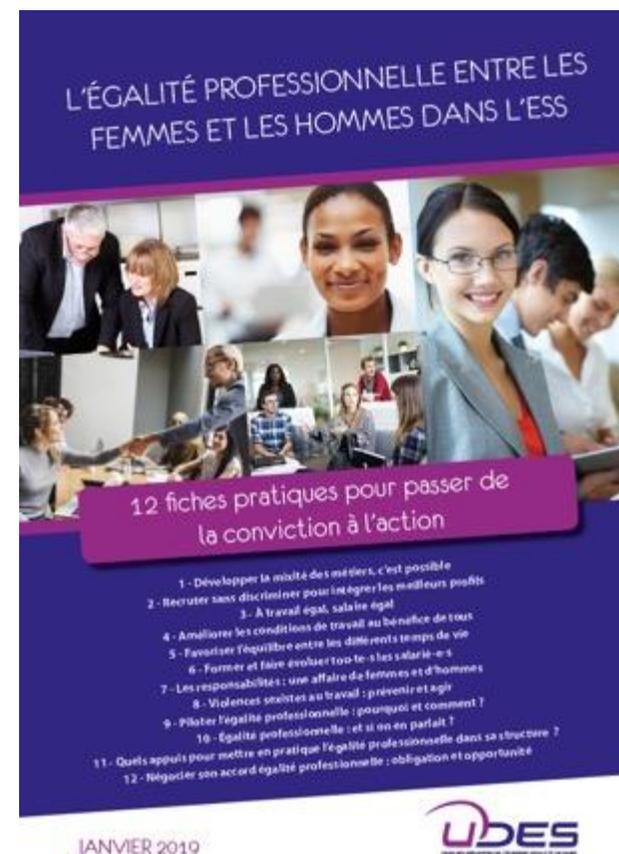
Sport - Accord du 4 décembre 2015 relatif à l'égalité Femmes-Hommes dans la branche du sport

Acteurs du lien social et familial - avenant n°01-17 du 8 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes

Radiodiffusion - accord du 8 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre Femmes et Hommes

En relais de cet accord-cadre, un guide pratique accompagne les employeurs de l'ESS pour :

- **faire le point sur les enjeux de l'égalité professionnelle**
- **diagnostiquer la situation de leur structure** pour faire évoluer les représentations en objectivant leurs points forts et leurs priorités de progrès.
- découvrir des **outils et méthodes simples**, et des **bonnes pratiques** mises en place ailleurs.
- agir effectivement pour **atteindre l'égalité professionnelle**.



APPORTS

*Egalité professionnelle F/H et
QVT, de quoi parlons-nous ?*

Apports sur l'égalité professionnelle F/H

DEFINITION : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

C'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes dans le travail et l'emploi concernant **notamment** : l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité et à la promotion, l'articulation des temps de vie et la ***rémunération***.



Parité, diversité, mixité et égalité ?



Ne pas confondre mixité et... parité, diversité, égalité

Mixité ≠ parité

La parité signifie une présence numérique égale de femmes et d'hommes dans une entreprise. Elle ne dit rien de la répartition des emplois et des tâches.

Mixité ≠ diversité

La diversité englobe un champ plus large que celui de la mixité. Elle désigne la présence et la valorisation de popu-

lations différentes de par leur sexe, âge, origine... dans l'entreprise.

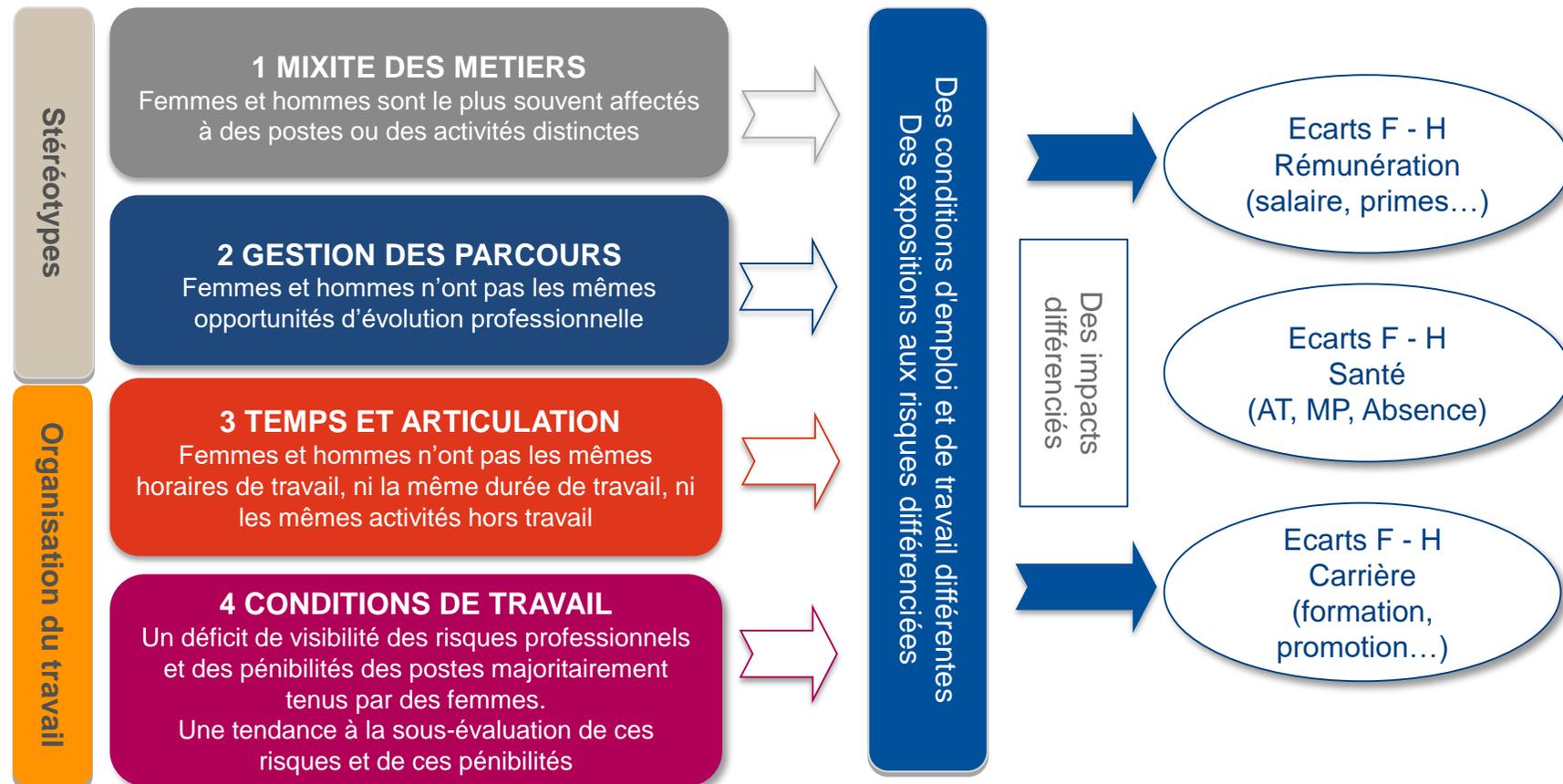
Mixité ≠ égalité

L'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, mais également d'égalité d'accès à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes d'égalité salariale.



Source : Le guide mixité dans les entreprises pour améliorer conditions de travail et performance, réseau Anact-Aract 2011

Comprendre les écarts entre les femmes et les hommes en entreprise



Les 4 hypothèses du réseau Anact-Aract

L'égalité professionnelle s'insère dans la QVCT

Est-ce que l'ensemble de la population salariée aura accès d'une manière équitable aux différentes missions ?

Quels impacts les conditions de travail ? Sur la démarche de prévention des risques professionnels ? Sur les équipements pour tous et toutes ?

Comment aider le management à favoriser la mixité des équipes ? Quelles nouvelles pratiques managériales devront-êtré développées ?

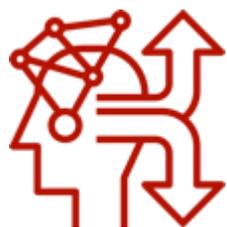


Quelles seront les nouvelles relations dans les équipes ? Et en externe, auprès de nos clients/ bénéficiaires ?

Quelle évolution dans l'organisation au travail ? Des missions ? Quel effet sur le sens au travail ? Comment faciliter la transition ?

Comment accompagner les nouveaux arrivants femmes et hommes sur les emplois ?

Mise en sous-groupe



Retenir des pistes d'action pour l'action collective



Jeu Les essentiels Ega-Pro digitalisé via



Présentation du jeu

Explications exercice en sous-groupe



CONTEXTE D'UTILISATION

Ce jeu de sensibilisation à l'égalité professionnelle permet de construire un plan d'action de manière collaborative.



CARTES ACTIONS
Les 28 cartes actions sont présentées selon 4 leviers conseillés par l'ANACT. Pour des raisons de simplification, les 9 domaines d'action légaux ont été répartis selon les 4 leviers d'égalité.

CARTES MÉTHODE
Les cartes méthode sont à distinguer des cartes actions. Elles permettent de se repérer sur la méthode à mettre en œuvre pour mener un projet d'égalité professionnelle voire préparer la négociation d'un accord.

Mémo fonctionnalités Klaxoon

- Cliquer dessus assure tout déplacement et/ou sélection
- Main ouverte : pour déplacer l'ensemble du board
- Doigt pointé : Pour sélectionner et déplacer un seul élément
- Après avoir cliqué sur une carte action je peux cliquer sur cette icône pour agrandir l'image

Consignes :

45 minutes
Objectif : Définir ensemble des thèmes pour l'action collective.

L'animation se déroulera en 3 temps :

Etape 1 :
25 minutes
Lire les cartes et les classer dans les plots

Etape 2 :
10 minutes
Reprendre uniquement les cartes des plots " **existant mais à améliorer** " et " **inexistant mais souhaité** " et procéder au choix final de cartes pour l'action collective.
Parmi toutes ces cartes, choisir une **carte méthode (orange)** et 3 cartes actions.
Vous devez vous assurer que les cartes actions ne relèvent pas toutes du même domaine d'action (cf encart "Contexte d'utilisation").

Pour plus de visibilité, les déposer sur les rectangles gris en dessous des plots (se déplacer dans le board en glissant vers le bas vers l'étape 2)

Etape 3 :
10 minutes
Glissez déposez ces 4 cartes dans l'espace commun qui se trouve en dessous (se déplacer dans le board en glissant vers le bas vers l'étape 3 - Pour vous aider à vous déplacer, vous pouvez dézoomer)



Les groupes trient les cartes et choisissent des actions

DEFINITIF 01/02/22 ---- Web atelier UDES - Jeu les essentiels Ega-Pro ----

Sous-GRouPE 1



CONTEXTE D'UTILISATION

Ce jeu de sensibilisation à l'égalité professionnelle permet de construire un plan d'action de manière collaborative.



CARTES ACTIONS

Les 28 cartes actions sont groupées selon 4 leviers considérés par Claxoon. Pour des raisons de simplification, les 9 domaines d'action légaux ont été répartis selon les 4 leviers d'égalité.

Mémo fonctionnalités Klaxoon

- Chiquer dessus avant tout déplacement et/ou sélection
- Main ouverte : pour déplacer l'ensemble du board
- Doigt pointé : Pour sélectionner et déplacer un seul élément
- Après avoir cliqué sur une carte action je peux cliquer sur cette icône pour agrandir l'image

Consignes :

45 minutes
Objectif : Définir ensemble des thèmes pour l'action collective.

L'animation se déroulera en 3 temps :

Etape 1 :
 25 minutes
 Lire les cartes et les classer dans les plots

Etape 2 :
 10 minutes
 Reprendre uniquement les cartes des plots " **existant mais à améliorer** " et " **inexistent mais souhaité** " et procéder au choix final de cartes pour l'action collective.
 Parmi toutes ces cartes, choisir une **carte méthode (orange)** et 3 cartes actions.
 Vous devez vous assurer que les cartes actions ne relèvent pas toutes du même domaine d'action (cf encart "Contexte d'utilisation").

Pour plus de visibilité, les déposer sur les rectangles gris en dessous des plots (se déplacer dans le board en glissant vers le bas vers l'étape 2)

Etape 3 :
 10 minutes
 Glissez déposez ces 4 cartes dans l'espace commun qui se trouve en dessous (se déplacer dans le board en glissant vers le bas vers l'étape 3 - Pour vous aider à vous déplacer, vous pouvez dézoomer)

ETAPE 2

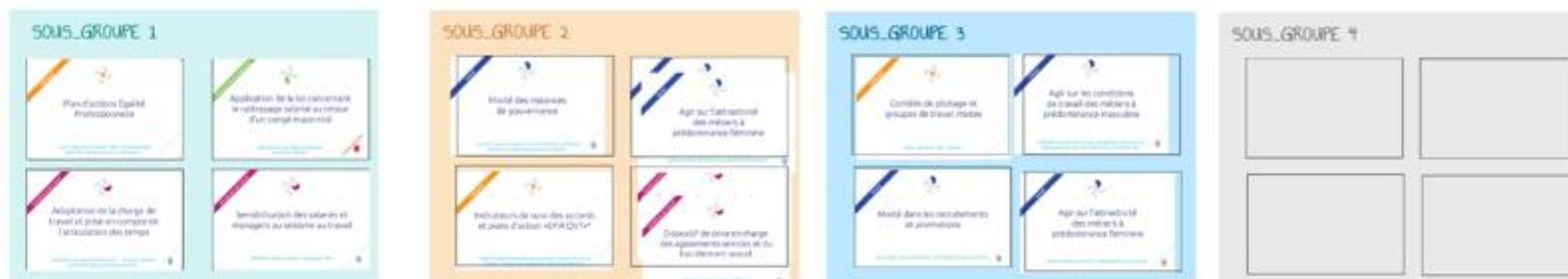


ETAPE 3 Mise en commun

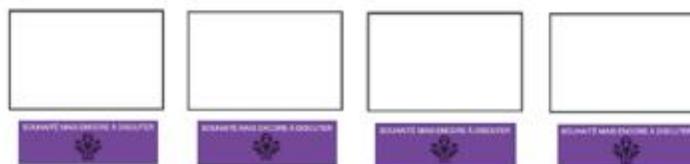
Objectif : retenir des pistes pour l'action collective

Partage des cartes choisies en groupe

Chaque sous-groupe dépose ici les cartes retenues



Si vous hésitez entre 2 cartes, vous pouvez les glisser dans le plot violet *, placez ci-dessous les cartes placées dans les plots "Souhaité mais encore à discuter"



4 cartes conditions de travail

- Adaptation de la charge de travail et prise en compte de l'articulation des temps
- Sensibilisation des salariés et managers au sexisme au travail
- Dispositif de prise en charge des agissements sexistes et du harcèlement sexuel
- Plan de prévention des risques professionnels pour les femmes et les hommes

3 cartes méthodes :

- Plans d'actions égalité Professionnelle
- Indicateurs de suivi des accords et plans d'action « EPR QVT »
- Comités de pilotage et groupes de travail mixtes

5 cartes Mixité

- Mixité des instances de gouvernance
- Agir sur l'attractivité des métiers à prédominance féminine
- Agir sur l'attractivité des métiers à prédominance masculine
- Mixité dans les recrutements et les promotions

1 carte Parcours & Rémunération

- Application de la loi concernant le rattrapage salarial au retour d'un congé maternité

Projet : action collective en faveur de l'égalité professionnelle

2021

2022

Lancement

Ateliers collectifs + intersessions

Information collective pour les structures

Inscriptions

COPIL du 17/01/22

Web Atelier le 1^{er} février 14h à 16h
-> Définition thèmes ateliers collectifs

COPIL 15/02/2022

J1 - Mixité

J2 - Orga du travail

Intersession

J3 - Comment agir ?

Intersession

COPIL intermédiaire 09/09/2022

J4 - Diversité BILAN

COPIL 08/11/2022 De 14 à 16h

31/03/2022

19/05/2022

05/07/2022

18/10/2022

Présentiel (à adapter selon le contexte sanitaire)



Pensez-vous vous inscrire à cette action ?

Portail de veille de l'Anact

<https://veille-travail.anact.fr/>

Site de l'Aract Grand Est : Guide et outils

<https://grandest.aract.fr/>

Guide de l'UDES

<https://www.udes.fr/outilsguides/egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes-dans-less-passer-de-conviction-laction>



[Faire le quiz](#)



[Voir la vidéo](#)



<https://veille-travail.anact.fr/produits-documentaires/prevenir-les-agissements-sexistes-et-le-harcèlement-sexuel-une-preoccupation>



[Accéder à notre outil INDEX gratuit](#)
[« diagnostic égalité professionnelle »](#)
[Actualisé en décembre](#)

[En savoir + sur le jeu](#)
« Essentiels Ega-Pro »
[Commander le jeu](#)





Lydie Jeandel, chargée de mission
Site de Colmar
l.jeandel@anact.fr

Micheline Tribbia, chargée de mission
Site de Metz
m.tribbia@anact.fr



En région Grand Est

Marc Philibert

Délégué Régional

mphilibert@udes.fr

Equipe technique

Guillaume POINSIGNON

Chargé de développement et d'animation territoriale

01 43 41 63 25 – 06 70 41 69 23 - gpoinsignon@udes.fr