Aract AUVERGNE - RHÔNE-ALPES

fact Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail

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 Auvergne-Rhône-Alpes

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

Malgré un arsenal législatif important qui s'est enrichi ces dernières années, la demande sociale des entreprises sur le sujet de l'égalité professionnelle demeure faible.

Souvent cantonnée aux services Ressources Humaines (RH) des entreprises - quand ils existent - la problématique se retrouve plus souvent centrée sur les écarts salariaux que sur les causes plus systémiques de l'inégalité professionnelle.

Elle n'est pas considérée comme une priorité : les acteurs peuvent ne pas se sentir concernés (on ne dispose pas d'éléments, d'indicateurs pertinents pour faire des constats), percevoir les inégalités femmes-hommes comme une sorte de fatalité, ou ne pas voir comment agir, renvoyer la responsabilité à un niveau global, supra-organisationnel.

UN APPEL À PROJET POUR FAIRE BOUGER LES LIGNES

En 2018, l'appel à projet (AAP) national du Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT) saisit l'opportunité de l'évolution récente du cadre légal qui invite à questionner les indicateurs sexués de santé au travail et à agir sur les causes profondes susceptibles d'expliquer les écarts observés.

L'enjeu de l'AAP est dès lors d'expérimenter des manières de prendre en compte la situation différenciée des femmes et des hommes au travail - mais aussi hors-travail - en commençant par une étape de diagnostic. L'idée est également d'intégrer la question en amont de tout projet d'entreprise pour qu'il soit générateur d'égalité professionnelle ou, à minima, ne renforce pas les inégalités professionnelles pour les femmes et les hommes.

Par une approche plus intégrée et transversale, l'appel à projet vise à soutenir les remises en question de certains modes de fonctionnement et d'organisation, à repenser des pratiques de management et à intégrer les enjeux d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT) des femmes et des hommes. Il vise également à ancrer durablement ces démarches dans la réalité opérationnelle des entreprises en mobilisant tous ses acteurs (fonctions supports, direction, manageurs, syndicats, salariés, représentants du personnel…).

PRÉFET DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
Liberté Égalité Fraternité

La Région Auvergne-Rhône-Alpes

Anact Aract LE RÉSEAU

l'Europe s'engage en Auvergne - Rhône-Alpes avec le FSE

UNION EUROPÉENNE

Certains de nos projets sont cofinancés par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel « Emploi et Inclusion » 2014-2020

LES PROJETS SOUTENUS

Au niveau national, 19 projets ont été soutenus dans le cadre de l'AAP, sur une trentaine de demandes reçues.

Tous visaient à accompagner des TPE-PME dans la mise en place de démarches de promotion de l'égalité professionnelle et de prévention des risques d'agissements sexistes (actions collectives avec engagement de diagnostics et plans d'action en entreprises prenant en compte l'exposition différenciée).

Ils pouvaient aussi repérer des bonnes pratiques, produire des matériaux de capitalisation et diffuser des outils et méthodes à l'échelle du territoire ou du secteur (vidéos de sensibilisation, jeux pédagogiques, formations…).

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, 4 projets ont été retenus, dont un en collaboration avec l'Aract Occitanie :

1_ Une action de branche sur le secteur agro-alimentaire avec « Auvergne-Rhône-Alpes Gourmand » (ARAG).

L'objectif général du projet est d'expérimenter l'approche différenciée de l'exposition aux risques professionnels comme un levier innovant de performance, en s'appuyant sur les acquis des actions collectives déjà déployées au service de la filière.

2_ Une action de branche visant à agir sur le développement de la mixité dans les Structures de l'Insertion par l'Activité Économique (SIAE).

Ce projet, porté par l'action concertée de 3 Centres d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF) comportait des phases de sensibilisation, de diagnostic et d'accompagnement de certaines structures via notamment de la formation-action auprès des encadrants et des actions de capitalisation et de transfert (séminaire région/département).

3_ Une action collective portée par « Face Grand Lyon » centrée sur la problématique de l'articulation vie professionnelle/vie privée.

L'objectif était d'accompagner 5 entreprises avec diagnostic et plan d'actions pour déconstruire les stéréotypes de genre et faciliter l'équilibre des temps. Des temps de regroupement avec des apports et des ressources étaient prévus, ainsi qu'un Hackathon.

4_ Un projet individuel porté par une association d'aide à domicile « Espace Social » qui souhaite engager une démarche de prévention face aux agissements sexistes et aux atteintes sexuelles spécifiques, auxquelles sont confrontées les aides à domicile dans leur activité professionnelle.

Cette action fait intervenir l'association Titanes spécialisée dans la défense des droits des femmes et le renforcement de leur capacité à agir.

LE FACT EN BREF

Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail promeut et soutient des projets d'expérimentations sur le champ de l'amélioration des conditions de travail. Le pilotage de ce fonds est confié par le Ministère du travail à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

Deux appels à projets sont lancés chaque année et publiés deux mois avant la date limite de dépôt des dossiers. Les thèmes des AAP sont définis selon les priorités d'affectation du FACT, en lien avec les objectifs opérationnels contenus dans le contrat d'objectifs et de performances, définis par l'Anact avec l'État et les partenaires sociaux.

Toute organisation de secteur privé (entreprises, associations, groupements d'intérêts économiques…) de moins de 300 salariés est éligible à ce fonds qui soutient des projets innovants ou d'expérimentation selon 3 modalités possibles :
-Projets individuels d'accompagnement d'une organisation.
-Projets collectifs et territoriaux, et interprofessionnels.
-Projets collectifs et territoriaux ou nationaux, et sectoriel.

Les projets soutenus sont nécessairement participatifs : les institutions représentatives du personnel ou à défaut les salariés sont informés du contenu du projet et associés à sa mise en œuvre.

AGIR POUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'AGROALIMENTAIRE (ACTEalim)

Auvergne - Rhône - Alpes gourmand

EN BREF

Le comité Auvergne-Rhône-Alpes Gourmand (ARAG) est un centre de ressources pour le secteur alimentaire au niveau régional. Il intervient dans tous les domaines liés à l'alimentaire, « du champs à l'assiette ».

Depuis 2009, le comité ARAG a porté plusieurs actions collectives auprès de ses entreprises adhérentes d'abord centrées sur la prévention des Troubles Musculo-Squelettiques, puis sur la démarche Santé & Performance dans les entreprises agroalimentaires.

Introduire dans les actions l'évaluation des risques professionnels prenants en compte l'exposition différenciée des femmes et des hommes constituait donc une opportunité nouvelle pour améliorer l'organisation, les conditions de travail et soutenir les évolutions des salariés du secteur.

LES MODALITÉS DE TRAVAIL

1_Dès l'amont, un travail pluridisciplinaire entre partenaires ayant des niveaux d'expertise différents a été mené : santé, prévention, ergonomie, sociologie, techniques de capitalisation, recueil filmé de la parole et gestion de projet. Ainsi, Services de Santé au Travail, Aract, Carsat, Moderniser Sans Exclure Rhône-Alpes (MSERA) et deux consultants (Ergos Ergonomie et Valerie Binder) ont travaillé ensemble.

2_Des accompagnements individuels auprès de 4 entreprises du secteur agroalimentaire, en plusieurs étapes :

- La constitution d'un groupe projet paritaire et pluridisciplinaire dans chaque entreprise.
- Un état des lieux intégrant l'analyse des données sociales et des observations du travail sur des situations choisies (postes occupés par des femmes ou des hommes ou mixtes).
- La mise en discussion au sein des groupes projet des conditions de travail des femmes et des hommes, en s'appuyant sur les 4 hypothèses du genre proposées par le réseau Anact-Aract (cf. page 12 « Pour aller plus loin »).
- L'aide à l'élaboration d'un plan d'action pour mieux prendre en compte et améliorer les conditions de travail et/ou accompagner les parcours professionnels des femmes et des hommes.
- 4 journées collectives réunissant plusieurs acteurs de chaque entreprise, s'appuyant sur des apports théoriques et des retours d'expériences.

LES RÉSULTATS ET ENSEIGNEMENTS

1_Une meilleure compréhension des articulations entre la santé et le fonctionnement de l'entreprise, les conditions de réalisation du travail et les conditions d'emploi est partagée par les 4 entreprises. La répartition sexuée des activités de travail et les impacts différenciés des expositions ont clairement été identifiés.

2_La mise en discussion de ces éléments en groupe projet interne et en interentreprise a permis de mettre en évidence l'enjeu de travailler en faveur de l'égalité professionnelle :

- Pour améliorer la performance de l'entreprise notamment par plus de souplesse organisationnelle.
- Pour préserver la santé des salariés avec une attention particulière à la construction de parcours professionnels favorisant la qualité des conditions de travail dans la durée pour les femmes et les hommes.

3_Pour travailler ces questions de manière opérationnelle, il a été proposé aux entreprises d'intégrer les problématiques du genre dans les outils d'évaluation des risques et / ou dans les outils et méthodes d'organisation de la polyvalence.

LES FREINS ET LEVIERS IDENTIFIÉS

Les freins

1_La prudence des acteurs industriels sur une thématique dont ils ne lisaient pas concrètement les enjeux a parfois freiné la mobilisation des salariés, sachant que les entreprises n'ont que très peu de pratique de la participation.

2_La crise sanitaire inédite a heurté les marchés, impactant la production des 4 entreprises. Ce contexte a provoqué des effets différents sur l'accompagnement des entreprises : un ralentissement de la mobilisation des acteurs sur un sujet perçu moins urgent, tandis que la modification brutale des marchés a obligé à des adaptations de production urgentes en accentuant les limites d'une polyvalence déjà contrainte en temps ordinaire. Ces événements subis ont rejailli sur le questionnement initialement porté dans le cadre du projet ACTEalim.

3_Cette période marquée par le manque de disponibilité des acteurs a perturbé la dynamique et la progression de l'accompagnement. La pandémie ainsi que le manque de stabilité des équipes projet ont généré des périodes de latence dans l'animation cassant des dynamiques collectives et embarquant de nouveaux acteurs en cours d'accompagnement.

Les leviers

1_L'analyse des données sociales, croisées ensuite avec l'analyse du travail pour intéresser les groupes projets internes sur un sujet peu traité jusqu'alors et objet de représentations de part et d'autre (sur la pénibilité des postes, la place des femmes et des hommes dans l'entreprise, les parcours).

2_L'appui des préventeurs dans les entreprises qui ont été les plus convaincus et les plus permanents pour s'approprier la démarche et en devenir des acteurs pivots et fédérateurs.

3_L'animation de séances en interentreprises par les différents partenaires du projet apportant chacun leur expertise.

4_Les partages d'expériences entre entreprises participantes lors de ces temps collectifs.

LES PERSPECTIVES

1_Une capitalisation ciblée sur les industries agro-alimentaire pour une prise en compte des enjeux de performance associés à la santé des femmes et des hommes, pour penser un projet global de prévention en prolongement des programmes « Santé et performance ». A terme, un document valorisera les différents enseignements de la démarche d'ACTEalim notamment : principes de mise en œuvre, outils d'analyse et d'évaluation, base documentaire sur « genre et prévention ».

2_Projet de créer un outil de sensibilisation dédié aux préventeurs visant à intégrer des axes de questionnement pivots à l'évaluation des risques professionnels prenant en compte l'exposition différenciée des femmes et des hommes dans l'industrie agroalimentaire.

3_Diffusion au sein d'instances de la branche professionnelle pour prendre en compte les effets genrés sur la santé des femmes et des hommes du travail en industrie agro-alimentaire. Cette sensibilisation du secteur s'accompagnera sans doute d'une mobilisation des différents observatoires pour intégrer des statistiques sexuées et une dimension analytique genrée.

« On se rend compte aussi que les représentations, les présupposés, orientent les visions sur les femmes et les hommes »

« On a travaillé sur la mixité pour recruter plus facilement »

AGIR SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'INSERTION EN VALORISANT L'ÉGALITÉ (ACTIVE)

CIDFF
Centre d'information sur les droits des femmes et des familles

EN BREF

Les CIDFF sont des experts dans l'accompagnement des publics fragilisés et notamment des femmes, dans la mise en œuvre de l'élargissement des choix professionnels et l'accompagnement à l'articulation des temps et la lutte contre les violences sexistes.

Le projet porté par les CIDFF du Rhône, de l'Ain et de la Haute-Savoie a pour finalité d'accompagner les Structures de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) de ces départements à ouvrir leurs activités à plus de mixité et de prendre en compte l'approche genrée des conditions de travail et leur impact sur les évolutions de parcours.

LES MODALITÉS DE TRAVAIL

1_Une journée de sensibilisation afin que les 38 SIAE participantes connaissent et soient en capacité d'appliquer la législation en vigueur concernant leurs obligations en matière d'égalité femmes-hommes ainsi que d'identifier les améliorations possibles dans leur organisation.

2_14 Diagnostics à partir d'un questionnaire et d'entretiens collectifs ou individuels : auprès des directions, des encadrants et conseillers insertion professsionnelle ainsi que des salariés en insertion (85 entretiens).

Thèmes abordés : approche genrée des conditions de travail, évolution du parcours professionnel, motivation et valeur travail, capacité de projection, freins ...

3_Intervention en ergonomie pour plusieurs SIAE : déplacement de l'ergonome dans les structures et sur les postes de travail, formulation de préconisations générales avec des pistes de plan d'action individualisés pour chacune des structures. Ces pistes d'action ont été présentées lors des restitutions .

4_Capitalisation-transfert : développement des compétences des équipes projets et confrontation des expériences et des méthodes de travail. Restitution du travail effectué aux financeurs et institutions par département et communication auprès des SIAE.

LES RÉSULTATS ET ENSEIGNEMENTS

Pour les SIAE participantes au projet :

1_Meilleure connaissance de la législation en vigueur et capacité à identifier les améliorations possibles dans leur organisation.

2_Meilleure connaissance de l'offre de services des CIDFF pour les femmes et pour les hommes : accès au droit, prise en charge de problématiques de violences...

3_Prise de conscience pour les structures ayant bénéficié du diagnostic de l'ergonome que les conditions de travail ne sont pas un frein en soit, contrairement à leur faible prise en compte : aménagement des flux et/ou des postes de travail, organisation du travail, adaptation des outils, l'aspect « apprendre un métier » et l'élargissement des choix professionnels (travail à mener auprès des encadrants techniques).

Pour les CIDFF et les partenaires du projet :

1_Renforcement de la coopération entre CIDFF et SIAE et de collaborations sous forme de prestations.

2_Accompagnement à la mise en place du plan d'action « égalité professionnelle entre femmes et hommes » dans une SIAE de l'Ain, validé par la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) via un cofinancement de l'action.

3_Intégration du CIDFF au comité technique des clauses sociales mis en place par le Département de l'Ain dont l'un des objectifs est de favoriser la parité femmes-hommes dans l'accès aux clauses sociales.

LES FREINS ET LEVIERS IDENTIFIÉS

Les freins

1_L'accès aux postes par les femmes et les hommes n'est pas questionné et les capacités ou incapacités physiques en lien avec le parcours ne sont pas prises en compte.

2_La difficulté à obtenir des données genrées concernant les SIAE.

3_La pression des clients sur les SIAE concernées est non négligeable et impacte de manière importante les évolutions envisagées, en raison des contraintes économiques.

4_Les représentations des uns et des autres sur les métiers a été une grosse difficulté. Les prescripteurs orientent la plupart du temps les femmes sur des postes dit «féminins», et les hommes sur des postes dit «masculins». Les représentations sont très genrées et les encadrants techniques peuvent refuser les femmes sur certains postes (activités de remise en état ou de manutention).

Les leviers

1_Une complémentarité d'expertise dans la conduite des diagnostics : insertion, égalité/genre, ergonomie...

2_ La formation est un puissant moyen d'attirer les salariés sur des postes où il y a peu de mixité.

3_L'information des salariés en insertion sur le fonctionnement des structures d'insertion, sur les clients, le modèle économique...

LES PERSPECTIVES

1_Agir davantage sur les représentations en remontant la chaine des acteurs : les prescripteurs (Pôle Emploi…), les encadrants techniques, les clients et construire un argumentaire pour mieux les sensibiliser.

2_Renforcer la sensibilisation sur la construction sociale liée au genre auprès des entreprises (piqure de rappel nécessaire).

3_Mettre en place des outils et des repères pour les salariés notamment sur les compétences développées. Outils qui les accompagneraient pendant tout leur parcours : expérimentation d'un accompagnement spécifique sur une cohorte de salariées positionnées par le CIDFF départemental.

« Dans la structure, il n'y a ni homme, ni femme. Il n'y a que des travailleurs »

« Une femme, ça ne peut pas porter du lourd, enfin je dis cela par bienveillance »

ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

FACE GRAND LYON
Les entreprises contre l'exclusion

EN BREF

FACE est une fondation reconnue d'Utilité Publique qui implique des entreprises dans la lutte contre l'exclusion en matière d'emploi, d'éducation, de vie quotidienne et les accompagne dans leur démarche RSE (Responsabilité Sociale des entreprises).

Le projet avait pour objectif d'accompagner 5 entreprises de la Métropole de Lyon dans leur politique d'égalité professionnelle et leurs pratiques RH et managériales sur le sujet de l'articulation des temps de vie et des conditions de travail.

Agir sur les temps de vie en entreprise apparaissait primordial car les inégalités dans la répartition des tâches domestiques et familiales sont un frein à l'application du principe d'égalité au sein du monde du travail.

Une attention a été portée sur la déconstruction des stéréotypes de genre et la promotion du dialogue social sur le sujet.

LES MODALITÉS DE TRAVAIL

1_Pour les entreprises accompagnées :

- Un diagnostic à triple entrée - égalité professionnelle/ équilibre des temps de vie/conditions de travail - à partir d'un questionnaire et d'entretiens incluant les salariés et les Instances Représentatives du Personnel (IRP).
- Un accompagnement dans la rédaction d'un plan d'actions (4 entreprises)

2_Des temps collectifs de réflexion et d'échange de pratiques : 4 rencontres interentreprises de type « formation-action » portant sur la régulation de la charge de travail, le Document Unique genré, le télétravail et l'aménagement des horaires de travail, la Qualité de Vie au Travail (QVT).

3_Un « hackatemps » organisé en distanciel avec 30 participants (entreprises, consultants, étudiants, demandeurs d'emploi, le comité de pilotage du projet) qui a esquissé des solutions innovantes aux problématiques touchant au télétravail, au présentéisme lié à la charge familiale, à la charge de travail.

LES RÉSULTATS ET ENSEIGNEMENTS

Pour les entreprises participantes au projet :

1_Des changements de perception ou des découvertes suivant leur maturité avec pour certaines une mise en mouvement sur la mixité et l'égalité ou la prise en compte du genre dans leur Document Unique de Risques Professionnels (DUERP). En effet, les entreprises ont été satisfaites de pouvoir avoir des connaissances complémentaires sur l'obligation légale de « genrer » le DUERP qui jusqu'ici n'était pas comprise et donc non réalisée.

2_Des actions concrètes ont été mises en place dans les entreprises participantes : des actions de sensibilisation des salariés aux Risques Psycho-Sociaux (RPS), la diffusion des résultats des diagnostics, la rédaction d'un projet de charte sur le télétravail, un travail sur le DUERP, l'utilisation du plan d'actions travaillé avec FACE.

3_Les entreprises ont également particulièrement apprécié l'axe d'analyse de la conciliation des temps de vie. Les recommandations retenues vont servir pour nourrir soit les groupes de travail internes QVT ou RSE, soit les actions des RH.

4_La question du télétravail comme levier pour l'articulation des temps de vie a fait débat.

5_Le constat a été fait que les pratiques managériales sont déterminantes et que les managers , souvent démunis, ont besoin d'être outillés.

Pour FACE Grand Lyon

1_Une nouvelle expérience de mobilisation des entreprises sur la question de l'équilibre des temps de vie autour d'une action.

2_Un développement des compétences sur les questions liées aux conditions de travail et un enrichissement de l'approche de la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes (à intégrer dans les futurs projets).

ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

LES FREINS ET LEVIERS IDENTIFIÉS

Les freins

1_Le sujet n'apparaissait pas comme un enjeu quand les métiers sont très féminisés et qu'il n'y a pas de points de comparaison.

2_Le contexte organisationnel de certaines structures (réforme de la formation professionnelle, restructuration nationale...) et la crise sanitaire ont impacté le projet car d'autres préoccupations ou priorités plus prégnantes se sont imposées.

3_Difficultés pour avoir une présence régulière des partenaires sociaux sur l'ensemble des temps interentreprises. Cependant ces derniers ont été associés à l'enquête en ligne et aux entretiens individuels.

Les leviers

1_L'expertise de FACE, reconnue sur le sujet temps de vie et égalité femmes-hommes.

2_L'appui du Conseil d'Administration de FACE et d'entreprises partenaires pour trouver les terrains d'expérimentation.

3_Des entreprises déjà engagées dans un label diversité.

4_L'apport des consultants sur les repères liés aux conditions de travail et l'animation des temps collectifs en présentiel et distanciel.

LES PERSPECTIVES

1_L'ambition de Face Grand Lyon est de produire deux livrables :

- Un guide de partage de bonnes pratiques au bénéfice des entreprises partenaires du projet. Son objectif sera de synthétiser les pratiques relevées dans les entreprises lors de la phase de diagnostic et d'apporter de la matière sur les points de dysfonctionnements relevés tout au long du projet.
- Une deuxième production destinée aussi bien aux PME qu'aux entreprises plus importantes sur les actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la conciliation des temps de vie.

2_L'organisation du hackatemps a aussi permis de mettre en exergue des pistes d'action (par exemple : créer une application interactive « super papa » pour concilier vie privée et vie professionnelle). FACE Grand Lyon compte répondre à un appel à projet sur le sujet ou mobiliser ses entreprises partenaires pour co-construire un projet.

« Je pense que j'aurai un regard différent sur le travail que font les femmes en associant vie professionnelle et privée »

PRÉVENTION ET RÉDUCTION DES RISQUES D'EXPOSITION AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES CHEZ LES AIDES À DOMICILE

ESPACE SOCIAL
Aide et accompagnement à domicile

TITANES

EN BREF

L'Association Espace Social est spécialisée dans les métiers de l'aide à domicile sur la région de Nîmes. Elle compte près de 100 salariés, pour l'essentiel 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.

Titanes est une association de défense du droit des femmes spécialisée dans la détection des violences sexuelles et sexistes (VSS) et l'outillage des femmes (stages entre femmes d'autodéfense verbale et physique notamment).

La Direction d'Espace Social 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, d'autant plus quand ces violences sont le fait de « publics fragiles » que l'on a la responsabilité d'aider.

Pour rendre visible et prévenir le risque de violences sexistes et sexuelles au travail, le projet s'appuie sur les compétences de l'association Titanes, basée dans la Drôme.

LES MODALITÉS DE TRAVAIL

1_Un travail d'enquête permettant de caractériser les atteintes sexuelles et sexistes auxquelles sont soumises les salariés. Ce travail s'est appuyé sur des entretiens semi directifs (individuels et collectifs) ainsi que sur l'administration d'un questionnaire auprès des salariés. Ce questionnaire élaboré à partir des enquêtes SUMMER et VIRAGES comprenait 131 questions faisant référence à 42 situations « désagréables ou dangereuses » auxquelles ont pu être confrontées les aides à domiciles au cours de leur carrière.

2_Deux groupes de travail réunissant au total 12 aides à domicile volontaires ont permis d'analyser les résultats et de déterminer des éléments de prévention à mettre en œuvre, mais aussi de préciser les objectifs de la formation test.

3_Réalisation de la formation test « Autodéfense féministe dans l'aide à domicile ».
Cette formation de 2 jours visait à outiller les participantes et renforcer leur capacité à agir dans le cadre du travail (apprentissage de techniques verbales et physiques rendues possibles pour une mise en conscience et confiance de leurs capacités à agir). Elle a réuni 9 aides à domicile dont deux représentantes du personnel.

4_Un comité de pilotage associant représentants de la direction, représentantes du personnel, représentants du SST et Aract s'est réuni à 3 reprises.

LES RÉSULTATS ET ENSEIGNEMENTS

1_Mise en évidence de la prévalence des VSS dans les missions et à l'échelle des carrières : plus de 7 répondants sur 10 déclarent avoir été confrontés à une ou plusieurs situation désagréables ou dangereuses lors d'interventions au domicile de bénéficiaires (53 personnes sur 68).

2_Mise en évidence du caractère genré des VSS : les situations « difficiles » au travail frappent très différemment les hommes et les femmes.

3_Mise en place d'une organisation du travail favorable à la prévention et insertion de la prévention des VSS dans le DUERP et ouverture d'un registre des accidents bénins.

4_Insertion de formations de prévention dans le plan annuel de formation du personnel intervenant au domicile.

5_Savoir pour les aides à domicile qu'elles sont soutenues, écoutées, accompagnées dans l'ensemble des difficultés qu'elles peuvent vivre a un impact majeur dans le sentiment d'appartenance à un collectif, dans l'engagement dans un travail difficile, éprouvant, émouvant. Accepter de regarder les VSS comme une problématique importante de leur travail, c'est montrer que la structure ne se voile pas la face sur la nature des relations que certains usagers entretiennent avec elles et améliore le climat social autour d'un échange libre et confiant.

PRÉVENTION ET RÉDUCTION DES RISQUES D'EXPOSITION AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES CHEZ LES AIDES À DOMICILE

LES FREINS ET LEVIERS IDENTIFIÉS

Les freins

1_Difficulté à planifier des réunions pour les aides à domicile.

2_Un budget insuffisant au regard du nombre de salariés à former.

3_Une prudence des aides à domicile à révéler les faits de Violence Sexuelle et Sexiste selon l'interlocuteur.

4_Pour la construction d'un plan de prise en charge formalisé, il est ressorti que sa co-construction, voire sa négociation, devait se faire après une formation de la direction, de l'encadrement, du personnel administratif et des représentants du personnel, aux spécificités des violences sexistes et sexuelles, pour qu'il ne se réduise pas à répondre à une obligation légale mais constitue effectivement un levier de prévention efficace.

Les leviers

1_Une motivation très forte de la direction.

2_Aspect innovant de la recherche-action qui est mobilisateur.

3_Le questionnaire mené en présence des intervenantes par groupe de 10 a permis de créer la confiance en montrant le réel intérêt et la capacité de soutien des intervenantes.

4_Les situations recueillies sont anonymisées et fictionnarisées.

LES PERSPECTIVES

1_Information sur les résultats de la recherche-action et ses bénéfices au réseau départemental, régional et national de la Fédération nationale des associations de directeurs d'établissements et services pour personnes âgées (FNADEPA.)

2_Projet de capitalisation et de transfert à partir des enseignements du projet : création d'outils de sensibilisation, de diagnostic et d'aide à l'action à destination des employeurs et des aides à domicile.

« Un dossier galère ça peut vous bouffer la vie, la cervelle, le foie, tout ce qu'on veut, pendant un laps de temps assez conséquent ! »

« Si vous n'êtes pas bien et que vous sentez que vous ne pouvez pas faire cette intervention, il faut dire non ! On n'est pas obligé de travailler quand on est mal ! »

Ces projets posent des conditions nécessaires pour s'approprier une question qui ne va pas de soi et qui peut être perçue comme une contrainte.

Comme pour beaucoup de sujets liés aux conditions de travail il est nécessaire de s'appuyer sur une méthode permettant de franchir des étapes pour que les entreprises puissent passer à l'action.

Le Fact a été lancé dans une période qui a précédé les mouvements Me Too et la crise sanitaire.

Intégrer ces questions aujourd'hui doit tenir compte de ce nouveau contexte qui a favorisé les prises de conscience mais qui n'a pas encore résolu les problèmes…

QUELLES STRATÉGIES DE SENSIBILISATION ET D'EMBARQUEMENT ADAPTÉES AUX PME-TPE ?

L'appétence des structures à aller sur le sujet de l'égalité professionnelle reste limitée, il y a des difficultés à faire bouger les représentations, à initier de nouvelles pratiques et les niveaux de maturité sont différents selon les structures.

Les deux sujets à relier - conditions de travail et égalité professionnelle - sont souvent vus comme complexes et comme des contraintes.

Il y a un vrai enjeu à réfléchir à des modalités d'accompagnement qui lèvent ces freins.

Les 4 projets menés en région montrent plusieurs voies :

- S'appuyer sur des temps de sensibilisation collective dans les territoires pour donner immédiatement quelques repères, des clés et convaincre de l'utilité de s'engager dans une démarche (cf. action CIDFF).
- La nécessité de renforcer la sensibilisation autour de la construction sociale liée au genre, de travailler la question des représentations soit en s'appuyant sur l'analyse du travail (mise en discussion) soit sous une forme ludo-pédagogique (quizz, idées reçues…).
- S'appuyer sur un état des lieux partagé (questionnaire, entretiens) qui permet d'objectiver la situation et qui fait émerger des besoins (cf. projets FACE et Actealim avec l'analyse des données sociales).
- Les rencontres collectives interstructures sont parfois difficiles à tenir sur la durée, mais elles permettent des partages d'expérience et participent de la dynamique des projets. Des ateliers participatifs ponctuels et à distance permettent des rencontres d'acteurs d'horizons très différents et des échanges de ressources (cf. hackatemps, séminaires de capitalisation).
- Il y a enjeu à travailler à plusieurs niveaux : produire des pistes d'action pour beaucoup de structures et aller jusqu'aux plans d'action détaillés pour celles qui le souhaitent .
- Les acteurs territoriaux (CIDFF, SST, CARSAT, associations…) jouent un rôle essentiel dans l'organisation et la pérennité des actions.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET GENRE, COMMENT PASSER À L'ACTION ?

1_ Il y a des avantages et des limites à une entrée par une approche spécifique (ex. violences sexuelles et sexistes) et/ou une approche plus générale (évaluation/prévention genrée des risques).

En effet, les projets nous ont montré qu'il convient de construire collectivement un point de vue sur le sujet ou de donner du sens à l'action en la situant dans la stratégie, les enjeux et la démarche de prévention de l'entreprise.

2_ Le passage par des phases d'analyse de données et de situations de travail précises (cf. projet ACTEalim) permet d'appréhender la question des conditions de travail (approche ergonomique…) et de dégager des pistes d'action.

3_Il y a enjeu sur ce sujet à faire coopérer des acteurs qui travaillent habituellement sur des champs d'actions différents ce qui conduit à :

- intégrer le travail et les conditions de travail dans des démarches d'égalité ou des approches RH,
- prendre en compte le genre dans les démarches de prévention et de santé au travail.

3_Le passage d'une libération de la parole à la construction d'une parole reliée au vécu du travail permet d'aller vers l'action, construire cette parole peut nécessiter des temps longs.

4_Le passage à l'action passe également par la sensibilisation et l'outillage des prescripteurs, des préventeurs, des partenaires sociaux et de l'encadrement de proximité. Le choix des acteurs à embarquer dépend de la typologie des entreprises.

5_L'approche est à articuler avec les 3 niveaux de prévention : de la prévention tertiaire à la prévention primaire, de l'équipement des personnes à l'équipement des organisations.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, QUELS NOUVEAUX ENJEUX ET QUELS LEVIERS D'ACTIONS POSSIBLES DANS LE CONTEXTE DE CRISE ?

1_La crise sanitaire a rendu plus visible certaines inégalités de conditions de travail et d'expositions aux risques professionnels des femmes et des hommes au travail :

- Vis-à-vis des conditions d'articulation du télétravail avec la vie personnelle et le travail domestique.
- Vis-à-vis des violences conjugales.
- Vis-à-vis des femmes très concernées par les métiers en première ligne dans les soins, la santé, le commerce.

2_La sensibilisation des Instances Représentatives du Personnel sur le sujet peut participer de l'appropriation du sujet.

Aract AUVERGNE - RHÔNE-ALPES

fact Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail

REMERCIEMENTS

Cette synthèse a été bâtie à partir des éléments élaborés par les porteurs de projet, les consultants et les partenaires associés et présentés lors de deux séminaires :

- un séminaire régional en décembre 2019 organisé par l'Aract Auvergne-Rhône-Alpes

- le séminaire national de clôture de l'appel à projets organisé par l'Anact en décembre 2020.

POUR ALLER PLUS LOIN

Sur le site de l'Aract Auvergne-Rhône-Alpes

> Le FACT

> Égalité professionnelle femmes-hommes

> Comparer les conditions de travail et d'emploi femmes-hommes

Sur le site de l'Anact

> Egalité professionnelle

Sur le site de la DREETS

> Index de l'égalité professionnelle : calcul et questions/réponses

> Diagnostic Auvergne-Rhône-Alpes en santé au travail

CONTACTS

Aract-Auvergne-Rhône-Alpes

Pour le FACT
Béatrice Baudo, chargée de mission
b.baudo@anact.fr

Pour les questions d'égalité professionnelle
Sophie Le Corre
s.lecorre@anact.fr

PRÉFET DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
Liberté Égalité Fraternité

La Région Auvergne-Rhône-Alpes

Anact Aract LE RÉSEAU

l'Europe s'engage en Auvergne - Rhône-Alpes avec le FSE

UNION EUROPÉENNE

Certains de nos projets sont cofinancés par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel « Emploi et Inclusion » 2014-2020