**Livret stagiaire**

Une image contenant homme, regardant, portable, ordinateur

Description générée automatiquement

**Jeu de simulation**

**Entreprise**

**BLUTT**

Une image contenant flèche

Description générée automatiquement

|  |  |
| --- | --- |
| **Temps nécessaires** | * 50 minutes à 1 heure et 5 minutes |
| **Objectifs** | * Découvrir la négociation basée sur les intérêts (NBI) * Identifier et lever les résistances existantes (préjugés et réticences) * Identifier les intérêts en présence * Identifier les enjeux et bénéfices communs |
| **Sujets abordés** | * Ecoute active * Expression des intérêts * Reconnaître le point de vue de l’autre * Proposer une solution acceptable |
| **Secteur** | * Secteur Société de services en ingénierie informatique * Egalité professionnelle |
| **Niveau** | * Tout public |

1. **Préalable**

Ce jeu de simulation vise à familiariser les participants au stage de la formation commune à la négociation basée sur les intérêts.

Le jeu de simulation permet une mise en situation des participants qui, confrontés à des réalités complexes, sont amenés à faire des choix et à évaluer les différentes logiques d’acteurs à l’œuvre.

De plus, une grande place est laissée aux initiatives des joueurs, ce qui rend chaque partie unique.

Le jeu peut se suffire à lui-même avec une phase de bilan.

Cette dernière étape permet à chaque joueur d’assimiler un certain nombre de messages clefs.

1. **L’égalité professionnelle[[1]](#footnote-2)**

## 2.1 Négocier un accord pour l’égalité professionnelle

L’égalité professionnelle[[2]](#footnote-3) (EP) dans l’entreprise désigne l’égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d’accès à l’emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes d’égalité salariale.

Ainsi parler de l’égalité professionnelle, c’est s’intéresser à 9 domaines d’action : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale[[3]](#footnote-4).

Afin de lutter contre les inégalités professionnelles, les entreprises de 50 salariés et plus doivent être couvertes par un accord (ou, à défaut, un plan d’action).

Pour parvenir à un accord, une négociation collective doit être engagée avec les partenaires sociaux. Cette négociation doit s’appuyer sur un « diagnostic de situation comparée », c’est-à-dire un état des lieux en matière d’égalité professionnelle dans l’organisation associé à l’analyse des écarts de situation entre les femmes et les hommes.

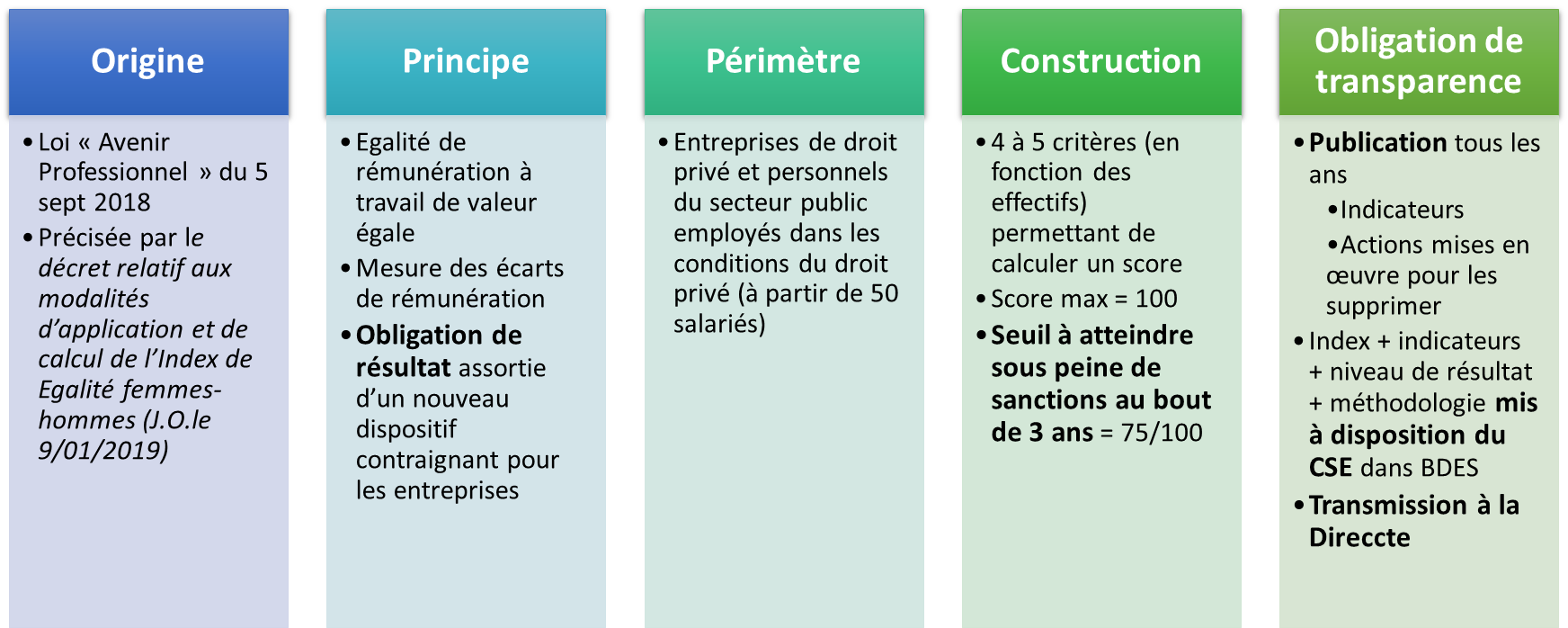
Ces constats doivent d’une part, se baser sur des données chiffrées concernant les domaines de l’EP, qui se trouvent dans la Base de données économiques et sociales (BDES) ; d’autre part sur des remontées des situations concrètes de travail, accessibles au moyen d’enquêtes, d’entretiens, d’observation, etc.

L’accord (ou à défaut, le plan d’action) doit porter sur au moins 3 des 9 domaines d’action pour les entreprises de 50 à 299 salariés et au moins 4 des 9 domaines d’actions pour les entreprises de plus de 300 salariés, la rémunération étant un domaine d’action obligatoire.

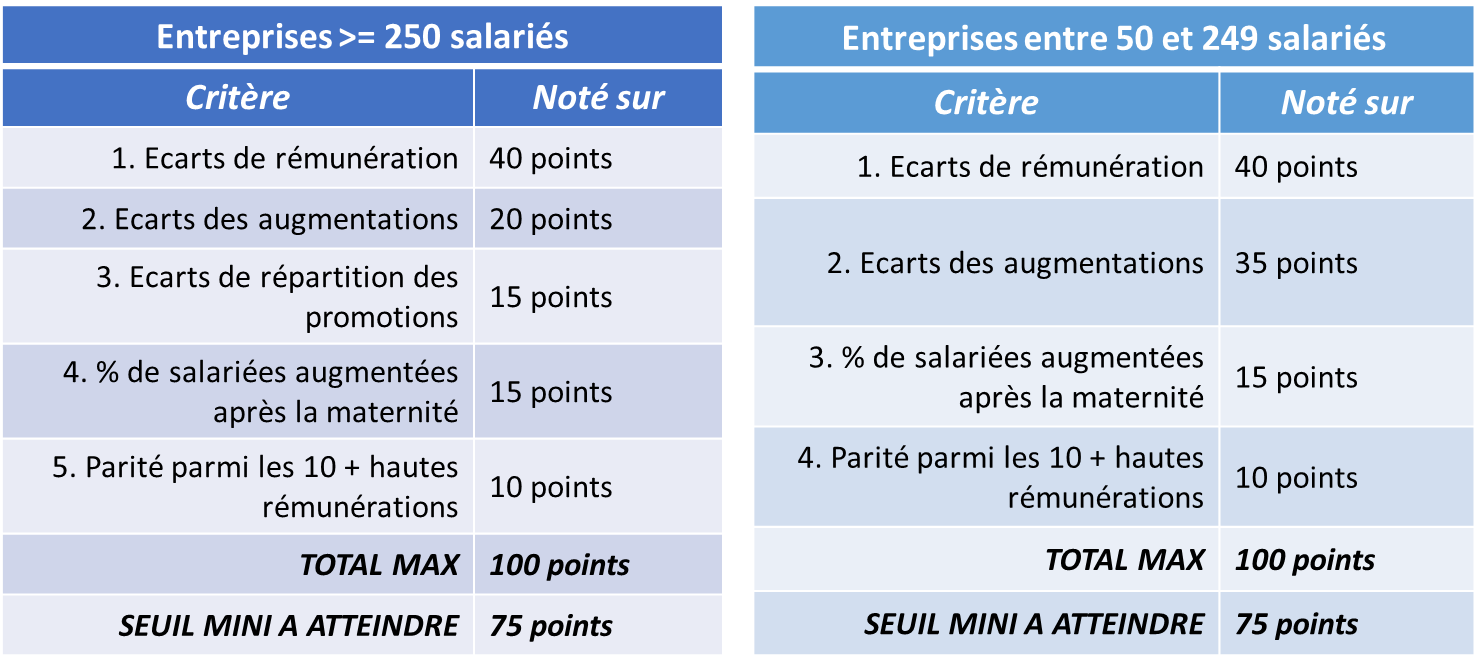
Il doit comprendre des objectifs et des mesures permettant de réduire les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

## 2.2 Index de l’Egalité Homme Femme

### Présentation



### Critères et Scores attribués en fonction des effectifs



1. **Les consignes aux participants**

## 3.1 Fiche confidentielle Directrice – les enjeux

Vous êtes, Mme Sarah BICHAME, Directrice associée de Blutt, société de services en ingénierie informatique (SSII), située à Tours, qui emploie 287 salariés.

Première et seule femme au sein du Comité de Direction de l'entreprise depuis plusieurs années, vous avez franchi un à un tous les échelons hiérarchiques. Votre parcours et votre progression ont requis de vous adapter à des collectifs majoritairement masculins.

Pour vous, l'index de l’égalité femme homme représente une obligation réglementaire supplémentaire. Vous admettez certaines disparités, mais ne souhaitait pas vous engager sur tous les indicateurs ayant obtenu les résultats les moins bons de l'index : augmentations des femmes après congé maternité, promotions, nombre de femmes parmi les 10 rémunérations les plus importantes.

Vous venez d’apprendre que l’Assemblée nationale a voté une proposition de loi promettant des quotas pour imposer davantage de femmes aux postes de direction des grandes entreprises.

Vous allez recevoir, au côté de votre DRH, les Délégués Syndicaux (DS) de votre entreprise, Mme Rachel JOLIE et M. M. Jean-Jacques CHOLET. Un bon niveau de dialogue social s’est progressivement construit.

L’objectif pour vous est de travailler uniquement sur un seul indicateur, c’est-à-dire réduire l’écart de répartition des promotions.

Intégrer des femmes dans le Comité de direction n’est absolument pas un objectif pour vous, vous avez trouvé votre confort et votre organisation dans la configuration actuelle et cela fonctionne très bien, intégrer des femmes au comité de direction représente pour vous une source de conflits que vous n’avez pas envie de gérer.

Bonne négociation !

## 3.2 Fiche confidentielle DRH de Blutt – les enjeux

Vous êtes Jean-Luc TROTTA, Directeur des Ressources Humaines de Blutt, une société de services en ingénierie informatique (SSII), située à Tours, qui emploie 287 salariés.

Vous avez travaillé à l’élaboration de l'index d’égalité femme homme, vous êtes également président du CSE, et dialoguez régulièrement avec les représentants du personnel et DS.

Les résultats de cet index sont, malgré une progression constante, en dessous des 75%.

Vous connaissez les caractéristiques des effectifs : si la mixité existe au niveau ingénieur et chef de projet, c’est moins le cas des managers et des échelons hiérarchiques au-dessus.

Dans le bilan social, vous constatez un nombre d’augmentations, de promotions, d’évolutions de carrière plus nombreuses chez les hommes.

Vous savez que l’entreprise doit entrer en négociation sur les mesures de correction et la programmation de mesures financières de rattrapage salarial.

Vous avez toujours soutenu la Directrice associée dans ses projets d’évolution et à chaque étape de sa progression. Vous la trouvez très compétente et vous pensez qu’elle a beaucoup apporté au sein du comité de direction. Il vous semble important de travailler sur la mixité au sein de ce même comité et sur la thématique des 10 rémunérations les plus hautes. Vous comptez sur les DS pour vous aider à convaincre la Directrice de travailler aussi sur cet axe, car vous savez qu’elle n’y est pas ouverte  !

Bonne négociation !

## 3.3 Fiche confidentielle DS de Blutt – les enjeux

Vous êtes, Mme Rachel JOLIE et M. Jean-Jacques CHOLET, délégués syndicaux au sein de Blutt, société de services en ingénierie informatique (SSII), située à Tours, qui emploie 287 salariés.

Vous échangez régulièrement avec les membres du CSE, et plus récemment au sujet des résultats de l’index d’égalité femme homme. Vous avez été informés des derniers résultats de cet index (74/100), ainsi que des résultats de chaque indicateur. Ceux ayant obtenu les résultats les moins bons sont : augmentations des femmes après congé maternité, promotions, nombre de femmes parmi les 10 rémunérations les plus importantes.

Vous allez rencontrer la directrice, Mme Sarah BICHAME et le DRH, M. Jean-Luc TROTTA, dans le cadre de la négociation de mesures de correction et la programmation de mesures financières de rattrapage salarial.

Votre objectif est donc de valoriser le rôle du syndicat dans le cadre de cette négociation, par l’obtention de mesures de rattrapage salariale.

Bonne négociation !

## 3.4 Fiche confidentielle des observateurs – la grille (Basé sur le travail de Grant 1995)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ITEMS à observer | Equipe DS | Equipe direction | Equipe DRH |
| Exprime clairement ses intérêts :   * Parle clairement et de manière à se faire comprendre * Résume l’information transmise * Reformule ses intérêts si besoin |  |  |  |
| Pose des questions à l’autre partie |  |  |  |
| Comprend et écoute les besoins de l’autre partie |  |  |  |
| Est capable de se mettre dans la position de l’autre en inversant les rôles afin de comprendre la demande |  |  |  |
| Comprend la position des autres en argumentant du point de vue de leurs intérêts |  |  |  |
| Etudie et énonce leur meilleure solution de rechange et celle de l’autre partie ? |  |  |  |
| Rassemble et énonce leurs critères objectifs et pertinents pour cette négociation ? |  |  |  |
| Se montre créatif, capable de proposer des solutions alternatives, nouvelles ? |  |  |  |
| Sort du cadre de la situation telle qu’il était présenté initialement ? |  |  |  |
| Instaure et accorde la confiance à l’autre partie ? (méfiance, confiance..) |  |  |  |

**Bonne négociation !**

1. Sources : <https://www.anact.fr/legalite-professionnelle-la-methode-anact>, https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/etablir-un-diagnostic/ [↑](#footnote-ref-2)
2. Source : https://www.gers.gouv.fr/content/download/5003/31272/file/Action.pdf [↑](#footnote-ref-3)
3. Source : 1° bis de l’article L. 2323-8 du code du travail [↑](#footnote-ref-4)