**Livret stagiaire**

Une image contenant homme, regardant, portable, ordinateur

Description générée automatiquement

**Jeu de simulation**

**Entreprise**

**QUADRICOLOR**

Une image contenant flèche

Description générée automatiquement

|  |  |
| --- | --- |
| **Temps nécessaires** | * 45 minutes à 1 heure |
| **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 |
| **Secteur** | * Secteur Bâtiment * Egalité professionnelle |
| **Niveau** | * Tout public |

1. **Préalable : négocier un accord pour l’égalité professionnelle[[1]](#footnote-2)**

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.

1. **Les consignes aux participants**

## **Fiche confidentielle Directrice de Quadricolor – les enjeux**

Vous êtes, Mme Eva JULLE, Directrice depuis 5 ans, et fille du fondateur de l’entreprise Quadricolor, situé près de Bayonne, et qui compte environ 127 salariés. Elle est spécialisée dans les peintures intérieures et extérieures, le revêtement des sols, l’entretien / la rénovation des façades et le bardage.

Vous allez recevoir le Délégué Syndical (DS) de votre entreprise, M. Jean MASSONNI. Un bon niveau de dialogue social s’est construit depuis plusieurs années.

L’objectif est d’obtenir une meilleure mixité dans tous les métiers, malgré les réticences émises, et d’axer la négociation sur l’acceptation des femmes dans les métiers terrain. D’ailleurs, vous avez-vous-même occupé des fonctions de peintre, de poseur de sol, etc. avant de reprendre la direction de l’entreprise de votre père.

**Le DS trouve la démarche très intéressante, mais est titulaire de remontées du terrain, montrant l’existence de stéréotypes. Bonne négociation !**

## **Fiche confidentielle Délégué Syndical – les enjeux**

Vous êtes, M. Jean MASSONNI, délégué syndical depuis 15 ans, au sein de l’entreprise Quadricolor, située près de Bayonne.

L’entreprise compte environ 127 salariés. Elle est spécialisée dans les peintures intérieures et extérieures, le revêtement des sols, l’entretien / la rénovation des façades et le bardage.

Vous allez rencontrer Mme Eva JULLE, Directrice depuis 5 ans, et fille du fondateur de l’entreprise Quadricolor, dans le cadre de l’ouverture de négociation d’un accord sur l’égalité professionnelle. Un bon niveau de dialogue social s’est construit depuis plusieurs années.

Vous avez, tout d’abord, échangé avec les membres du CSE qui ont participé à une démarche participative, préalable à la négociation. Ils vous ont fait part de leurs réticences, de leurs représentations quant à la grande difficulté d’accueillir des femmes, les conditions de travail difficiles, les ports de charges lourdes, le travail en hauteur, à l’extérieur, dans des quartiers parfois « insécurisants », des situations déjà à risque parfois pour les hommes, etc.

De votre côté, même si vous êtes conscient des difficultés et des réticences des équipes masculines, tout métier confondu, en lien avec la pénibilité et les situations à risque, vous êtes favorable à l’intégration des femmes dans l’entreprise.

**Votre objectif est donc de valoriser le rôle du syndicat dans le cadre de cette négociation, de faire prendre en compte la réalité et la pénibilité des situations de travail, de faire remonter les retours du terrain qui montrent l’existence de stéréotypes, en insistant sur le besoin de temps, de pédagogie, pour désamorcer les stéréotypes et les résistances. Bonne négociation !**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ITEMS à observer | Equipe DS | Equipe direction |
| 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..) |  |  |

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)