

QUELLES ACTIONS POUR FACILITER L'ARRIMAGE ET LE DÉBÂCHAGE ?



Les contraintes physiques se sont allégées au bénéfice de toutes et tous, notamment grâce à l'évolution des outils de travail des conducteurs (aide à la manutention, option sur véhicules, etc).

Les véhicules, matériels et équipements utilisés dans le transport ont grandement évolué ces dernières années, offrant des solutions pour chaque type d'activité. L'entretien régulier du matériel et du véhicule permet également de limiter les efforts physiques.

Vous trouverez dans cette fiche-outil des idées de dispositifs et d'équipements pour faciliter l'arrimage, le sanglage, le bâchage et le débâchage par le personnel de conduite de véhicules de transport routier de marchandises.

Comment réduire le besoin de force physique pour sangler un chargement et bâcher/débâcher ?

> IDÉE D'ACTION N°1 - Adapter la carrosserie

Envisager, au moment de l'acquisition de nouveaux véhicules, d'adopter des carrosseries de type XL.

Depuis 2007, certaines carrosseries respectent la norme EN12642 code XL avec des limites de charges bien supérieures à la catégorie L.

Ainsi, à chargement équivalent et bien entendu en respectant les normes, 50 sangles peuvent être remplacées par seulement 3 sangles, en utilisant simultanément des cliquets longs, des tapis antiglisse et une carrosserie XL.



> IDÉE D'ACTION N°2 - Recourir au système de sangles suspendues

Utiliser des solutions de sanglage et arrimage qui permettent d'alléger les efforts tout en améliorant la sécurité.

Le système de sangles suspendues offre une solution rapide, sûre et simple pour arrimer et désarrimer tout type de charges dans les véhicules.

Lors de l'arrimage des charges hautes, le ou la conducteur.trice du véhicule ne doit plus lancer les sangles à partir d'une échelle, à côté de la semi-remorque. Ce système de sangles suspendues est à la portée de toutes et tous.

> IDÉE D'ACTION N°3 - Utiliser du matériel qui permet de réduire les efforts pour arrimer et sangles

Recourir à des cliquets longs, des sangles à tendeur inversé et des tapis antiglisse.

A force égale, des cliquets longs permettent d'obtenir facilement une plus forte tension des sangles (50 kg de force suffisent alors pour exercer une pression de 500 kg). Le recours à des sangles à tendeur inversé « du haut vers le bas » protège le dos et les épaules de l'utilisateur.trice. Le nombre de sangles requises peut être diminué tout en améliorant la sécurité en utilisant des tapis antiglisse (déjà obligatoires en Allemagne).

> IDÉE D'ACTION N°4 - Bâcher/débâcher les bennes depuis le sol

Utiliser des aides au bâchage motorisé des bennes.

L'ensemble structure-bâches-toit coulissant sur rail diminue les contraintes d'ouverture et les efforts physiques grâce à un système de manivelles et de câbles activables depuis le sol.

L'utilisation de planches plus légères en aluminium permet également d'alléger le véhicule et les efforts.

La bâche est ainsi mise en place depuis le sol grâce à un système manuel ou électrique, limitant aussi les risques de chute de hauteur.

> IDÉE D'ACTION N°5 - Equiper d'enrouleur et lanceur de sangles les conducteurs.trices

Limiter les sollicitations des bras et des épaules lors de l'enroulage des sangles et du lancement de sangles.

Le lance sangle permet de lancer des sangles d'arrimage avec une simple impulsion du poignet grâce à une perche. Les enrouleurs peuvent être fixés au châssis du véhicule ou aimanté. Ils permettent aussi de gagner du temps.

> IDÉE D'ACTION N°6 - Equiper le conducteur.trice de manche télescopique

Limiter les risques de chutes du plateau lors du positionnement des cornières sur la marchandise à arrimer et des ridelles.

Cet équipement permet de déposer et poser les ridelles en toute sécurité en contrôlant leur descente pour éviter au conducteur.trice de les faire tomber sur lui.elle et sert à positionner les coins et cornières d'arrimage. Cela limite aussi les risques de chutes de plateau.

QUELLES ACTIONS POUR RÉDUIRE LA PÉNIBILITÉ DU CONDUCTEUR/DE LA CONDUCTRICE ?



Les contraintes physiques se sont allégées au bénéfice de toutes et tous, notamment grâce à l'évolution des outils de travail des conducteurs, déménageurs, opérateurs logistique (aide à la manutention, option sur véhicules, etc).

Les véhicules, matériels et équipements utilisés dans le transport ont grandement évolué ces dernières années, offrant des solutions pour chaque type d'activité. L'entretien régulier du matériel et du véhicule permet également de limiter les efforts physiques (ouverture des portes, bâches...).

Vous trouverez dans cette fiche-outil des solutions techniques et financières pour réduire la pénibilité au niveau de l'attelage, du dételage, de la conduite et de diverses manipulations exercées par le personnel de conduite de véhicules de transport routier de marchandises.

Comment réduire les contraintes physiques liées aux interactions entre conducteur.trice et véhicule ?»

> IDÉE D'ACTION N°1 - Adopter des béquilles motorisées de semi-remorque

Supprimer la fatigue liée à la contrainte de tourner la manivelle pour remonter et descendre la béquille de la semi.

Les béquilles motorisées de semi-remorque évitent la manœuvre manuelle des manivelles pour la montée puis la descente des béquilles (35 tours à chaque montée/descente). Elles sont particulièrement adaptées aux activités qui nécessitent d'atteler et déatteler de nombreuses fois par jour.

> IDÉE D'ACTION N°2 - Recourir au chaînage automatique

Rendre les conditions sur route moins risquées.

Le dispositif de chaînage automatique réservé aux poids lourds supprime les manutentions manuelles liées au chaînage des véhicules, pour une meilleure adhérence en cas d'épisode neigeux ou de pluies verglaçantes.

Actionné depuis la cabine, en appuyant sur un bouton du tableau de bord, un bras prolongé de chaînes rotatives se déploie en roulant. Les chaînes se positionnent sous les roues arrière.

> IDÉE D'ACTION N°3 - Equiper d'une sellette avec option ouverture à distance et 3 capteurs

Supprimer les contraintes liées la tâche d'attelage/déattelage.

Ces dispositifs fiabilisent l'accrochage et le décrochage. Ils permettent un retour d'informations du « bon attelage/déattelage » en cabine. Ils suppriment les montées/descentes de la cabine pour ces tâches et évitent les risques liés aux manutentions et aux chutes.

> IDÉE D'ACTION N°4 - Embarquer à bord du véhicule un matériel motorisé de manutention.

Alléger les opérations chargement/déchargement

Il peut s'agir d'un transpalette motorisé électrique ou semi-électrique arrimé dans le véhicule, voire d'un chariot élévateur accroché à l'arrière de véhicule.

Ce matériel réduit les contraintes physiques des conducteur.trice.s lors des opérations de manutention.

> **IDÉE D'ACTION N°5 - Adapter les portes intérieures/extérieures des remorques frigorifiques**

Limiter les manœuvres lors de la manipulation des portes.

A l'intérieur, manuelles et séparées en 2 parties, elles diminuent les manœuvres grâce à une trappe de dépressurisation avec vérin d'assistance au relevage et joints rétractables.

A l'extérieur, motorisées, elles suppriment les contraintes physiques lors de sa manœuvre (épaule, dos).

> **IDÉE D'ACTION N°6 - Solliciter des aides financières**

Adopter des équipements qui conjuguent amélioration de la productivité, réduction des risques et maîtrise des coûts.

Les équipements cités dans ces fiches ont un coût, mais ils concourent à la réduction de la pénibilité et à la prévention des risques professionnels. Ils participent aussi à l'attractivité des métiers et au maintien dans l'emploi. Ils permettent aussi des gains de productivité et de temps.

Par ailleurs, des aides peuvent être sollicitées auprès des pouvoirs publics pour financer la sellette sécurisée, l'équipement embarqué motorisé d'aide à la manutention, l'assistance motorisée pour la montée et la descente des béquilles, la porte rideau arrière motorisée (électrique ou électropneumatique) ou les demi-cloisons mobiles frigorifiques avec assistance au relevage.

Pour plus d'informations Ed 6189 rouler et manutentionner en sécurité – guide des choix des équipements des poids lourds – INRS



QUELLES ACTIONS POUR RÉDUIRE LA PÉNIBILITÉ DANS L'ENTREPÔT ?



Les contraintes physiques se sont allégées au bénéfice de toutes et tous, et la plupart du temps il n'est plus nécessaire d'avoir de « gros bras ».

Les véhicules, matériels et équipements utilisés dans le transport et la logistique ont grandement évolué ces dernières années, offrant des solutions pour chaque type d'activité. L'entretien régulier du matériel permet également de limiter les efforts physiques.

Vous trouverez dans cette fiche-outil des idées techniques et organisationnelles pour éviter les postures contraignantes et faciliter la manutention dans l'entrepôt.

Comment limiter le besoin de force physique lors des opérations de manutention en entrepôt ?

> IDÉE D'ACTION N°1 - Favoriser les transpalettes électriques

Limiter le port manuel et sans assistance de charges.

Il est conseillé de favoriser au maximum l'utilisation de transpalettes électriques, pour supprimer les efforts de tirer-pousser, et à haute volée, de façon à permettre la prise et la dépose d'objet à bonne hauteur (0,75 m - 1,10 m). Dans le cas d'une utilisation de transpalette manuel, limiter le poids transporté à 300 kg.

Pour rappel, la norme X35-109, qui concerne la population adulte (homme et femme) de 18 à 65 ans recommande de limiter à 15 kg le poids des objets manutentionnés manuellement et de supprimer toute manutention manuelle d'objet dont le poids est supérieur à 25 kg.



> IDÉE D'ACTION N°2 - Utiliser de nouvelles solutions technologiques

Réaliser une veille sur les nouvelles solutions de manutention telles que le micro pousseur et les expérimenter auprès des opérateurs logistiques.

Essayer le micro-pousseur

Le micro pousseur permet de pousser, tirer, mais aussi orienter sans effort, tout colis lourd posé sur un châssis équipé de roulettes. Le tracteur vient se lier au châssis au moyen d'un accrochage.

Aucun outillage n'est nécessaire, il suffit simplement d'adapter un axe au châssis. Fonctionnant avec un moteur électrique à courant continu, le tracteur autonome est silencieux. La capacité à déplacer peut aller jusqu'à 2 500 kg.

Essayer les exosquelettes

Dans le secteur de la logistique, certains postes impliquent la manipulation de charges plus ou moins lourdes, de hisser, porter et déposer des colis et des produits. Ces activités, sur le long terme, représentent un risque de troubles musculosquelettiques (TMS) en raison du port de charges répété ou de postures incorrectes.

Bien que le coût soit important, les exosquelettes permettent de réduire considérablement les TMS.

Se portant comme une sorte d'attelle, les exosquelettes soulagent les lombaires des salarié.e.s lorsqu'ils.elles soulèvent et déposent des charges. Ils facilitent, également, les opérations sur un poste de travail où la manipulation de charges lourdes est importante, voire également la répétition des mêmes gestes, soulageant les articulations du personnel.

En revanche, la mise en place de cette technologie est à corrélérer avec l'agencement du poste de travail pour ce qui est de l'autonomie des batteries.

Coût : l'éventail de prix des exosquelettes est assez large. Il dépend en grande partie des technologies utilisées pour leur conception. On trouve par exemple des exosquelettes textiles pour une centaine d'euros, alors que les technologies robotisées peuvent atteindre près de 50 000 euros. Les exosquelettes restent majoritairement des systèmes non robotisés. Leur prix n'excède généralement pas 5 000 euros.

Essayer la cobotique

La cobotique ou encore robotique collaborative, est caractérisée par l'interaction directe ou à distance, entre un opérateur et un système robotique. Le principe est d'associer en temps réel les capacités d'un robot (force, précision, répétition) et les compétences humaines (savoir-faire, analyse, décision) contrairement à un robot classique qui fonctionne de façon complètement autonome.

Même si le coût initial peut être élevé, à l'instar des exosquelettes, les cobots sont synonymes de productivité, qualité, flexibilité, réduction de la pénibilité et amélioration de l'ergonomie. Ils permettent de réaliser des gestes répétitifs, complexes, lourds ou très précis, qui demandaient auparavant beaucoup d'énergie et de concentration aux opérateurs, risquant ainsi diverses formes de TMS. Au-delà de l'automatisation, les cobots sont particulièrement intéressants pour l'employabilité des femmes ou d'hommes, l'allégement de certaines tâches permettant aux opérateur.trice.s d'accéder plus facilement à ces emplois.

> IDÉE D'ACTION N°3 - Organiser le poste et l'espace de travail

Veiller à ce que l'organisation du poste de travail et l'espace de travail concourent à limiter les efforts physiques.

Il s'agit d'adopter des postes de travail à hauteur variable et de profondeur inférieure à 50 cm de façon à éviter les postures contraignantes.

Lorsque cela est possible, ajuster la hauteur des lisses pour les alvéoles au sol d'un palettier permettra d'éviter aux personnes petites d'avoir des difficultés à se hausser et positionner des colis en hauteur, et à des personnes grandes de se baisser pour récupérer des colis bas. Le cas échéant, prévoir des équipements adaptés pour la collecte ou un protocole de travail en binôme pour réduire les risques de tous.

Il s'agit aussi d'éviter les rampes ou les défauts de mise à niveau qui sont sources d'efforts de tirer-pousser plus importants.

Il s'agit enfin de s'assurer d'une organisation qui évite les manutentions et les déplacements inutiles ainsi que les encombrements des lieux de circulation qui génèrent des efforts plus importants lors du déplacement de transpalettes par exemple.

Amélioration des outils :

Si les moyens et budgets de l'entreprise ne sont pas importants, il est nécessaire d'optimiser l'ensemble des postes de travail à l'aide d'équipements et outils adaptés qui rendront la réalisation de tâches plus facile et rapide. Le choix d'outils avancés peut améliorer les conditions de travail, l'ergonomie et faciliter l'égalité femmes/hommes.

Il existe, par exemple, des tournevis aimantés, mécaniques, électriques, des visseuses... qui accompagnent la force de serrage ou permettent d'améliorer la productivité en ne perdant pas les vis (grâce à l'aimant), qui génèrent des gestes parasites comme se baisser, chercher, etc.

Pour les postes statiques, on peut envisager :

- des tables élévatrices électriques fixes mettent à la bonne hauteur les charges,
- des sièges adaptés qui permettent une assise confortable et une meilleure amplitude de mouvements...

Luminosité adaptée aux postes de travail :

Les exigences et les contraintes en éclairage sont diverses et dépendent du type d'activité et de la configuration des lieux. Dans tous les cas, il est essentiel de distinguer les différentes zones à éclairer : les axes de circulation, les racks de stockage et les mezzanines, les zones de contrôle/picking/groupage, et les quais de chargement, l'extérieur, etc.

Non seulement une luminosité adaptée va préserver les yeux et la fatigue de vos opérateurs, mais si elle est bien calibrée et avec des équipements à bonne distance du poste, ou en cohérence avec le jour à l'extérieur du bâtiment, elle apportera également une productivité supplémentaire des hommes et femmes, surtout sur des opérations minutieuses demandant de la concentration/précision.

> IDÉE D'ACTION N°4 - Formation à la prévention des risques de TMS pour la manutention

L'information et la formation des salariés est un facteur important dans la prévention des risques de TMS¹. Pas toujours réalisée lors d'un recrutement et prise de poste, la formation aux gestes à faire ou ne pas faire en manipulant des colis, quel que soit leur poids, est un paramètre important de prévention des TMS.

Les formations concernent non seulement la prévention des risques de TMS à différents niveaux dans l'entreprise (salariés, encadrement, responsables de sécurité, dirigeant.e) mais aussi l'accompagnement dans l'évolution des pratiques professionnelles.

Hommes ou femmes doivent apprendre à se baisser, à solliciter un(e) collègue lors de la manipulation d'une charge lourde ou aux dimensions extra-normales (même légère, une planche de 2m x 50cm peut créer des accidents du travail). Un.e salarié.e informé.e des risques qu'il/elle encourt sera attentif.ve et efficace pour prévenir les risques de TMS.

Quelles formations possibles ?

Ces formations peuvent consister à prévoir un temps d'apprentissage pour les nouveaux ou nouvelles salariés.ées, à favoriser la transmission des savoir-faire par le personnel expérimenté, accompagner la polyvalence par une montée en charge de travail progressive, accompagner des changements d'organisations, de produits...

Les formations « Gestes et postures » et/ou « PRAP » (Prévention des risques liés à l'activité physique) contribuent à diminuer les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle liés aux activités physiques et participent à l'amélioration des conditions de travail.

L'assurance maladie propose aux entreprises une offre de service nommée TMS Pros². TMS Pros met à disposition une méthode et des outils qui permettent de définir des actions de préventions adaptées à chaque entreprise. En fonction des différents besoins les actions peuvent porter sur :

- La conception des outils ou des produits
- Le matériel
- L'aménagement des postes
- L'organisation du travail

> IDÉE D'ACTION N°5 - Adapter les équipements de protections individuelles

Les chaussures de sécurité, lunettes de sécurité, casques, gants et autres équipements de protection individuelle (EPI) sont nécessaires pour protéger les salariés des risques. La difficulté reste de bien choisir et d'utiliser correctement ces EPI.

Ces équipements de protection individuelle doivent être choisis en tenant compte d'un aspect ergonomique essentiel pour être adaptés à la morphologie de leurs utilisateurs :

- Un casque trop grand, trop lourd... fera faire de mauvais gestes ou peut bloquer des cervicales,
- Des chaussures inconfortables poseront à moyen/long terme des problèmes de colonne vertébrale,
- Des lunettes non adaptées à la vue, ou trop lourdes, etc. risquent également de faire faire à l'opérateur.trice des gestes non adaptés au poste de travail.

Il faut donc personnaliser les équipements de sécurité et s'assurer de fidéliser l'opérateur.trice dans l'occupation de son poste en lui montrant l'importance de son rôle au cœur des opérations et donc la pertinence de cette personnalisation.

1- 95 % des maladies professionnelles reconnues dans le secteur du transport et de la logistique sont liés à des TMS (sources assurance maladie)

2 - <https://www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/risques/troubles-musculosquelettiques-tms/demarche-tms-pros>

> **IDÉE D'ACTION N°6 - Mettre en place des dispositifs veillant à la sécurité des salarié.e.s**

La sécurisation d'un entrepôt est souvent nécessaire pour garantir la santé et sécurité de tous les salariés femmes et hommes.

Avec leurs taille dimensions importantes et leur agencement complexe, il est important de bien veiller à sécuriser toutes les zones de l'entrepôt, même les plus reculées, sombres, afin de garantir la sérénité de tou.te.s les opérateur.trice.s. En respect des règles internes et en informant tous les collaborateurs.trices que ces points de surveillance existent, en formant les personnels de sécurité à agir rapidement, vous protégerez vos équipes tout en refrainant les comportements inappropriés.



QUELLES ACTIONS POUR LUTTER CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ?



Quelles actions pour lutter contre les agissements sexistes ?

> Qu'est-ce que l'agissement sexiste ?

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail le définit : « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Ces comportements agissent comme des « stresseurs »¹ pour les salarié.e.s qui, lorsqu'ils s'installent dans la durée, peuvent créer de la souffrance chez les individus qui le subissent, diminuer leur sentiment de compétence et leur ambition (turnover, journées de travail perdues, perte de qualité de la production, démotivation, retrait,...) et perturber le bon fonctionnement de l'entreprise.

1 Source : www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/KIT-SEXIME-IMPRESSION-A5_V5-bat-VERSION-INTERNET-24-novembre-2016.pdf

> **Quelques exemples d'agissements sexistes :**

• **Critiquer une femme parce qu'elle n'est pas assez féminine, ou un homme parce qu'il n'est pas assez viril.**

Exemple : une femme conductrice, souvent associée à une femme ayant un comportement « masculin », fait l'objet de critiques régulières de la part de ses collègues : « Tu pourrais faire des efforts et dire à ton mari de t'acheter une jupe ».

• **Faire des commentaires humiliants ou tout autre comportement verbal, physique, fondés sur le sexe d'une personne.**

Exemple : une femme, seule dans un effectif masculin, entend plusieurs fois des propos méprisants sur les femmes, tenus par ses collègues, le midi à la pause, elle se voit imposer d'écouter les informations suivies par ses collègues, au cours de laquelle des propos offensants sur les femmes sont tenus (« blondasse », etc).

• **Faire des « blagues sexistes » ou à caractère sexuel, de manière répétée à une collègue/ un collègue.**

A retenir

D'après le ministère du travail, les trois éléments suivants doivent être réunis pour constituer un agissement sexiste :

1. L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de faits sous diverses formes (comportement, propos, acte...) subi(s) par une personne, et ainsi non désiré(s) ;
2. L'agissement, doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salarié.e ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant, offensant.
3. L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un.e salarié.e subit ces agissement(s) de manière répétée par ce qu'elle est une femme, ou parce qu'il est un homme.

Comment prévenir le sexisme et combattre les comportements sexistes ?

En tant qu'employeur.euse, responsable des ressources humaines, vous pouvez agir pour lutter contre ses agissements sexistes. Voici quelques idées d'actions à mettre en place.

> **IDÉE D'ACTION N°1 - Définir un cadre strict d'interdiction**

Procéder à un rappel à la loi et aux dispositions du règlement intérieur s'il existe. Sensibiliser sur l'interdiction des comportements sexistes incluant les propos, les blagues... pendant la durée du travail

• Rappeler dans votre règlement intérieur l'interdiction de tout agissement sexiste au travail (article L.1321-2 CT), et les sanctions disciplinaires encourues (du simple avertissement, au blâme ou licenciement).

Cette interdiction vaut dans l'enceinte de l'entreprise, dans les véhicules (gadgets, photos, affiches...), comme hors de l'entreprise notamment dans les relations avec les prestataires externes, la clientèle, les confrères et consœurs... Les propos visés par ce type de dispositions sont, par exemple : « Arrête de faire ta blonde, passe la seconde » ; « Ne fais pas ta gonzesse ».

• Intégrer dans votre plan de prévention les risques liés à tout agissement sexiste.

Le code du travail fait obligation à l'employeur.euse d'évaluer tous les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.euses (cette évaluation doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe) et de planifier des mesures de prévention y compris en matière d'agissements sexistes (article L.4121-2 CT).

> **L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :**

« L'entreprise s'engage à sensibiliser de façon concrète et étayée l'interdiction des propos, blagues et comportements sexistes (en mentionnant des exemples explicites et réels constatés dans l'entreprise) tel que rappelé dans son règlement intérieur. »

> IDÉE D'ACTION N°2 - Afficher l'engagement de l'entreprise à lutter contre le sexisme

- Rappeler dans vos outils de communication interne (affichages, règlement intérieur, lettres d'information, livret d'accueil, intranet, mail...) et lors de vos prises de paroles durant les différentes instances internes, la volonté de l'entreprise de lutter contre le sexisme.
- Rappeler aux équipes (y compris par affichage dans leur lieu de travail) l'article de loi relatif aux agissements sexistes, tel que mentionné au règlement intérieur.
- Signer et diffuser une charte d'engagement contre le sexisme et autres formes de violences.
- Outre les rappels juridiques, mettre en place une politique de communication interne abordable et visuelle ; en voici un exemple (projet @crocodile) : <https://projetcrocodiles.tumblr.com/>

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à communiquer sur son engagement à lutter contre le sexisme. »

> IDÉE D'ACTION N°3 - Sensibiliser vos salarié.e.s à la question du sexisme

Mener une réflexion aboutie sur les stéréotypes de genre, le sexisme et le harcèlement au sein de votre entreprise, en définissant par exemple comme cela se matérialise (gestes, propos...)

Sensibiliser l'ensemble des salarié.e.s à la lutte contre les stéréotypes de genre, les agissements sexistes et le harcèlement à travers des journées de formation ou des journées consacrées à la question (jeux de rôles, ateliers de mises en situations...);

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à inciter l'ensemble des salarié.e.s à contribuer, prévenir, identifier des agissements sexistes ».

> IDÉE D'ACTION N°4 - Impliquer le Comité Social et Economique (CSE)

Sensibiliser les membres du CSE à la question des agissements sexistes en entreprise et aux moyens à mettre en œuvre pour lutter contre.

La sensibilisation des membres du CSE permettra de faire en sorte que la lutte contre le sexisme devienne un axe à part entière de la stratégie de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

Cette sensibilisation comprendra un volet sur l'aspect légal et un volet sur les stéréotypes de genre. Il s'agira surtout de prévoir un volet spécifique sur la lutte contre les agissements sexistes au travail.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à former tous les membres du Comité Social et Economique à la question du sexisme au travail et aux moyens à mettre en œuvre dans l'entreprise pour lutter contre. »

> IDÉE D'ACTION N°5 - Évaluer les comportements

Évaluer le climat et les pratiques dans l'entreprise sur la question des agissements sexistes.

Il s'agit de mener une enquête qualitative en interne adressée aux salarié.e.s de l'entreprise : le sexisme est-il pratiqué ? Est-il toléré ? Est-il identifié ?

L'anonymat des répondant.e.s est à préserver. Les résultats de cette enquête permettront d'orienter ou d'affiner les actions de lutte contre les agissements sexistes susceptibles d'être prises par la direction, en lien avec le CSE de l'entreprise et notamment dans le cadre du document d'évaluation des risques.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à mener une enquête anonyme auprès des salarié.e-s de l'entreprise sur le sexisme. »

Pour plus d'informations vous pouvez vous appuyer sur les documents suivants :

- https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/KIT-SEXIME-IMPRESSON-A5_V5-bat-VERSION-INTERNET-24-novembre-2016.pdf
- https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_livret-de-formation_harcelement-sexuel-au-travail_2020.pdf