

## Appel à projet FACT n°2018- 01

« Agir en faveur de l'égalité et de la mixité »

- Date de communication : 16 février 2018
- Date limite de dépôt des dossiers : 13 avril 2018
- Commission d'examen des dossiers : 15 mai 2018

*Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) a pour objet de promouvoir et soutenir, au moyen d'une aide financière, versée sous forme de subvention dans le cadre d'une procédure d'appel d'offre, des projets innovants, d'expérimentation ou de capitalisation – transfert, sur le champ de la qualité de vie au travail.*

*Ces projets sont susceptibles de mobiliser une stratégie d'action et des réponses nouvelles et ambitieuses, au regard du contexte spécifique de l'entreprise, du secteur d'activité ou du territoire concerné, pour répondre à des besoins en lien avec l'amélioration des conditions de travail. Ils s'inscrivent, nécessairement, dans le cadre d'un dialogue social rénové, d'une approche participative et d'une dynamique d'échange et d'action sur le travail.*

## Orientations de l'appel à projet

La question de l'égalité professionnelle se pose aussi sous l'angle de l'amélioration des conditions de travail. L'évolution récente du cadre légal nous invite à questionner les indicateurs sexués de santé au travail et à agir sur les causes profondes susceptibles d'expliquer les écarts observés. L'analyse des données statistiques<sup>1</sup> met en évidence des différences d'évolution de la sinistralité au travail selon le sexe, entre 2001 et 2015. Si le taux d'accident de travail diminue pour les hommes (- 28,6%), il augmente de 28 % pour les femmes. Ces dernières sont désormais légèrement plus touchées par des accidents de trajet alors que les maladies professionnelles touchent autant les hommes que les femmes. En matière de conditions de travail, là encore, les femmes sont particulièrement exposées<sup>2</sup> : augmentations des contraintes de vigilance, de la pression temporelle, baisse de l'autonomie plus marquée pour les femmes, etc. De nombreuses études, comme les enquêtes Sumer et SIP, révèlent également que les femmes sont surexposées aux risques psychosociaux et qu'elles sont 30 à 40% plus absentes que les hommes indépendamment de la présence ou non d'enfants. On constate ainsi une sous-évaluation de l'exposition aux risques et à l'usure professionnelle des femmes notamment dans des emplois, métiers à prédominance féminine et un déficit des politiques de prévention dans ces secteurs d'activités (administratifs, services, soins, commerce...). Dans le même temps, en matière de conditions d'emploi, de recrutements, de parcours professionnels, de rémunération et d'articulation des temps de vie, des inégalités importantes demeurent et les stéréotypes de genre ont la vie dure.

Aborder les conditions de travail au prisme de l'égalité professionnelle c'est d'abord, prendre en compte la situation différenciée des femmes et des hommes dans le travail et dans le hors travail. La réalisation d'un diagnostic égalité, adapté à chaque situation, est un point de départ incontournable à l'identification de leviers d'action pour conjuguer égalité professionnelle, santé et performance des organisations. Aborder les conditions de travail au prisme de l'égalité professionnelle c'est également se poser la question en amont de tout projet, des facteurs clé de succès pour que le projet soit générateur d'égalité professionnelle ou à minima ne renforce pas les inégalités professionnelles pour les femmes et les hommes ; en matière de mixité, parcours, conditions de travail et de santé au travail, articulation des temps...

---

<sup>1</sup> Se référer au rapport rédigé par Florence Chappert et Patricia Therry, [Photographie statistique des AT-MP en France selon le sexe entre 2001 et 2015, mars 2017](#) :

<sup>2</sup> *Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux*, Dares, analyses, décembre 2017, n° 082

Quel que soit l'angle d'attaque, le sujet de l'égalité professionnelle femme / homme au travail reste ainsi difficile à appréhender pour les organisations. Au-delà des approches spécifiques, portées par les services Ressources Humaines, très centrées sur les populations de femmes cadres et des objectifs de réduction des écarts de salaires, les démarches engagées en faveur de l'égalité professionnelle gagneraient en pertinence si elles s'inscrivaient dans une approche systémique plus intégrée et transversale. Dans cette perspective, agir sur l'égalité professionnelle, ne serait plus une contrainte mais une opportunité pour revoir certains modes de fonctionnement et d'organisation ou repenser des pratiques de management. Pour impulser, ou redynamiser, des initiatives en faveur de l'égalité professionnelle intégrant les enjeux d'amélioration de la qualité de vie au travail des femmes et des hommes, il apparaît également nécessaire de mobiliser tous les acteurs de l'entreprise (fonctions supports, direction, managers-euses, syndicats, ...). L'enjeu consiste bien à dépasser la conviction d'un-e dirigeant-e pour ancrer durablement ces démarches dans la réalité opérationnelle des entreprises.

## Caractéristiques des propositions attendues

En lien avec l'ensemble des obligations des entreprises, en matière de prévention des risques et d'égalité professionnelle, et la déclinaison des actions du plan interministériel pour l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité, l'objectif de cet appel à projet est de soutenir des actions opérationnelles innovantes au niveau, d'une branche, d'un territoire ou d'une entreprise.

4 axes prioritaires ont été retenus dans le cadre de cet appel à projet :

- **1/Développer des outils et des pratiques de prévention et de santé au travail qui prennent en compte l'exposition différenciée des femmes et des hommes** aux risques professionnels, y compris l'agissement sexiste et le harcèlement sexuel. Quelles soient curatives ou préventives, ces *démarches spécifiques de diagnostic et/ou de pronostic d'impact, d'élaboration de plans d'action* peuvent viser un secteur d'activité, un métier ou une activité particulière. Une attention particulière sera portée à l'approche méthodologique développée pour favoriser une approche intégrée et transversale prenant en compte les situations de travail des femmes et des hommes. L'engagement d'un projet industriel, des transformations numériques, un changement d'organisation ou le développement du télétravail sont autant d'opportunités pour renforcer l'intégration des enjeux d'égalité professionnelle et d'améliorer des conditions de travail des femmes et des hommes.

- **2/Mettre en œuvre des démarches visant à prévenir, détecter et gérer des agissements sexistes et situations de harcèlement sexuel au travail.** Les évolutions législatives<sup>3</sup> vont dans le sens d'une prise en compte de l'égalité dans la santé au travail, y compris dans ses manifestations les plus néfastes comme le sexisme. La lutte contre les préjugés basés sur le genre et les différentes formes de sexismes passe, dans un premier temps, par l'ouverture d'espaces de discussion sur ce sujet. Ce préalable favorise l'engagement d'un travail d'identification des facteurs organisationnels qui concourent à des agissements sexistes ou de harcèlement sexuel et la recherche des leviers organisationnels de prévention. Cela passe aussi par des *actions de sensibilisation et de formation adaptées* (dirigeants, managers, instances représentatives du personnel,...), des engagements politiques (chartes, règlements intérieurs, accords,...) et la mise en place de *processus de prise en charge de ces actes* condamnables en lien avec la politique de responsabilité sociétale des organisations.
- **3/ Outiller, dans un cadre juridique renouvelé<sup>4</sup>, les négociations collectives ou l'élaboration de plans d'actions sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (QVT).** Les *démarches QVT* peuvent favoriser une approche systémique et intégrée en reliant l'égalité professionnelle à l'organisation du travail, au fonctionnement des collectifs, au management, aux compétences,... et plus globalement à l'ensemble des conditions favorables à l'amélioration du bien-être et de l'efficacité au travail. Dans ce cadre, *l'engagement d'expérimentations* (télétravail, nouvelle organisation, évolution des métiers,) permet, d'appréhender les enjeux relatifs à l'égalité professionnelle. Cet axe concerne plus particulièrement les partenaires sociaux avec des objectifs de montée en compétences de l'ensemble des parties prenantes des plans d'action et négociations sur le champ de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

---

<sup>3</sup> Se référer notamment à l'article 222-33 de 2012 du code du travail sur le harcèlement sexuel ; à l'article 1142-2-1 de 2015 sur la notion d'agissement sexiste et son intégration dans les principes généraux de prévention des risques en 2016 (article 4121-2 du code du travail)

<sup>4</sup> Pour lutter contre les inégalités professionnelles, les entreprises de plus de 50 salarié-e.s doivent être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral. Cette obligation s'applique même si l'entreprise n'est pas dotée d'institutions représentatives du personnel.

- **4/Repérer et à diffuser des bonnes pratiques** sur ce champ auprès d'acteurs relais, de dirigeants d'entreprises ou de consultants. La *promotion d'actions innovantes en matière d'égalité professionnelle* conduites à l'échelle d'un territoire ou d'une organisation est un moyen important pour convaincre les acteurs de l'entreprise qu'il est possible d'agir pour une égalité réelle en appréhendant l'ensemble des éléments qui concourent à expliquer les effets différenciés du travail sur la santé et les parcours des femmes et des hommes. Ces retours d'expériences doivent permettre d'identifier les facteurs facilitant ou limitant le développement d'action en faveur de l'égalité professionnelle au travail. Au final, il s'agit bien de faire en sorte que ce sujet devienne une clef d'entrée privilégiée pour repenser les relations de travail et modes de fonctionnement d'une organisation.

## Procédure de sélection

Les projets éligibles s'inscrivent soit dans une démarche d'action :

- individuelle d'accompagnement direct d'une entreprise ou d'une association de moins de 300 salariés ;
- collective(s) territoriale(s) interprofessionnelle (s) ;
- collective(s) sectorielle(s) territoriale(s) ou nationales(s) ;

Ces démarches visent, explicitement, à améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes (salarié-e-s de l'entreprise, de l'association, du secteur, du territoire, de la branche). Elles sont, nécessairement, participatives.

Les institutions représentatives du personnel ou, à défaut, les salariés doivent être informés du contenu du projet qui fera l'objet d'une subvention du FACT et être associés à sa mise en œuvre.

Les projets seront examinés par une commission de sélection sur la base des critères suivants :

- Conformité avec les critères d'éligibilité du Fact
- Pertinence des objectifs visés et ambition du projet
- Capacité à répondre aux orientations et priorités de l'appel à projet
- Pertinence de la méthodologie et de la démarche proposée
- Potentialités de capitalisation et de transfert
- Qualité du partenariat technique et financier

Une réponse sera transmise aux porteurs de projets dans un délai d'un mois. La commission est souveraine, aucun recours n'est recevable contre les décisions de refus ou d'acceptation partielle de financement d'un projet. La décision d'attribution de la subvention est formalisée par une convention entre l'Anact et le porteur du projet retenu.

Une enveloppe globale de **700 000 euros** est affectée pour cet appel à projet.