

NOTE DE CADRAGE

Appel à projets n°2024-02 porté par l'Aract Hauts-de-France

Numérique, intelligence artificielle et conditions de travail

Date de diffusion : 12 juillet 2024

Date du webinaire de présentation : 5 septembre 2024

Date butoir de réception des candidatures : 31 octobre 2024

Table des matières

<i>Éléments de contexte</i>	p 2
<i>Positionnement sur les transitions numériques</i>	p 4
<i>Transitions numériques et conditions de travail</i>	
<i>Intelligence artificielle et conditions de travail</i>	
<i>Orientation de l'appel à projet</i>	p 7
<i>Caractéristiques des projets attendus</i>	p 8
<i>Candidater</i>	p12
<i>Et ensuite ?</i>	p14
<i>Annexes</i>	p15
La qualité de vie et des conditions de travail	
Prise en compte de l'égalité professionnelle	
<i>Votre contact en région</i>	p 18



Qu'est-ce que le Fact ?



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'appels à projets, des projets innovants, d'expérimentation et 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 renouvelé, d'une approche participative et d'une dynamique d'échange et d'action sur le travail.

Éléments de contexte

Les transitions numériques constituent une préoccupation majeure des entreprises et plus généralement de tout type d'organisation depuis plusieurs décennies, marquant une évolution majeure dans la manière dont les organisations opèrent, conduisent leurs projets et interagissent avec leur environnement. Cette transformation demeure structurellement soutenue par des dispositifs publics visant à favoriser l'adoption des technologies numériques et à accompagner les entreprises dans cette transition.

D'autres facteurs, conjoncturels à ceux-ci, sont venus jouer un rôle d'accélérateur. En premier lieu, la pandémie de COVID-19 qui a contraint une grande partie de la population active au travail à distance. Avec, au-delà des aspects techniques, l'obligation pour les organisations de repenser leurs modes de fonctionnement, de communication, de dialogue, de management, de coopération.

A ce premier facteur s'ajoute le sujet d'actualité qu'est l'intelligence artificielle (IA). Sans qu'il s'agisse d'un objet nouveau à proprement parler, c'est l'émergence récente des IA génératives qui a fait rupture. Capables de créer des contenus de manière autonome, ce type de système d'intelligence artificielle (SIA) a pu rapidement pénétrer le monde du travail - tout secteur confondu - et de façon plus ou moins instituée, soulevant de nombreuses questions et défis.

Les défis liés à l'intelligence artificielle se manifestent à la fois pour les entreprises et pour les régulateurs de l'Union Européenne et de l'État français, créant une situation de double contrainte. Du côté des régulateurs, il s'agit d'encourager le développement et l'innovation des systèmes d'IA, tout en assurant un contrôle et une régulation appropriée, comme en témoigne la récente loi

européenne sur l'intelligence artificielle¹ ou l'accord-cadre pour les administrations². Les régulateurs doivent donc trouver un équilibre délicat entre promotion de l'innovation et protection des citoyens et des données. Il en est de même du côté des entreprises pour qui le défi réside dans le déploiement efficace et compétitif des SIA, sans que ceux-ci ne conduisent à une dégradation telle que les conditions de travail ne soient plus soutenables. Ce qui nous fait dire que ce déploiement doit être accompagné pour éviter des implémentations « sauvages », précipitées et mal conçues qui pourraient nuire aux conditions de travail. Il est crucial que les entreprises puissent intégrer ces technologies de manière réfléchie, discutée et structurée, avec un accompagnement adéquat.

Ainsi, à l'intersection de ces deux perspectives, se dessine un double enjeu : pour les régulateurs, celui de stimuler et de réguler, et pour les entreprises, celui de déployer et d'accompagner.

¹ <https://artificialintelligenceact.eu/fr/high-level-summary/>

² <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/La%20DGAFP/Europe%20et%20international/SDC-CGA-Agreement-on-digitalisation-FR.pdf>

Positionnement sur les transitions numériques

Transitions numériques et conditions de travail

Les transformations numériques impactent tous les secteurs et tous les aspects de l'entreprise. Nous pourrions nous contenter de cette affirmation mais tâchons de préciser un peu et rappelons le positionnement de l'Anact et des Aract, à savoir que l'aspect technologique n'est qu'une dimension parmi toutes celles qui couvrent ce type de projet (économiques, sociales, juridiques, etc.) : gestion des ressources humaines, gestion financière, juridique, production. Les entreprises doivent s'adapter rapidement aux nouvelles technologies et aux nouveaux usages pour rester compétitives sur un marché en constante évolution. Si ces transitions numériques offrent des opportunités de croissance et d'innovation, elles nécessitent une double réflexion :

- **Sur les objets** : c'est-à-dire sur les changements organisationnels et les compétences nécessaires pour accompagner cette transformation.
- **Sur les processus** : entendez par là, la manière de conduire ces projets (les acteurs associés, la structuration sociale, la prise de décision, etc.)

Les transitions numériques soulèvent également des enjeux éthiques et sociétaux, notamment en ce qui concerne l'impact sur l'emploi et les conditions de travail. La digitalisation des processus peut entraîner des changements dans les métiers, nécessitant de nouvelles compétences et une adaptation des modes de travail. Les questions de surveillance, de contrôle et de protection des données deviennent cruciales dans un environnement numérique en constante évolution.

D'une manière presque automatique, l'intégration du numérique dans le monde du travail véhicule un ensemble d'idées positives, de promesses (productivité augmentée, réduction de la pénibilité, collaboration renforcée, etc.) qu'il convient de discuter et que nous avons synthétisé dans le tableau³ ci-dessous.

PROMESSES	MENACES
Accès rapide et facile à l'information	Charge cognitive, infobésité, etc.

³ 10 questions sur la maîtrise des transformations numériques – Anact 2019.

Plus de liberté et de souplesse dans l'utilisation des technologie	Accroissement des possibilités de contrôle de l'activité
Des organisations du travail plus simple et plus fluides	Dépendance à des systèmes complexes
Collaborations facilitées (peu importe le lieu et le moment)	Rationalisation de l'activité Perméabilité dans l'équilibre vie pro/vie perso
Des activités moins pénibles	Pertes de savoir-faire

En résumé, les transitions numériques des entreprises / des associations ne se limitent pas à des aspects technologiques, mais englobent un ensemble de transformations organisationnelles, sociales et sociétales. Elles invitent à repenser les modèles d'affaires, les modes de gouvernance et les relations avec les parties prenantes, dans une dynamique de transformation profonde et continue. La capacité à innover, à s'adapter et à anticiper les évolutions technologiques devient un enjeu stratégique majeur pour les entreprises souhaitant rester compétitives sur un marché en mutation constante.

Nous faisons l'hypothèse que les projets de transformation numériques peuvent être vecteurs de performance si et seulement si ces derniers sont accompagnés, c'est-à-dire :

- En phase avec les orientations stratégiques (ce qui sous-entend un partage avec les équipes) ;
- Avec une conduite de projet associant de façon participative les acteurs et notamment les utilisateurs destinataires ;
- En pensant et anticipant les besoins futurs : formations, parcours professionnels, modes de management, etc.

Pour aller plus loin

- [10 questions sur la maîtrise des transformations numériques](#)
- [10 questions sur la conduite des projets de transformation](#)
- [La transition numérique, promesse et menace pour « l'expérience travailleur »](#)
- [Les démarches de simulation](#)

Intelligence artificielle et conditions de travail

Articles, livres blancs, étude, tribunes, le foisonnement des productions sur l'intelligence artificielle pourrait laisser penser qu'il s'agit d'un objet complètement nouveau et dont les impacts nous seraient eux-mêmes inconnus. Rappelons toutefois que l'intelligence artificielle comme objet

d'étude trouve ses origines dans les années 40, au cœur de la cybernétique et des premières réflexions sur les capacités des machines à reproduire des processus cognitifs humains.

Depuis lors, le domaine de l'intelligence artificielle a connu un développement continu, marqué par des avancées significatives dans les années 60 et au-delà. C'est à partir des années 2010, avec l'avènement de l'apprentissage profond et plus récemment des intelligences artificielles génératives telles que ChatGPT en 2022, que l'intelligence artificielle a pris une place prépondérante dans les débats sociétaux et technologiques. Bien que perçue comme un sujet relativement nouveau, l'intelligence artificielle est en réalité un domaine en constante évolution, dont les racines plongent loin dans le passé et qui continue de se réinventer et de repousser les limites de nos connaissances et de nos capacités technologiques⁴.

Les « Promesses – Menaces » évoquée plus haut restent applicable aux systèmes d'intelligence artificielle (SIA), comme l'illustre le dernier rapport⁵ du LaborIA qui évoque des « conflits de rationalité » en pointant les tensions entre :

- la logique « gestionnaire » d'un côté : portée par les décideurs et qui motive l'utilisation de l'IA pour réduire les risques, la pénibilité et améliorer la performance ;
- la logique du « travail réel » de l'autre : portée par les salariés/agents et dont les préoccupations portent sur les enjeux de reconnaissance, de qualité des relations sociales, d'autonomie et de responsabilité.

On peut également évoquer la promesse de permettre aux salariés et aux agents de pouvoir se focaliser sur les tâches à plus forte valeur ajoutée. Ne s'agit-il pas plutôt d'un risque : celui d'un appauvrissement du métier et de l'activité ; rappelant un des risques du Lean Management⁶. Et pour quel(s) bénéfice(s) ? Pas celui de la productivité ni de la qualité du travail tant il est difficile pour un travailleur de maintenir le même niveau de production (en quantité et qualité) à l'échelle d'une journée de travail.

⁴ Grasset et al. (2024) – Formation professionnelles : inventer de nouveaux usages pédagogiques avec l'IA – Horizons Publics, Hors Série Hiver 2024 - <https://www.horizonspublics.fr/revue/hiver-2024/la-formation-professionnelle-un-levier-dinnovation-publique>

⁵ [Étude des impacts de l'IA sur le travail](#) – Synthèse Générale, LaborIA 2024

⁶ [10 questions sur le Lean.](#)

Orientation de l'appel à projets

Intégrer un robot ou nouvelle machine de production, refondre son système d'information ou son logiciel de gestion administrative, investir ou mettre à disposition des licences d'IA générative auprès de ses équipes : quels que soient les outils, leur intégration dépasse la simple question technique. Compte-tenu des impacts sur les conditions de travail, leur intégration ne concerne pas uniquement les concepteurs et décideurs. Or, nos expériences d'accompagnement révèlent bien souvent des conduites de projet trop techniciennes et bien souvent silotées qui se traduisent par :

- des retards de déploiement ;
- une opposition des équipes ou des stratégies de contournement ;
- une dégradation des relations sociales ;
- des implémentations manquées obligeant à des correctifs souvent coûteux et finalement insatisfaisants ;
une dépendance vis-à-vis des prestataires ;
- etc.

Autant de conséquences qui affectent tout autant la performance que les conditions de travail. Aussi, pour que ces transitions répondent à leurs enjeux en termes d'efficacité productive, il est nécessaire de les accompagner et de les accompagner dans une approche « sociotechnique » c'est-à-dire en :

- mobilisant le travail réel et l'analyse des situations de travail ;
- permettant d'envisager ces projets dans une approche systémique ;
- s'appuyant sur des conduites de projet multi-acteurs, plus ouvertes et participatives... ;
- ...ouvrant la voie à la mise en œuvre d'un dialogue social technologique.

Nous sommes convaincus que ce n'est qu'à ces conditions qu'un équilibre juste et durable entre les enjeux de performance et de qualité de vie et des conditions de travail peut être trouvé. C'est en tout cas le sens que l'Aract Hauts-de-France souhaite donner à cet appel à projets dont nous allons à présent détailler les orientations.

— En définitive, cet appel à projets vise à stimuler des demandes sur le territoire des Hauts-de-France et soutenir financièrement des projets susceptibles d'anticiper, de réduire ou de compenser les impacts du numérique et de l'intelligence artificielle qui pourraient être défavorables à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Nos enjeux en bref

- pour les salariés comme pour l'entreprise, le projet de transformation est l'opportunité de lier performance et santé (l'économique et le social) ;
- la place du travail et de l'humain comme facteurs clés de réussite de projets de transformation durable ;
- favoriser des conduites de projet plus vertueuses.

Caractéristiques des projets attendus

Intégration et usage des systèmes d'intelligence artificielle

Les projets prévoyant l'investissement, l'intégration, l'expérimentation de système d'intelligence artificielle - tous secteur d'activité confondus - feront l'objet d'une attention particulière.

Dans le prolongement de l'accord cadre européen de juin 2020 et d'un appel à manifestation d'intérêt lancé par l'Anact en août 2022⁷ posant le dialogue social et professionnel comme un levier majeur de la transformation, les projets centrés les formes de dialogues présentés ci-dessous seront préférentiellement retenus :

- **le dialogue entre professionnels** sur le sens des transformations et la qualité du travail ;
- **le dialogue entre collaborateurs et ligne managériale** des évolutions souhaitées des modes de collaboration et des conditions d'usage des outils - ou au contraire de celles qui seraient contre-productives ;
- **le dialogue entre acheteurs et fournisseurs** de solutions technologiques pour les ajuster aux réalités du travail et des besoins, et développer les médiations adéquates ;
- **le dialogue entre représentants du personnel et de la direction** des orientations stratégiques attachées au projet de transformation numérique et aux modalités opérationnelles de sa conduite (expérimentations, suivi, évaluation, adaptation, etc. À ce titre, les projets portés par les OPCO, les acteurs de branches ou du développement économique ainsi que les partenaires sociaux sont particulièrement attendus et valorisés.)

Autres projets « numériques »

⁷ <https://www.anact.fr/appel-manifestation-dinteret-developper-le-dialogue-social-technologique-au-travail>

La transition numérique ne se réduit pas aux SIA. Les robots, cobots, machine à commande numérique, logiciels de simulation de planification ou plus généralement tout système d'information sont perçus aujourd'hui comme des solutions au service de la performance des entreprises, de l'amélioration des conditions de travail. Les nombreux retours d'expériences en lien avec l'introduction de ces technologies modifient en profondeur le système de production, et la prise en compte des conditions de réalisation du travail est essentielle pour une conception ainsi qu'une intégration réussie.

Nous envisageons donc de soutenir également tous types d'action prévoyant l'intégration de technologie numérique dans les organisations. Les projets ciblant les TPE seront privilégiés.

Publics en situation de handicap et prévention de la désinsertion professionnelle

Il s'agit là d'un aspect que nous n'avons pas abordé dans les paragraphes précédents, mais le déploiement des SIA véhicule également des promesses dans le champ du handicap, de l'inclusion et de la prévention de la désinsertion professionnelle. On voit notamment se développer un certain nombre d'applicatifs au service de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (logiciel de correction automatisé pour les personnes « dys », entretien avec un recruteur virtuel, etc.). Il faut cependant être vigilant aux questions éthiques que soulèvent ce type d'applicatif - règlement sur la protection des données, confidentialité, etc. Vigilance également à ne pas voir les SIA comme des solutions « réparatrices »⁸ qui se suffiraient à elles-mêmes, omettant les réflexions sur l'organisation du travail et le management, indispensable sur ce sujet.

———Il s'agit plutôt ici d'un sous-thème. Cependant, les projets ciblant le champ du handicap, de l'inclusion, de la prévention de la désinsertion professionnelle ou ciblant les populations en situation de handicap feront l'objet d'une attention particulière.

⁸ [L'intelligence artificielle au service de la prévention et des situations de handicap au travail : 'équité augmentée' – Aivancity & Sogeres](#)

Projets attendus

3 modalités d'actions sont éligibles. Elles ont toutes en commun la nécessité d'associer les institutions représentatives du personnel. et les salariés. Dans un souci d'optimisation de l'impact des projets et d'incitation à une large diffusion d'outils et méthodes aux TPE-PME d'un territoire ou d'un secteur, il est recommandé - chaque fois que cela est possible - d'engager une action collective.

	action individuelle	action collective inter-entreprises et/ou territoriale	action collective de construction d'outils / méthodes
objectifs de l'action	l'entreprise / l'association bénéficie d'un accompagnement dédié à l'expérimentation de modalités d'action innovantes favorisant l'amélioration de ses conditions de travail.	Elle est impulsée par un acteur ressource de proximité au profit d'entreprises / associations qui bénéficieront d'un appui méthodologique et d'un accompagnement permettant d'expérimenter des modalités d'action innovantes. Les entreprises / associations produisent un retour d'expériences commun et un outillage méthodologique diffusable à leur réseau afin d'essaimer les questions de l'amélioration des conditions de travail.	Elle est impulsée par un acteur ressource de proximité au profit d'entreprises / associations sectorielles ou multi-sectorielles qui bénéficieront d'un accompagnement destiné à mettre en place une étude-action expérimentale innovante sur un ou plusieurs sujets. Les entreprises / associations produisent collectivement une offre de service (outils et / ou méthodes) ayant vocation à être largement diffusée auprès de leur réseau d'acteurs afin d'essaimer les questions de l'amélioration des conditions de travail.
contributeurs	1 porteur de projet : entreprise ou association de 1 à 299 salariés ETP située sur le territoire membres du COPIL 1 consultant indépendant ayant compétences en QVCT	1 porteur de projet* acteur-ressource / relais de proximité : organisation professionnelle, syndicale, chambre consulaire, réseau d'entreprises, acteur relais territorial sur le champ de l'emploi, de la formation, de l'économie, de l'orientation ou des conditions de travail, fédération professionnelle, service de prévention et de santé au travail (etc.), sans exigence de taille. 1 porteur de projet territorial* 3 à 10 entreprises et / ou associations de 1 à 299 salariés ETP membres du COPIL 1 ou plusieurs consultants indépendants ayant compétences en QVCT et – le cas échéant sur une thématique spécifique des partenaires	1 porteur de projet territorial * un nombre illimité d'entreprises et / ou associations de 1 à 299 salariés ETP et - le cas échéant – des acteurs économiques et / ou territoriaux dans une logique de chaîne de valeur cohérente membres du COPIL 1 ou plusieurs consultants indépendants ayant compétences en QVCT et – le cas échéant sur une thématique spécifique Le cas échéant - des prestataires de service externes des partenaires
modalités d'action	l'entreprise / l'association bénéficie d'un diagnostic, conçoit une action, l'expérimente et produit un REX.	le porteur de projets coordonne l'action pour les entreprises / associations embarquées dans le projet. Les entreprises / associations expérimentent une ou plusieurs actions (temps intra), partagent leur expérience (temps inter) et développent un ou plusieurs outils méthodologiques communs. La capitalisation peut être réalisée par le porteur de projet ou le(s) consultant(s).	le porteur de projets coordonne l'action pour les acteurs embarqués dans le projet. Il peut participer à l'action en prenant en charge tout ou partie de la capitalisation et du transfert. Le projet porte sur la construction d'une offre impliquant les bénéficiaires : étude-action, phase expérimentale, conception d'outils et méthodes et transfert à une large échelle.

Financements

Le Fact ne finance pas :

- les investissements matériels ;
- les actions de formation ;
- les offres de services à but lucratif ;
- la consolidation du projet Fact ;
- les projets déjà commencés ;
- les offres de service rémunérables ;
- les approches individuelles ;
- les projets sans phase expérimentale.

Une enveloppe de **600 000 euros** est dédiée à cet appel à projets.

Le calcul de l'enveloppe budgétaire versée aux projets retenus est réalisé sur la base du budget prévisionnel du projet.

L'aide est au maximum de 80% du montant total du projet - toutes aides publiques confondues.

Le Fact est soumis à l'application de la réglementation européenne des « de minimis ». Les porteurs de projets déposant une action collective doivent - au moment du dépôt de leur dossier - s'assurer qu'ils n'ont pas bénéficié, sur les trois derniers exercices fiscaux, de plus de 300 000 € de subventions relevant du régime des minimis.

	action individuelle	action collective interentreprise et/ou territoriale	action collective de construction d'outils / méthodes
modalités de prise en charge financière	12 jours maximum de prestation par un consultant externe 2 jours supplémentaires en cas de capitalisation ou de valorisation des enseignements du projet .	8 jours maximum de prestation de consultant par entreprise / association, et 6 jours maximum de coordination, de capitalisation ¹⁰ et de valorisation des enseignements du projet pour le porteur de projet.	coût des actions de coordination, accompagnement, création d'outils/méthodes, valorisation et diffusion / essaiage réalisées dans le cadre du projet
plafond	jusqu'à 1000€ ⁹ par jour pour le consultant	jusqu'à 1 000 € ⁴ par jour et par consultant	100 000 € pour l'ensemble du projet 1000 € ⁵ par jour et par consultant
actions financées	accompagnement individuel par le consultant actions de capitalisation-valorisation des acquis du projet - le cas échéant – par le consultant	accompagnement inter et intra entreprises / associations et capitalisation par le ou les consultants actions de coordination, capitalisation, valorisation des acquis du projet par le porteur de projet	accompagnement inter et intra entreprises / associations par le ou les consultants actions de partage d'expériences construction et diffusion d'outils et de méthodes actions réalisées par le porteur de projet ou tout autre prestataire externe
modalités de versement	un premier versement de 50 % du montant total de la subvention accordée est effectué à la signature de la convention. Le solde de 50% est versé au plus tard 2 mois après le terme de la convention, sous réserve de disposer des justificatifs demandés.	un premier versement de 40 % de la subvention accordée est versé à la signature de la convention ; un second versement de 30% est versé sur présentation d'un bilan intermédiaire - généralement à n+ 1 an ; le solde restant de 30% est versé au plus tard 2 mois après le terme de la convention, sous réserve de disposer des justificatifs demandés.	

[Télécharger le kit pour porteur de projet retenu](#)

⁹ et 4/5 - HT ou TTC selon que la structure est assujettie ou non à la TVA

Candidater

Le kit pour candidater

Il vous donne accès à l'ensemble des informations dont vous avez besoin. Envoyez sans attendre votre note d'intention à Nicolas Vispi, (n.vispi@anact.fr) chargé de mission, Aract Hauts-de-France. Il prendra contact avec vous pour vous aider à consolider votre projet en vue de son dépôt.

[Télécharger le kit pour candidater](#)

Date butoir de dépôt des candidatures

Les porteurs de projet doivent saisir en ligne leur demande de subvention depuis le site de l'Aract au plus tard le **31 octobre 2024** en utilisant le lien correspondant au type d'action choisie (action individuelle / action collective professionnelle ou interprofessionnelle / action collective de production d'outils et méthodes).

Tout dossier resté incomplet **le 31 octobre 2024** sera considéré comme éligible et ne sera pas étudié par la commission de sélection.

Règlement général lié à la protection des données (RGPD)

Le réseau Anact-Aract est amené à traiter et conserver les données personnelles des porteurs de projets et consultants. Ces données sont utilisées afin de les informer des suites données à leur candidature, d'organiser leur participation au dispositif et de les accompagner. Il est également possible de les solliciter afin de participer à des événements valorisant leur projet. Ces informations peuvent être communiquées aux animateurs du Fact dans ce but. Elles ne font l'objet d'aucune sous-traitance, d'aucun traitement à caractère commercial et ne sont pas transférées hors Union Européenne. Elles sont conservées pour une durée de trois ans. Le porteur de projets et le consultant bénéficie d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité et d'effacement de ses données personnelles. Ils ont la possibilité d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle, s'opposer au traitement de leurs données et disposent du droit de retirer leur consentement à tout moment en s'adressant à infofact@anact.fr.

Sélection des projets

Les projets seront examinés par un comité de sélection¹⁰ composée d'experts de l'accompagnement des transitions numériques : chargés de mission de l'Aract/Anact, représentant du ministère de tutelle (DGT, DGEFP), représentant de l'Agefiph, sur la base des critères ci-dessous :

- portage par une entreprise ou une association de moins de 300 salariés pour une action individuelle ;
- implication d'entreprises et associations de moins de 300 salariés pour une action collective ;
- réponse aux orientations et priorités de l'appel à projets ;
- réponse à des objectifs de prévention primaire ;
- un copil paritaire ;
- un projet qui débute au moment du conventionnement avec l'Anact ;
- un projet qui associe les équipes en interne (salariés et IRP) ;
- pertinence des objectifs visés et ambition du projet ;
- parité dans les instances décisionnelles ;
- nombre de salariés bénéficiaires du projet ;
- pertinence de la méthodologie et de la démarche proposée ;
- prise en compte de l'égalité professionnelle femme / homme ;
- détail et équilibrage du budget ;
- qualité du partenariat technique et financier ;
- potentialités de capitalisation et de transfert.

Une réponse sera transmise aux candidats dans un délai d'un mois passé la date butoir de réception des demandes.

10 - Afin de prévenir d'éventuels conflits d'intérêt, lorsque des membres de la commission sont impliqués dans une convention de partenariat passée ou en cours avec un des porteurs de projet candidat, ils ne prennent pas part à l'instruction du dossier concerné et à la décision d'octroyer ou non un financement.

Et ensuite ?

Engagements du candidat retenu et liens avec l'Anact et l'Aract Hauts-de-France

La décision d'attribution de la subvention est formalisée par une convention passée entre l'Anact et le porteur du projet retenu.

Les chargés de mission de l'Aract assurent le suivi des projets retenus. L'Aract participe aux COPIL ou autres temps forts du projet. Le porteur de projet veille à l'informer de la tenue du COPIL dans les meilleurs délais afin de s'assurer de sa présence.

L'Aract peut organiser des temps individuels ou collectifs de rencontre entre porteurs de projet - séminaire d'ouverture, intermédiaire et de clôture -, des apports qualitatifs, mais aussi assurer un rôle de régulation - le cas échéant. Le porteur de projet s'engage à participer aux temps individuels et collectifs proposés.

Les projets peuvent faire l'objet d'une valorisation laissée à l'appréciation de l'Aract – interview, article, fiche de cas, etc.

Annexes

Prise en compte de l'égalité professionnelle

Les porteurs de projet doivent intégrer dans leur réflexion un premier regard sur l'égalité professionnelle dans la construction de leur projet. Il ne s'agit pas forcément de construire l'ensemble du projet autour de la thématique de l'égalité professionnelle, mais à *minima* d'amorcer un questionnement par une prise de conscience de la situation présente dans leur entreprise / association (action individuelle expérimentale) ou dans celles qu'ils associent à leur projet (actions collectives).

Pourquoi intégrer l'égalité F / H ?

Les projets de demain peuvent « renforcer les problématiques d'inégalités de conditions de travail des femmes et des hommes », voire en créer de nouvelles.

Au-delà des écarts de rémunération et de carrière, on constate que le travail n'a pas les mêmes impacts sur la santé des femmes et des hommes – et ce pour une double raison :

- La réalité du travail et du hors travail des femmes et des hommes n'est pas la même : il existe une division horizontale et verticale des métiers, des activités, et des parcours au regard de représentations des conditions de travail, des compétences, et des stéréotypes de genre ;
- Le travail se cumule avec les activités du hors travail (domestiques, familiales, d'aidance, associatives...);
- Il existe également une surexposition aux violences sexistes et sexuelles des femmes, ainsi que des violences domestiques pouvant affecter le travail et l'emploi, etc... ;

C'est l'approche sociale ou de genre.

Les spécificités femmes / hommes sont également à prendre en considération :

- Il existe des différences physiques et physiologiques entre les femmes et les hommes qui nécessitent des adaptations de l'organisation, des équipements de prévention individuelle, des seuils d'exposition à certaines substances ou contraintes, pour préserver la santé - notamment reproductive ;
- L'organisation du travail et la prévention des risques sont souvent basées sur des moyennes masculines.

C'est l'approche biologique, selon le sexe.

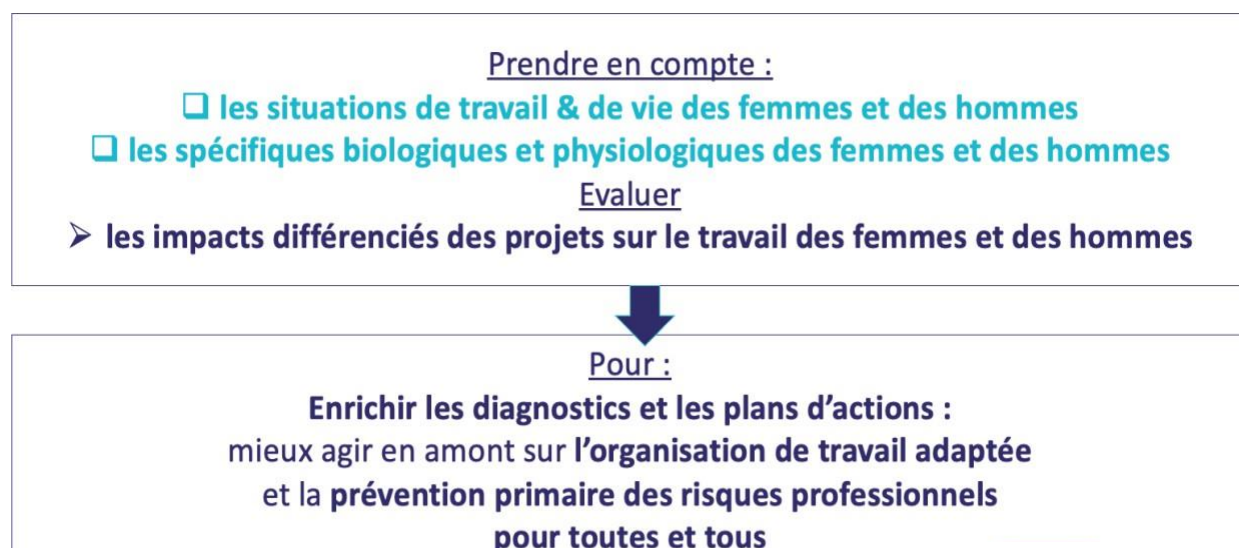
Aussi il est important, lors de la mise en place de tout projet, d'adopter une approche :

à la fois différenciée pour mieux comprendre le travail des femmes et des hommes ;

et inclusive / universelle afin de transformer l'organisation de travail, en adaptant le travail pour qu'il convienne à la fois aux femmes et aux hommes.

ATTENTION ! « Différencier n'est pas discriminer »

Cette démarche vise une égalité d'accès à la QVCT pour toutes et tous.



Le modèle des inégalités organisationnelles femmes-hommes distingue 4 grandes causes aux écarts de rémunération, santé, carrière qui sont autant de leviers d'action pour agir



Exemples d'actions en facteur de la réduction des inégalités

- agir au niveau de la mixité : adapter l'organisation de travail - notamment des secteurs à prédominance masculine et féminine - afin de mieux intégrer des personnes du sexe sous représenté (tenir compte des différences de morphologie, taille, force musculaire, aménager les postes pour les femmes enceintes) ;
- agir au niveau du travail : repérer et prévenir les risques, notamment des emplois à prédominance masculine ou féminine qui sont invisibilisés - port de charges, EPI, risques chimiques, risques psycho- sociaux, risques liés aux violences sexistes ou sexuelles... ;
- agir au niveau des parcours : anticiper les risques d'usure professionnelle en développant les parcours. Prévenir les risques de désinsertion professionnelle - liés à des inaptitudes du travail ou à des problématiques de santé publique cancer du sein, endométriose... - en mettant en place des dispositifs de maintien en activité.
- agir au niveau des temps de travail : limiter les horaires atypiques et les temps partiels subis, développer la flexibilité des temps de travail au niveau des horaires, proposer le télétravail / travail hybride / semaine de 4 jours choisie...

Un atelier dédié à la prise en compte de l'égalité Femme- Homme sera organisé par l'Aract en aval du séminaire d'ouverture.



Votre contact en région

Nicolas Vispi, chargé de mission

n.vispi@anact.fr

Aract Hauts-de-France

197, rue Nationale – 59 000 Lille

80, rue de Noyon – 80 000 Amiens

<https://www.anact.fr/hauts-de-france>

[Consultez la foire aux questions](#)

[Téléchargez le kit pour candidater](#)

