

NOTE DE CADRAGE

Appel à projets n°2025-01 porté par l'Aract BFC

Entreprises frontalières, attirez et fidélisez les travailleurs grâce à des conditions de travail favorables

- Date de diffusion de la note de cadrage : **17 octobre 2024**
- Date du webinaire de présentation : **4 novembre 2024**
- Date incubateur (: : **6 février 2025**
- Date butoir de réception des candidatures : **4 avril 2025**
- Date de lancement des projets retenus : **à partir de septembre 2025**

Table des matières

Éléments de contexte	3
La QVCT pour favoriser l'attractivité et la fidélisation ...	7
Orientations de l'appel à projets	8
Typologie d'actions.....	13
Candidater.....	15
Et ensuite ?.....	16
Annexes.....	17
Votre contact en région.....	19



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 rénové, d'une approche participative et d'une dynamique d'échange et d'action sur le travail.

Éléments de contexte

Dans un contexte proche du plein emploi, nombre d'entreprises françaises font face à des problématiques d'attractivité et de fidélisation de leurs salariés. Cela est particulièrement le cas pour les entreprises implantées dans la zone frontalière de Bourgogne Franche-Comté, à proximité immédiate de la frontière suisse. Elles sont en effet confrontées à des défis de taille, liés à la concurrence du marché du travail suisse, plus favorable d'un point de vue salarial et fiscal, favorisant la mobilité des travailleurs vers ce pays.

Historiquement, la Franche-Comté a été une région fortement industrialisée, notamment avec les secteurs de la métallurgie et de l'horlogerie. La classe ouvrière a été très représentée dans certaines zones comme le Pays de Montbéliard ou les vallées industrielles du Doubs. Les restructurations industrielles des dernières décennies ont modifié la composition de cette classe, mais elle reste importante.

Les entreprises locales éprouvent des difficultés à fidéliser leur personnel qualifié, notamment dans l'industrie (mécanique, horlogerie) et dans le secteur des services, car elles ne peuvent pas offrir des salaires comparables à ceux de la Suisse.

Certaines entreprises tentent de mettre en place des mesures afin de fidéliser leurs salariés, comme l'amélioration des conditions de travail en agissant notamment sur les volets conciliation vie professionnelle et vie privée (flexibilité des horaires, télétravail, congés supplémentaires...) et sur les parcours professionnels (plan de carrière et mobilité interne, formation continue).

Les acteurs locaux cherchent à renforcer la coopération transfrontalière afin de

développer des projets conjoints qui bénéficient aux deux économies, tout en essayant de limiter l'exode des talents.

L'attractivité des entreprises se joue donc au-delà du seul périmètre de celle-ci. En effet, les branches professionnelles et les acteurs du territoire ont un rôle important à jouer en matière d'attractivité et de fidélisation de salariés. Les acteurs du bassin transfrontalier ont tout intérêt à travailler de manière collaborative afin de faciliter le maintien des effectifs sur le territoire.

Peu d'initiatives collaboratives à l'échelle d'un territoire ont tenté de mêler conditions de vie, conditions d'emploi² et conditions de réalisation du travail. Cette dernière dimension revêt de plus en plus d'importance pour les salariés. Clef de réussite pour aider au développement de l'attractivité et de la fidélisation, les entreprises et leurs acteurs ressources doivent la développer afin de répondre à leurs besoins de main d'œuvre.

Cet appel à projets ambitionne donc de financer des projets de transformation associant des acteurs à plusieurs niveaux : territoires, branches professionnelles, acteurs relais, têtes de réseaux et les entreprises et associations de moins de 300 ETP.

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.

En quelques chiffres

Le nombre de frontaliers continue à battre des records.

Ce ne sont pas moins de 47 500 Bourguignons-Francs-Comtois qui traversent la frontière quotidiennement pour aller travailler en Suisse. Cela représente 3 200 personnes de plus sur un an, soit une hausse de +7,2 %.

La croissance du nombre des frontaliers n'est pas une problématique nouvelle puisqu'elle s'observe depuis plus de vingt ans et continue de progresser.

La majorité des travailleurs frontaliers Franc-comtois se concentre dans le Doubs .

Les quatre départements francs-comtois enregistrent la progression la plus forte durant ces sept dernières années, soit + 30 % aboutissant à un total de 47.500 travailleurs mobiles :

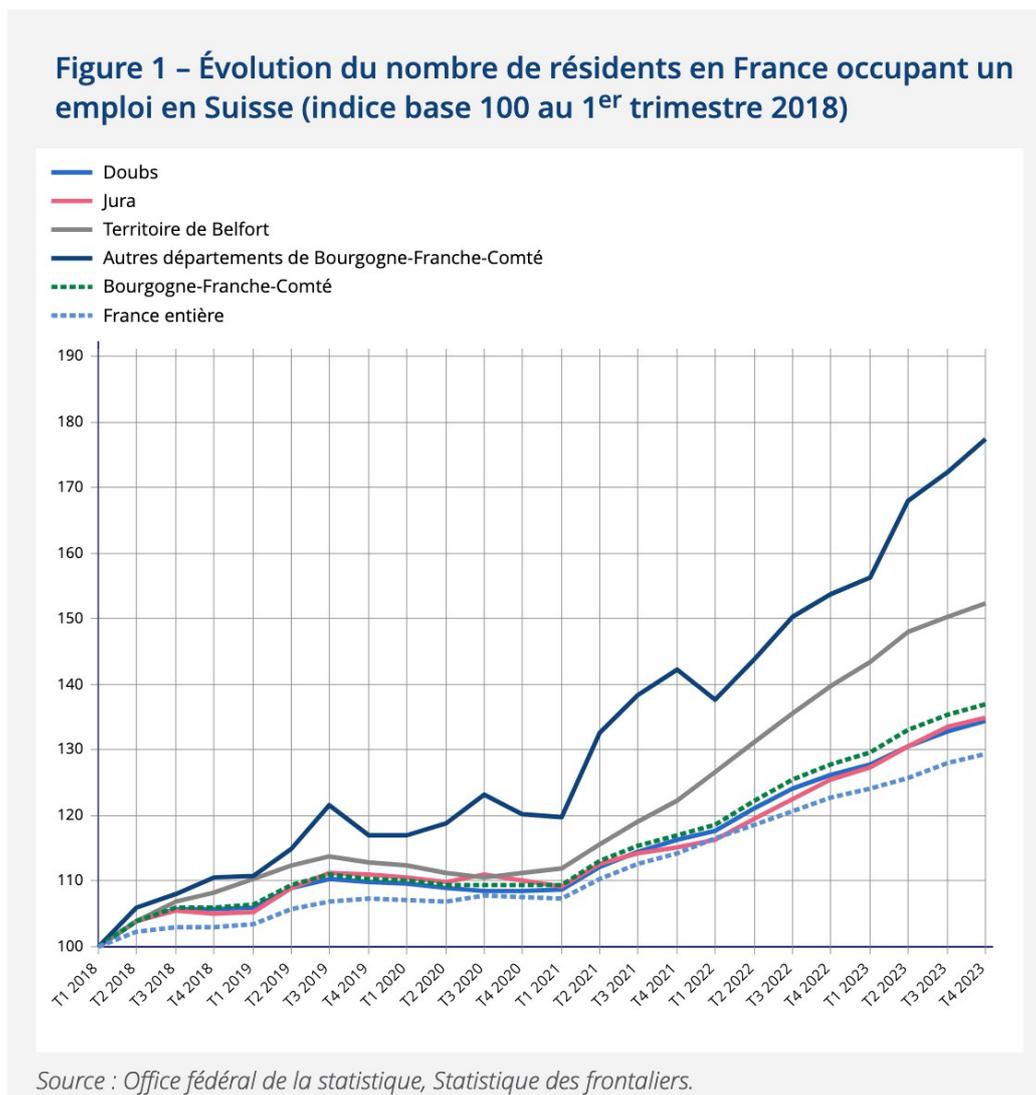
- + 28 % dans le Doubs avec 33.600 affiliés français ;

- + 29 % pour le Jura avec 7900 affiliés français ;
- + 41 % pour le territoire de Belfort avec 4700 affiliés français ;
- + 69 % en Haute-Saône pour un nombre plus modeste de 800 affiliés français.

La Franche-Comté a de ce fait constitué un Service des Travailleurs Frontaliers en Suisse (STFS) de 30 personnes, basé à Montbéliard (Doubs).

En Franche-Comté, les frontaliers résident donc majoritairement dans trois départements : le Doubs, le Jura et le Territoire de Belfort. Sur un an, leur effectif dans ces départements progresse de plus de 6 %.

Par ailleurs, les navetteurs sont de plus en plus nombreux à habiter au-delà des territoires limitrophes de la Suisse. Ils augmentent significativement en Haute-Saône, Côte-d'Or et Saône-et-Loire, même si leurs effectifs restent relativement faibles.



Les secteurs d'activités touchés

Les secteurs d'activité principalement concernés sont :

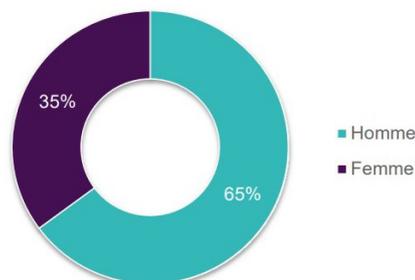
- **l'industrie manufacturière** : de nombreux travailleurs transfrontaliers sont embauchés dans l'industrie horlogère, la mécanique de précision et la métallurgie, particulièrement en Suisse où ces secteurs sont très développés.
- **la santé et les services à la personne** : certains travailleurs occupent des emplois dans le secteur de la santé (infirmiers, aides-soignants) ou dans le domaine des services à la personne, où la demande est forte. Par exemple, les cantons de Vaud et de Neuchâtel ont ouvert en janvier 2023 les postes d'aide soignants aux travailleurs frontaliers, ce qui est un nouvel appel à la main d'œuvre locale pour aller travailler en Suisse.
- **la construction** : les ouvriers qualifiés représentent la part d'emploi la plus importante de ce secteur (50%). D'autres postes sont également occupés mais dans une moindre mesure : chefs de chantiers, ingénieurs, techniciens et conducteurs d'engins.
- **l'agriculture et l'hôtellerie** : certains travailleurs saisonniers viennent renforcer les effectifs de manière ponctuelle dans ces secteurs d'activité.

Les profils des travailleurs transfrontaliers

Âge : Le travailleur transfrontalier est âgé de 25 à 54 ans (75%). Il est attiré par les salaires plus élevés et les opportunités de carrière que la Suisse offre.

Les jeunes (18-24 ans) représentent 15% des travailleurs frontaliers alors que les seniors (55 ans et plus) représentent 10%.

RÉPARTITION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS FRONTALIERS SUISSES PAR SEXE
Juin 2024



Source : Office Fédéral de la Statistique (OFS) / Statistique des Frontaliers (STAF) (Données brutes)

Sexe : le travailleur frontalier franc-comtois est la plupart du temps un homme (65%).

Niveau de qualification : Les profils sont très variés. Toutefois, un peu moins de la moitié (environ 45%) des travailleurs frontaliers détient un diplôme de niveau

supérieur (Bac +2 à Bac +5). Environ 35% ont un diplôme de niveau secondaire (Bac ou équivalent) et 20% ont un niveau de formation inférieur.

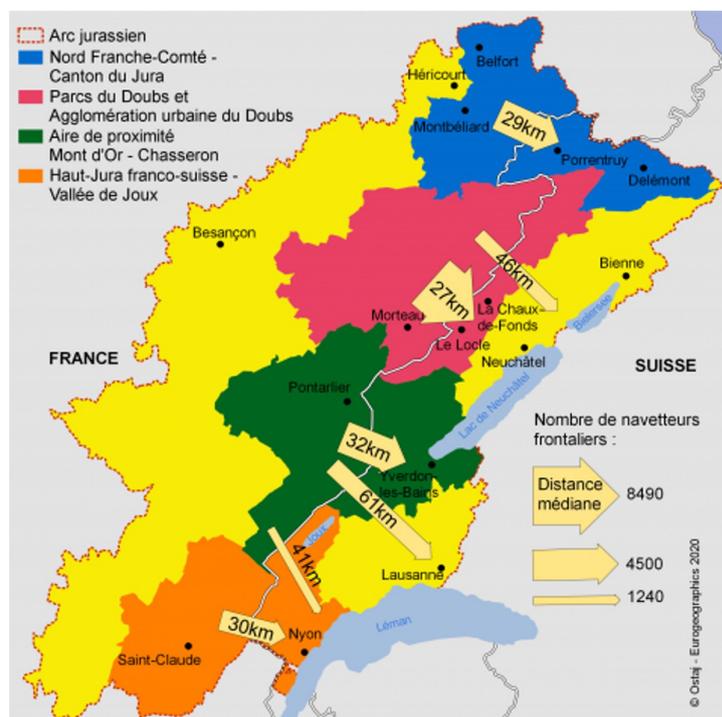
On trouve ainsi des travailleurs qualifiés (ingénieurs, techniciens spécialisés, infirmiers) et des travailleurs moins qualifiés dans des secteurs comme la logistique, l'artisanat ou la production industrielle.

Type de contrat : 70% des travailleurs frontaliers en Suisse sont en CDI ; 20% sont en CDD ; 10% sont en intérim.

Durée hebdomadaire du travail : la semaine moyenne se situe aux alentours de 40h et peut aller jusqu'à 42h, principalement dans le secteur du service à la personne. 15% des salariés ont recours au travail à temps partiel avec une amplitude horaire allant de 20 à 30 heures par semaine.

Salaires : Le salaire moyen des travailleurs frontaliers exerçant leur métier en Suisse se situe aux alentours de 61 000 €/an. Il varie en fonction du secteur d'activité mais reste toutefois nettement supérieur à la moyenne des salaires français. Par comparaison, la moyenne en Franche Comté se situe aux alentours de 31 000 €/an.

Mobilité : La distance moyenne entre le domicile et le lieu de travail des travailleurs frontaliers est d'environ 30 à 50 km. En moyenne, les trajets peuvent varier de 30 minutes à plus d'une heure, les routes pour traverser la frontière étant très empruntées par les frontaliers.



Flux de travailleurs frontaliers et distance médiane entre les versants des quatre territoires de coopération et leur zone d'influence (flux supérieurs à 1 000)

La QVCT pour favoriser l'attractivité et la fidélisation des travailleurs

Face aux enjeux des transitions écologiques, numériques et sociétaux, les entreprises doivent s'adapter en permanence et anticiper les évolutions sociétales du travail, notamment par une meilleure intégration des salariés et de leur activité de travail réel dans les projets de transformation.

Les difficultés de recrutement et de fidélisation ont des conséquences sur la performance des entreprises et sur la santé et les conditions de travail des salariés. Tous les secteurs sont concernés. Les métiers traditionnels de la forêt, du bois, de l'hôtellerie et du tourisme, mais également les secteurs historiques de l'industrie et de l'agroalimentaire, du soin et du médico-social ont tous évolué ces dernières années. Ils font face à de fortes tensions d'emploi.

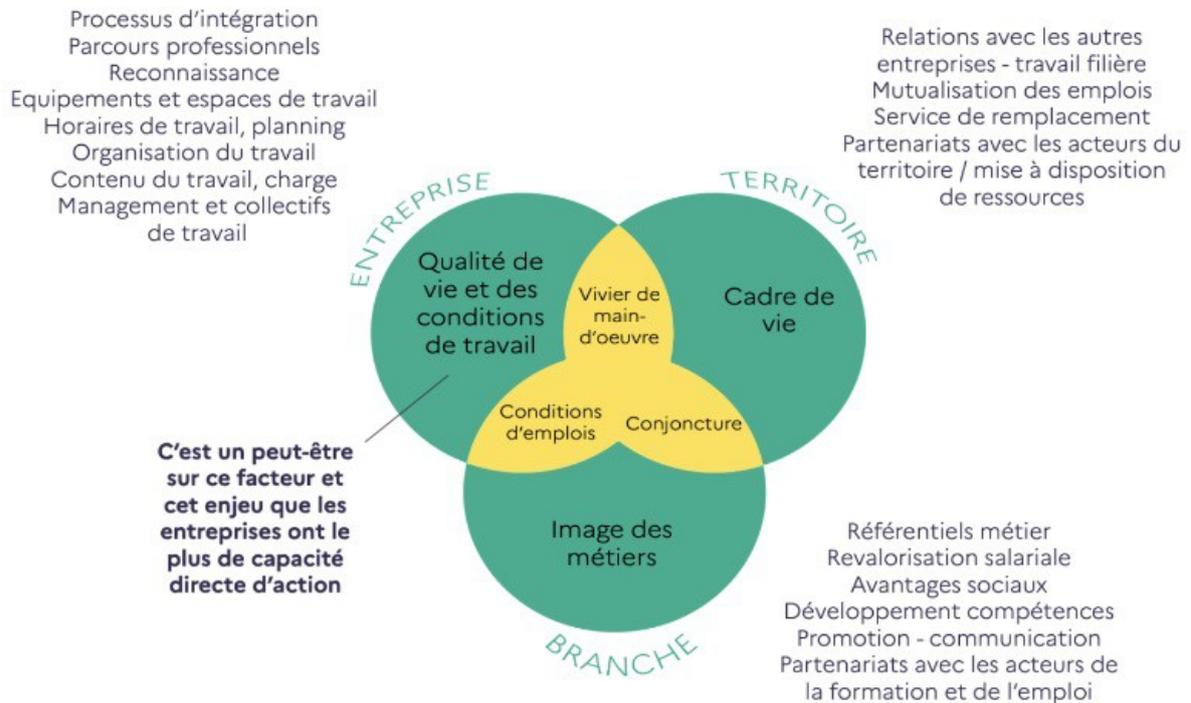
Des leviers d'action existent, qu'il s'agisse de développer de nouvelles pratiques de recrutement à partir de l'activité de travail, de renforcer le dialogue social ou encore de réinventer les pratiques de management du travail. Cependant, nous faisons l'hypothèse que c'est dans le développement des exemples d'actions exposées ci-dessous que se trouvent les clés d'un renouvellement des pratiques d'attractivité et de fidélisation des personnes dans les organisations. L'expérimentation d'action relevant du registre des conditions d'emplois articulées avec des actions touchant aux conditions de travail seront particulièrement recherchées.

Les défis à venir incluent donc la nécessité de chercher des solutions pour renforcer l'attractivité des entreprises. L'un des leviers est d'agir sur la qualité de vie et des conditions de travail en entreprise, corrélé avec les dynamiques sectorielles et de territoires.

Bien que les salaires offerts par la Suisse soient souvent plus attractifs, de nombreuses études et articles de presse révèlent que le salaire ne fait pas tout dans le choix d'un emploi. De plus en plus de travailleurs, notamment ceux des jeunes générations, privilégient des critères tels que l'équilibre vie professionnelle et personnelle, la flexibilité des horaires, la santé mentale et des conditions de travail moins contraignantes. Plus récemment, sont évoquées des attentes renouvelées vis-à-vis du travail : un besoin de sens au travail décuplé et de cohérence éthique.

En améliorant les conditions de travail, en offrant plus de souplesse et en favorisant un environnement sain et épanouissant, les entreprises peuvent attirer et fidéliser leurs ressources humaines, même face à une concurrence salariale importante.

Les leviers pour agir sur l'attractivité



(Source Anact)

Orientations de l'appel à projets

Sur la base de ces éléments, l'Aract BFC souhaite soutenir des projets qui proposeront d'articuler des actions sur les conditions d'emploi et de travail pour répondre aux enjeux d'attractivité auxquels sont confrontés les entreprises, branches, filières...

Cet appel à projets a pour ambition de favoriser une structuration et une coopération entre des acteurs de l'entreprise et du territoire (bassin d'emploi, département, collectivités, partenaires sociaux et acteurs du dialogue social territorial, comité locaux / départementaux pour l'emploi...) n'ayant pas pour habitude de travail collectif, afin de les inciter à collaborer, imaginer et mettre en œuvre des solutions efficaces et partagées.

Les entreprises et associations bénéficiaires de l'appel à projets devront être implantées dans le périmètre des bassins d'emplois suivants : Belfort, Montbéliard, Héricourt, Morteau, Pontarlier, St Claude et Lons Le Saunier.

4 grands types de projet sont attendus

Il s'agit de proposer des démarches qui renouvellent la manière d'aborder ces enjeux pour les TPE - PME, les acteurs de branches et les territoires afin de mieux intégrer la dimension des conditions de travail comme levier clé de l'attractivité et de l'articuler avec la dimension des conditions d'emploi.

1. Des démarches d'intervention innovantes sur le champ de l'attractivité mises en œuvre au sein d'une ou de plusieurs TPE ou PME ou associations qui permettent aux entreprises concernées d'appréhender l'ensemble des ingrédients qui contribuent à l'attractivité de leur organisation dans une logique de démarche pérenne.

2. Des démarches d'appui méthodologique et d'accompagnement proposées par des acteurs ressources de proximité (organisations professionnelles, organisations syndicales, chambres consulaires, réseau d'entreprises, acteurs relais sur le champ de l'emploi, de la formation, de l'orientation ou des conditions de travail,...) qui pourraient permettre d'expérimenter dans les territoires des modalités d'action combinant les dimensions emploi et travail, de développer de l'outillage méthodologique permettant d'accompagner les TPE- PME et d'en assurer le transfert auprès de ces dernières. Ce type d'initiative peut aussi être l'occasion d'engager un plan d'action visant à associer des acteurs n'ayant pas l'habitude de travailler ensemble (acteurs de l'emploi-formation et acteurs de la prévention tels que les SPSTI) et d'accompagner une montée en compétences commune sur ces sujets.

3. Des démarches d'amélioration des conditions de travail impulsées par des branches professionnelles ciblées sur les TPE-PME d'un secteur d'activité ou d'une filière, concernés par la problématique des métiers en tensions, de la fidélisation, de l'engagement des salariés ou à fort taux de sinistralité. Ces initiatives peuvent intégrer différents registres d'actions (expérimentation, conception et transfert d'outils et méthodes...). Ces projets doivent pouvoir favoriser les échanges entre partenaires sociaux et renouveler le dialogue avec les acteurs mobilisés sur les questions d'attractivité et ceux agissant sur les conditions de travail des femmes et des hommes.

4. Des démarches visant à outiller et à accompagner des négociations collectives au sein de TPE-PME sur le champ spécifique de la QVCT ou sur d'autres sujets (GPEC, organisation du travail, santé au travail ...) qui permettent de mieux comprendre et

de renforcer la place des conditions de travail dans les problématiques d'attractivité des entreprises. Ces projets peuvent inclure des actions d'outillage des membres de CSE.

Sélection des projets

Les critères de sélection

- Assurer le portage du projet par une entreprise ou association privée de moins de 300 salariés pour une action individuelle expérimentale (implication de plusieurs entreprises ou associations pour les actions collectives) ;
 - Choisir un/des consultant(s) externes à la structure porteuse du projet ;
 - Mettre en place une parité dirigeant-salariés dans les instances décisionnelles du projet et associer les salariés au projet ;
 - Inciter à la prise en compte de l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les projets ;
 - Respecter les règles budgétaires de minimis et des 80% maximum d'aides publiques ;
 - Mettre en place une dimension expérimentale ;
 - Assurer la cohérence entre l'objectif du projet et la méthodologie proposée ;
 - Élaborer un budget équilibré et pertinent au regard du projet ;
 - Mettre en place des partenariats techniques et financiers plus particulièrement pour les actions collectives ;
 - Être en mesure de produire des enseignements intégrant la notion de QVCT et de les valoriser auprès du plus grand nombre ;
 - Respecter des orientations de l'appel à projets concerné détaillées :
 - S'appuyer sur un dialogue professionnel de qualité pour faire émerger des réponses en prise avec la réalité du travail réalisé ;

Une réponse sera transmise aux candidats dans un délai d'un mois passé la date butoir (4 avril 2025) de réception des demandes.

Pour en savoir +

[Les frontaliers suisses, statistiques, études et évaluations](#) septembre 2024, région BFC, observatoire France Travail

État des lieux emploi-formation des zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté, Emfor BFC 2024

Les déplacements domicile-travail des frontaliers de l'Arc jurassien - Édition 2020

[Portraits des territoires de l'Arc jurassien](#) : un espace économique structuré autour du travail frontalier, Insee 2023

Typologie d'actions

Trois modalités d'actions sont éligibles. Dans un souci d'optimisation de l'impact des projets et d'incitation à une large diffusion d'outils et méthodes aux TPE-PME et associations d'un territoire ou d'un secteur, il est recommandé - chaque fois que cela est possible - d'engager une action collective.

Objectifs, contributeurs et modalités d'action

	action individuelle	action collective professionnelle / inter-professionnelle	action collective de construction d'outils / méthodes
objectifs de l'action	l'entreprise / l'association bénéficiaire 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 au plus grand nombre afin d'essayer 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 afin d'essayer les questions de l'amélioration des conditions de travail au plus grand nombre.
contributeurs	1 porteur de projet : entreprise ou association de moins de salariés (ETP) située sur le territoire membres du COFIL paritaire 1 consultant indépendant ayant compétences en QVCT	1 porteur de projet* acteur-relais / tête de réseau présent sur le territoire concerné : 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. + 3 à 10 entreprises et / ou associations de moins de 300 salariés (ETP) membres du COFIL membres du GT 1 ou plusieurs consultants indépendants ayant compétences en QVCT et – le cas échéant sur une thématique spécifique Un ou plusieurs partenaires financier, technique, institutionnel	+ un nombre illimité d'entreprises et / ou associations de moins de 300 salariés (ETP) et - le cas échéant – des acteurs économiques et / ou territoriaux dans une logique de chaîne de valeur cohérente membres du COFIL membres du GT 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 Un ou plusieurs partenaires financier, technique, institutionnel
modalités d'action	l'entreprise / l'association bénéficiaire d'un accompagnement ad hoc par le consultant.	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 et/ 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, en lien avec les partenaires associés.

Financements

Le Fact ne finance pas :

- la consolidation du projet Fact (recherche des entreprises / associations participant au projet, identification du consultant, recherche de partenaires) ;
- les approches individuelles (coaching, accompagnements psychologique, liés au bien-être, etc.)
- les investissements matériels ;
- les actions de formation (prévoir un co-financement OPCO le cas échéant);
- la création d'offres de services à but lucratif.

- Une enveloppe de **170 000 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.
- Les partenariats financiers sont vivement recommandés dans le cadre d'une action collective.

	action individuelle	action collective professionnelle ou inter-professionnelle	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 par le consultant.	8 jours maximum de prestation de consultant par entreprise / association embarquée, + 6 jours maximum de coordination, de capitalisation ¹⁰ et de valorisation des enseignements du projet pour le porteur de projet.	Prise en charge du coût relatif à la coordination du projet, accompagnement, création d'outils / méthodes, valorisation et diffusion / essaiage réalisées dans le cadre du projet
plafond	jusqu'à 1000 € ¹ par jour pour le consultant	jusqu'à 1 000 € ⁴ par jour et par consultant idem pour le porteur de projet	100 000 € maximum pour l'ensemble du projet jusqu'à 1000 € ⁵ par jour pour le 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(s) consultant(s) actions de coordination par le porteur de projet actions de capitalisation, valorisation des acquis du projet par le porteur de projet et / ou le consultant	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.	

¹ et 4/5- HT ou TTC selon que la structure est assujettie ou non à la TVA

Candidater

Kit pour candidater

Il vous donne accès à l'ensemble des informations dont vous avez besoin. Envoyez sans attendre votre note d'intention à votre Aract de rattachement géographique. L'Aract BFC 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

Le porteur de projet saisit sa demande en ligne au plus tard le **4 avril 2025** en utilisant un des liens ci-dessous, en fonction du type d'action choisie. Il peut partager (avant validation) le brouillon de sa demande avec le chargé de mission Aract et le(s) consultant(s) associés.

Tout dossier resté incomplet le **4 avril 2025** sera considéré comme inéligible et ne sera pas étudié par la commission de sélection.

[>>> Déposer une demande d'action individuelle](#)

[>>> Déposer une demande d'action collective professionnelle ou inter-professionnelle](#)

[>>> Déposer une demande d'action de production d'outils et méthodes](#)

Et ensuite ?

Engagements du candidat retenu et liens avec l'Anact et l'Aract BFC

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 BFC assurent le suivi des projets retenus. Ils sont invités aux COPIL et 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 BFC 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 BFC – interview, article, fiche de cas, etc., valorisables sur son site web et ses réseaux sociaux.

[>>> Téléchargez le kit du candidat retenu](#)

Annexes

La qualité de vie et des conditions de travail

Mieux prendre en compte les questions du travail pour aboutir à des décisions favorables à la santé des personnes et à la performance de l'organisation – tout en intégrant les enjeux de transformation -, c'est ce que proposent depuis 2013 les démarches qualité de vie au travail (QVT).

C'est pour insister sur la nécessité de placer « les questions du travail » en leur cœur – et donc pour que ces démarches permettent de traiter très concrètement de charge de travail, d'horaires, de coopération, de sens, etc. – que les partenaires sociaux ont adopté, en 2020, l'appellation « qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT) et rappelé les fondamentaux de ces démarches : la possibilité pour les salariés de s'exprimer sur leur travail et la mise en place d'expérimentations pour mettre à l'essai de nouvelles façons de fonctionner dans l'entreprise.

[>>> Consultez le Référentiel QVCT](#)



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'aide, 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.

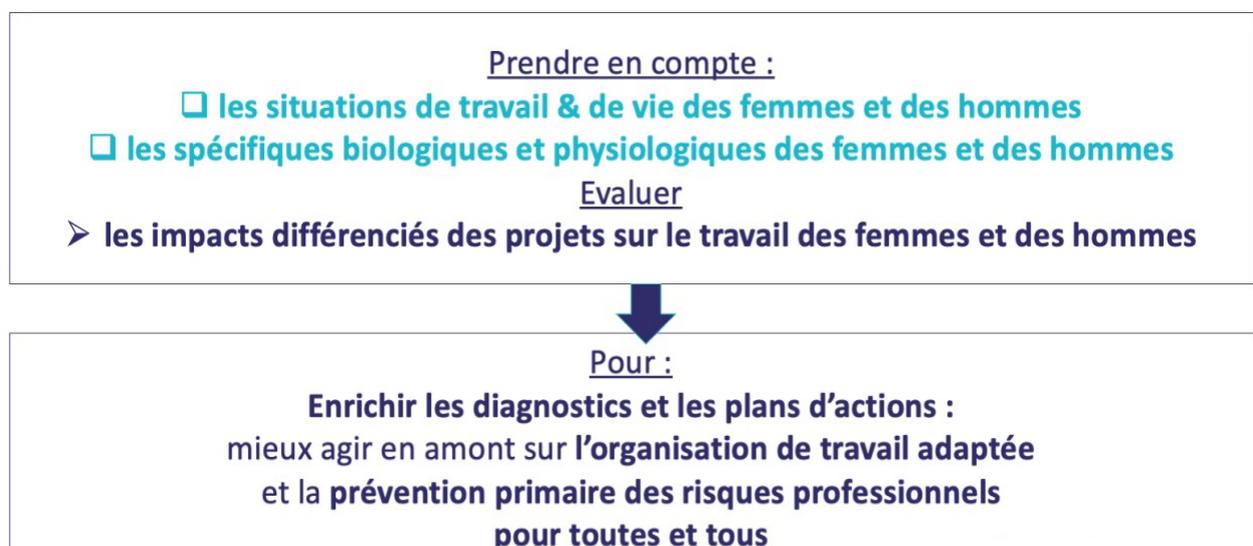
Aussi il est important, lors de la mise en place de tout projet, d'adopter une approche :

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

Aract Bourgogne-Franche-Comté

8 rond point de la Nation
21000 Dijon

Florence Lapertot
f.lapertot@anact.fr
03.80.50.99.86

[Site web](#)

<https://www.anact.fr/fact>

