RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail Nouvelle-Aquitaine

Programme d'activité 2024 - 2025

Aract Nouvelle-Aquitaine

Sommaire

EDITO 3

L'Aract Nouvelle-Aquitaine 4

L'équipe de l'Aract Nouvelle-Aquitaine 4

Les modalités d'action de l'Aract Nouvelle-Aquitaine 4

ORIENTATIONS 5

Les enjeux de la programmation 5

Les priorités de travail en 2024 5

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES PROJETS 6

LES PRIORITÉS & PROJETS DE 2024 8

Priorité 1 : Travail, santé et performance globale 8

Priorité 2 : Santé au travail, emploi et compétences 17

Priorité 3 : Dialogue social, dialogue professionnel et qualité des relations sociales 24

Priorité 4 : Travail et transitions numérique et écologique 31

Mission égalité intégrée 35

EDITO

Un an après la fusion avec l'ANACT et être devenue un Établissement Public Administratif, l'Aract Nouvelle-Aquitaine écrit sa deuxième programmation. Elle reste un interlocuteur privilégié de proximité, ancré sur le territoire néo-aquitain pour accompagner les entreprises, les filières et les collectivités à répondre aux enjeux du travail d'aujourd'hui et de demain.

Dans un contexte d'évolutions permanentes et de transitions multiples, nombreux sont les sujets à investiguer : allongement de la vie professionnelle, nouvelles formes d'organisations, les nouveaux risques, la place et le sens du travail, l'équité, la question de l'attractivité des entreprises, des territoires, des métiers et des filières, etc. Nous devrons encore apporter des éléments de réponse afin de permettre à chaque actif d'être et rester en bonne santé et permettre aux entreprises d'être et rester performantes et compétitives.

Le travail posé comme source d'insertion sociale et de reconnaissance, de développement individuel et collectif, peut contribuer à la construction de la santé de chaque individu et constitue une des conditions de performance de l'entreprise.

Nos actions seront de nouveau menées avec le prisme du paritarisme et de l'égalité intégrée pour toutes et tous et se concrétisera par des expérimentations, des sensibilisations, des formations des productions d'outils et de méthodes.

Nous continuerons d'intervenir auprès des entreprises, outillerons les partenaires sociaux, animerons des réseaux d'acteurs et contribuerons aux actions menées dans le cadre du Plan Régional de Santé au Travail.

> **Cette programmation 2024, partagée avec les partenaires sociaux représentés au sein de l'Aract, devra s'adapter aux besoins des entreprises et des salariés de notre Région afin de continuer à conjuguer l'amélioration des conditions de travail des salariés et performance globale des entreprises, tout en renforçant le dialogue social de façon responsable et constructive.**

Sandrine ROUYER
Directrice Régionale

L'Aract Nouvelle-Aquitaine

Sandrine ROUYER
Directrice Régionale

FONCTIONS SUPPORTS ET TRANSVERSALES

Virginie BEAUPOIL
Conseillère RH et Correspondante RH

Virginie VENTURA
Assistante de projet et de gestion

Géraldine BARAND
Chargée d'Information et de Communication

Amélie LEGAGNEUX
Assistante de gestion

Catherine BARBAUD
Chargée de projets

CHARGÉ·ES DE MISSION

Céline ASSERAY

Pierre ARTHAUD

Arnaud BARILLET

Sandrine BLANCHÉ

Maxime CESCOSSE

Sophie CHAUDRON

Fabrice CLOAREC

Marie-Laure
DELPEY- FAURE

Isabelle DUDOGNON

Corinne FAIVRE

Hélène HARVENT

Fanny JOANDET

Armand JOLY

Virginie PENOT

Les modalités d'actions de l'Aract Nouvelle-Aquitaine

L'Aract Nouvelle-Aquitaine est l'une des 16 agences régionales implantées en France. Devenue Établissement Public Administratif le 1er janvier 2023, l'Aract est un opérateur public paritaire au service des entreprises et partenaires de son territoire, intervenant sur les champs de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

ORIENTATIONS

L'Aract Nouvelle-Aquitaine s'attachera à accompagner les entreprises du territoire néo-aquitain afin de répondre aux enjeux économiques et sociétaux, tout en préservant la santé et la qualité de vie au travail de ses salariés. Des travaux de terrain permettront d'explorer les impacts des transitions accélérées (numérique, écologique) sur le travail, ses conditions de réalisation, les relations et plus globalement sur les organisations.

2024 en quelques points :

- un Programme d'Activité répondant à 4 priorités déclinées en projets opérationnels
- plus de 2200 jours de production
- des formations notamment sur la QVCT, la charge de travail et le dialogue social
- une forte implication dans le Plan Régional Santé au Travail (PRST) sur les travaux de prévention des TMS, de l'usure QVCT, Dialogue Social et Prévention des RPS
- le déploiement des dispositifs ARESO et FACT
- un projet en partenariat avec le Conseil régional avec le Parcours Marque Employeur
- la mise à disposition des acteurs du territoire d'une offre de service intégrant des formations intra - inter entreprises
- l'animation d'un réseau de consultants

Les enjeux de la programmation

Cette programmation reflète la volonté de l'Aract Nouvelle-Aquitaine de continuer à travailler au plus près du terrain et des territoires. Pensée pour appuyer les politiques publiques, au niveau national, régional et local, elle est un outil pour accompagner toutes les cibles au regard de leurs besoins spécifiques.

Les priorités de travail en 2024

L'Aract Nouvelle-Aquitaine s'attachera prioritairement à accompagner les TPE et PME du territoire et à agir sur les conditions de travail en tenant compte des approches du terrain et les perspectives vers lequel le monde du travail tend.

Les financeurs

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES PROJETS

Priorités	Projets structurants	Nombre de jours	Page
PRIORITÉ 1 : TRAVAIL, SANTÉ ET PERFORMANCE GLOBALE	Faire du travail un levier de bonne santé mentale	77	9
	Transférer les enseignements sur la QVCT	49	10
	Animer le réseau de consultants	57	11
	Manager le travail dans un contexte d'hybridations	348	12
	Accompagner et outiller les entreprises, les secteurs d'activités et leurs acteurs relais et capitaliser sur la QVCT	26	13
	Nouvelles organisations, innovations sociales et organisationnelles	60	14
PRIORITÉ 2 – SANTÉ AU TRAVAIL, EMPLOI, COMPÉTENCES	Innover en formation pour développer l'employabilité et l'employeurabilité	111	18
	Accompagner l'allongement de la vie professionnelle & les parcours de vie professionnelle pour toutes et tous	145	19
	Travail en handicap	171	20
	Expérimenter des démarches d'attractivité à l'échelle des métiers, filières et territoires	425	21

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES PROJETS

Priorités	Projets	Nombre de jours	Page
PRIORITÉ 3 - DIALOGUES SOCIAL ET PROFESSIONNEL, QUALITÉ DES RELATIONS SOCIALES	Les dialogues social et professionnel	161	24
PRIORITÉ 4 - TRAVAIL ET TRANSITIONS NUMÉRIQUE ET ÉCOLOGIQUE	Soutenir les acteurs du territoire dans les projets de transformation du travail	42	28
	Capitaliser et transférer sur les projets de transformation numérique	52	29
	Accompagner les projets de transformation numérique et technologique	20	30
	Accompagner les projets de transformations écologique	86	31
	Digitalisation et santé au travail	34	32
ÉGALITÉ INTÉGRÉE	Outiller les entreprises pour questionner et accompagner l'égalité professionnelle	58	36
	"Promotions Compétentes" : intercepter les inégalités dans les process des entreprises	38	37

PRIORITÉ 1 – TRAVAIL FACTEUR DE SANTÉ ET DE PERFORMANCE GLOBALE

Contexte régional

Pour rester performantes et attractives dans un contexte économique mouvant, les organisations doivent développer une « culture » de l'innovation technologique, managériale, organisationnelle et sociale. Il est donc nécessaire d'accompagner ces mutations à différentes échelles, celle des entreprises, celles des branches et secteurs d'activités, celle des territoires. Qu'il s'agisse de mutations organisationnelles, techniques ou technologiques, ou encore écologiques, la réponse aux impacts des changements doit se construire de manière collaborative, pour prévenir les risques professionnels et en posant un regard plus large sur le travail et ses conditions de réalisation, conformément à l'ANI Santé Travail 2020.

Les managers, les dirigeants, les salariés et leurs représentants sont encore, notamment dans les TPE/PME, trop peu préparés aux questions des rapports entre l'homme et le travail et sur la nécessité d'instruire le diptyque « QVCT des personnels et performance des organisations ».

Il s'agira ainsi d'accompagner les entreprises à faire face aux enjeux de mutations économiques, au maintien et au développement de l'emploi et des compétences.
Il s'agira également de soutenir l'amélioration de la qualité et la pérennité de l'emploi en développant la QVCT dans les organisations, les filières et les territoires.

Enfin, il s'agira de renforcer l'intégration de la santé mentale au travail, insuffisamment prise en compte, en mobilisant des approches par l'analyse du travail.

Les projets de cette priorité

- Faire du travail un levier de bonne santé mentale
- Transférer les enseignements sur la QVCT
- Animer le réseau de consultants
- Accompagner et outiller les entreprises, les secteurs d'activités et leurs acteurs relais et capitaliser sur la QVCT
- Manager le travail dans un contexte d'hybridation
- Nouvelles organisations, innovations sociales et organisationnelles

FAIRE DU TRAVAIL UN LEVIER DE BONNE SANTÉ MENTALE

Contexte et objectif du projet

La santé mentale est devenue un enjeu éminent de santé publique. Cet enjeu passe notamment par le travail : qu'il soit vecteur, détecteur ou destructeur. Les approches de Prévention des Risques Psychosociaux devraient contribuer à maintenir la santé mentale au travail mais la plupart restent encore largement sur le volet défensif, tertiaire.

Ceci nous amène à considérer que le terme de santé mentale envahissant désormais l'espace public, il a besoin d'être renforcé, particulièrement bien qualifié et outillé dans le champ du travail pour ne pas le restreindre aux approches "psychologisantes", individualisantes qui éludent le travail en lui-même. Il convient en effet de donner au travail réel et à son organisation, ses aléas et tensions toute leur place dans les approches visant à maintenir/restaurer/développer la santé mentale au travail.

En œuvrant à une déstigmatisation juste, argumentée et outillée de ce lexique et en identifiant les populations les plus impactées, l'Aract Nouvelle-Aquitaine contribue à un enjeu de santé publique et citoyen plus large, situant le travail comme partie pleine et entière des enjeux de société.

Détail des actions

- Positionner le sujet : volet R&D : recherche, positionnement Réseau (contextualisation, approches pull / push, santé publique et au travail, rétablissement - vulnérabilité - stigmatisation, place du travail et des mécanismes organisationnels comme vecteurs
- Se positionner, diffuser l'approche : conférences, ateliers, sensibilisations, formation à l'approche renouvelée : ingénierie, déploiement
- Expérimenter : interventions expérimentations : partenariat Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) Aract, PSSM & Sentinelles MSA, Management des Tensions Organisationnelles (MTO)
- Égalité en santé : santé des femmes au travail en Nouvelle Aquitaine : étude avec le soutien de la DRDFE, lien avec VHSST et VIF : éclairer/outiller la place de l'employeur
- Capitaliser-transférer - PRST4 P-RPS : communication tous/multi-cibles et publics des outils/méthodes existants à partir de REX d'interventions, de monographies d'entreprises

Cibles	**Entreprises du territoire et acteurs-relais, actifs, collègues réseau Anact-Aract**
Livrables	Ingénierie de formation, REX d'interventions, plan de communication pluri-annuel, supports de sensibilisation
Partenaires	MSA, CARSAT, PSSM, Université de Poitiers
Budget temps	77 jours
Financeurs principaux	DREETS, ANACT
Pilotes du projet	Pilote : Sandrine Blanché, copilote : Arnaud Barillet

TRANSFÉRER LES ENSEIGNEMENTS SUR LA QVCT

Contexte et objectif du projet

Nous sommes persuadés que la QVCT est un levier essentiel de performance globale ainsi que d'attractivité et fidélisation des salariés. Aussi, le contexte actuel de pénurie de main d'œuvre et de désengagement au travail en lien avec une perte de sens du travail que rencontrent actuellement de nombreux secteurs d'activités en Nouvelle-Aquitaine (médico-social, hôtellerie-restauration, agroalimentaire), a renforcé l'idée que notre approche de la QVCT doit être diffusée et transmise auprès des acteurs relais, des entreprises, des branches et des territoires.

Il nous semble aujourd'hui indispensable pour l'Aract Nouvelle-Aquitaine de continuer à promouvoir et transférer l'approche globale de la QVCT permettant la mise en discussion sur le travail et ses conditions de réalisation.

Détail des actions

L'Aract poursuivra la logique de transfert de son approche et sensibilisera à la notion de QVCT des apprenants (dispositif "Faire école") ainsi que des professionnels dans les entreprises, les branches professionnelles et les territoires.

Les cibles seront variées (partenaires sociaux, fédérations, groupement d'employeurs, consultants, étudiants, grand public) mais la logique finale restera la même : mettre en lumière le lien entre promotion de la santé, performance globale et QVCT.

Cibles	**Acteurs relais, consultants, entreprises, branches et territoires**
Livrables	Éléments de conformité Qualiopi, supports de présentation
Partenaires	Partenaires institutionnels, partenaires sociaux, grandes écoles…
Budget temps	49 jours
Financeurs principaux	DREETS, ANACT et prestations payantes
Pilotes du projet	Fabrice Cloarec et Armand Joly

ANIMER LE RÉSEAU DE CONSULTANTS

Contexte et objectif du projet

Différents organismes portent des dispositifs d'aides nationales et locales afin d'accompagner les entreprises pour favoriser l'initiative de projets de développement de la performance des organisations, d'amélioration des conditions de travail et de qualité de vie des salariés.

La mobilisation de ces aides offre aux chefs d'entreprises et à leurs équipes la possibilité de bénéficier d'un regard extérieur, enrichi d'expériences multiples sur le sujet ou la problématique à traiter, d'une méthodologie éprouvée et de connaissances renouvelées.

Il s'agira pour l'Aract de continuer à transférer ses fondamentaux à ces tiers-experts : la possibilité pour les travailleurs de s'exprimer sur la réalisation de leur activité professionnelle et leur implication dans le pilotage et dans la mise en œuvre des transformations de l'organisation du travail contribuent à améliorer conjointement les conditions de travail et les performances des entreprises.

Détail des actions

Plusieurs modalités seront déclinées en 2024 :

- Informer les consultants sur les dispositifs pilotés ou portés par notre Agence
- Animer des séances d'échanges de pratiques pour mieux connaître les ressources de conseil, afin d'orienter des demandes, pour diffuser nos méthodologies et outils réutilisables dans leurs interventions et enfin pour enrichir mutuellement nos pratiques
- Valoriser des transformations d'entreprises accompagnées par des consultants

4 projets structurants seront déployés :
Appui à la DREETS sur le dispositif PCRH, Promotion de Reflex'QVT en NA, Animation Régionale du FACT, événements à destination des consultants

	Cibles	**Les consultants de Nouvelle-Aquitaine intervenant sur les questions de QVCT**
	Livrables	Calendrier des animations et supports de présentation des rencontres Résultats de l'évaluation paritaire des interventions conduites (PCRH)
	Partenaires	DREETS et acteurs relais
	Budget temps	57 jours
	Financeurs principaux	DREETS, ANACT
	Pilotes du projet	Marie-Laure Delpey-Faure et Géraldine Barand

MANAGER LE TRAVAIL DANS UN CONTEXTE D'HYBRIDATION

Contexte et objectif du projet

La crise sanitaire et l'hybridation des organisations (des espaces, des temps, des statuts, des activités, des travailleurs, ..) ont révélé des problématiques qui invitent les entreprises à réfléchir au rôle et à l'activité des manageurs et aux moyens donnés de réguler les paradoxes, tensions et risques inhérents à ces nouvelles formes d'organisation et de travail.

Les pratiques managériales sont durablement impactées et ont besoin d'être soutenues pour faire face à ces évolutions. La voie de la formation managériale ne peut pas être envisagée comme une réponse unique aux problèmes de l'entreprise et aux enjeux de refonte des modes de management. L'outillage et l'accompagnement des manageurs pour faire face à ces évolutions est essentielle pour améliorer la performance et répondre aux attentes et aspirations des salariés en matière de conditions de travail.

Détail des actions

- Gestion du temps et de la charge du travail distant et asynchrone : Interventions et accompagnements

- Développement des compétences managériales comme levier de prévention de la santé mentale en contexte d'hybridation
  - Construction et mise en place d'un parcours de professionnalisation/développement de compétences (de type co-développement / analyse des pratiques prof) des encadrants/dirigeants/managers sur les questions de management du travail dans un contexte d'hybridation, gestion des temps et des charges de travail distant et asynchrone
  - Capitalisation (sur thématiques d'égalité professionnelle, santé mentale des dirigeant.e.s, justice organisationnelle, travail de manager de demain, besoin d'outillages....)

Cibles	**Directions, RH, Managers, partenaires sociaux, Acteurs relais**
Livrables	Présentation du parcours. Document de capitalisation des interventions, accompagnements et matériaux recueillis
Partenaires	Universités, Fédérations professionnelles, Partenaires sociaux, Acteurs relais
Budget temps	26 jours
Financeurs principaux	DREETS, Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine, ANACT
Pilotes du projet	Hélène Harvent, Arnaud Barillet

ACCOMPAGNER ET OUTILLER LES ENTREPRISES, LES SECTEURS D'ACTIVITÉS ET LEURS ACTEURS RELAIS ET CAPITALISER SUR LA QVCT

Contexte et objectif du projet

Sollicitée par des entreprises au niveau individuel mais aussi par des secteurs d'activité et différents partenaires, il semble indispensable pour l'Aract, 3 ans après l'ANI, de continuer à expérimenter dans des contextes de travail différents et à outiller les acteurs animant ces démarches au sein des organisations pour que la question des conditions de réalisation du travail soit au cœur des actions sur la QVCT. Il s'agira aussi de capitaliser des enseignements sur les effets en matière de performance pour lesquels il est encore compliqué d'illustrer nos propos.

Il s'agira également de continuer à transmettre aux acteurs relais des filières des enseignements et exemples pour les encourager à déployer de telles démarches au niveau des branches professionnelles. D'autre part, il nous semble important de capitaliser avec des acteurs relais territoriaux des premiers éléments sur ce qui pourraient permettre, à partir des préoccupations sur la QVCT dans les entreprises, une articulation avec des démarches territoriales sur la qualité de vie.

Détail des actions

L'Aract Nouvelle-Aquitaine continuera à répondre aux sollicitations des TPE/PME, des associations, des établissements publics qui veulent mettre en place des démarches QVCT.
Ces projets seront déployés :

- Analyses des demandes d'accompagnement sur les démarches QVCT
- Outiller les filières et les territoires
- Outiller les entreprises - Appui à la mise en place d'actions ou d'expérimentations QVCT
- Poursuite du soutien et de l'animation de temps d'échanges de pratiques entre les porteurs et animateurs des Equipes Mobiles QVCT
- Poursuite de notre contribution à des projets nationaux notamment en capitalisant sur les liens avec les démarches territoriales
- Contribution à l'analyse genrée des données dans une filière pour alimenter les travaux en matière de QVCT et d'égalité professionnelle

Cibles	**TPE/PME, associations employeuses, établissements des fonctions publiques**
Livrables	Supports d'animation de nos interventions, Note de capitalisation
Partenaires	Partenaires sociaux au sein des filières professionnelles, acteurs relais auprès des entreprises dans les filières et les territoires
Budget temps	348 jours
Financeurs principaux	DREETS, ARS, DGOS, prestations payantes, ANACT
Pilotes du projet	Fabrice Cloarec et Armand Joly

NOUVELLES ORGANISATIONS, INNOVATIONS SOCIALES ET ORGANISATIONNELLES

Contexte et objectif du projet

Dans un contexte d'essoufflement des modèles traditionnels, qui reposent sur une division des tâches verticales entre ceux qui pensent le travail et ceux qui le réalisent, mais aussi en lien avec des logiques de transitions économiques, écologiques et sociales, de plus en plus de structures et d'entreprises font le choix d'explorer de nouvelles alternatives, expérimentant des façons collectives et partagées de s'organiser et de décider.

Ces évolutions se combinent avec les nouvelles conditions spatio-temporelles du travail (et leur impact sur les modes de gouvernance, de participation et de décision), mais aussi avec les dynamiques territoriales .

Détail des actions

- Nouvelles formes d'emploi (ubersisation, Temps chois vs temps subis travail indépendant, multi-activité, temps partiels, tiers lieux, groupements d'employeurs, ...)
  - Capitalisation action co. Ateliers partagés (prise en compte des conditions de travail dans les ateliers partagés ; ..)
  - Accompagnement TL Processus décisionnels et gouvernances (Organisation participatives et gouvernances (subsidiarité, pouvoir d'agir, Tiers-lieux...)
- Organisations participatives et gouvernances (subsidiarité, pouvoir d'agir, Tiers-lieux...
  - Working expédition
  - Kit com ISO (compilation d'ITW et REX de dirigeants sur les organisations participatives)
  - Participation AMI IS ; travaux avec la région et CRESS ; réponses aux demandes des structures suites AMI ; ...
- Suivi et capitalisation sur les modalités d'organisation en équipes autonomes/ équipes territoriales de proximité dans le secteur de l'aide à domicile. En lien avec les FACT éventuellement et actions des partenaires en cours ou à venir

	Cibles	**Directions, RH, Managers, partenaires sociaux, Acteurs relais**
	Livrables	Ingénierie de la Working Expedition, Etat de l'art / cartographie régionale / support de sensi / guide avec la Coop des tiers-lieux
	Partenaires	Université (H. Stevens), DREETS, CRGE, CRESS, Coop des tiers-lieux, Aide à domicile
	Budget temps	60 jours
	Financeurs principaux	DREETS, Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine, ANACT
	Pilotes du projet	Hélène Harvent, Sophie Chaudron, Fanny Joandet

ANNEXES

Annexe.1 : Composition de l'équipe pilote

Marie-Laure
DELPEY FAURE
Chargée de mission
ml.delpey-faure@anact.fr

Sophie CHAUDRON
Chargée de mission
s.chaudron@anact.fr

Sandrine BLANCHÉ
Chargée de mission
s.blanche@anact.fr

Géraldine BARAND
Chargée de
communication
g.barand@anact.fr

Fabrice CLOAREC
Chargé de mission
f.cloarec@anact.fr

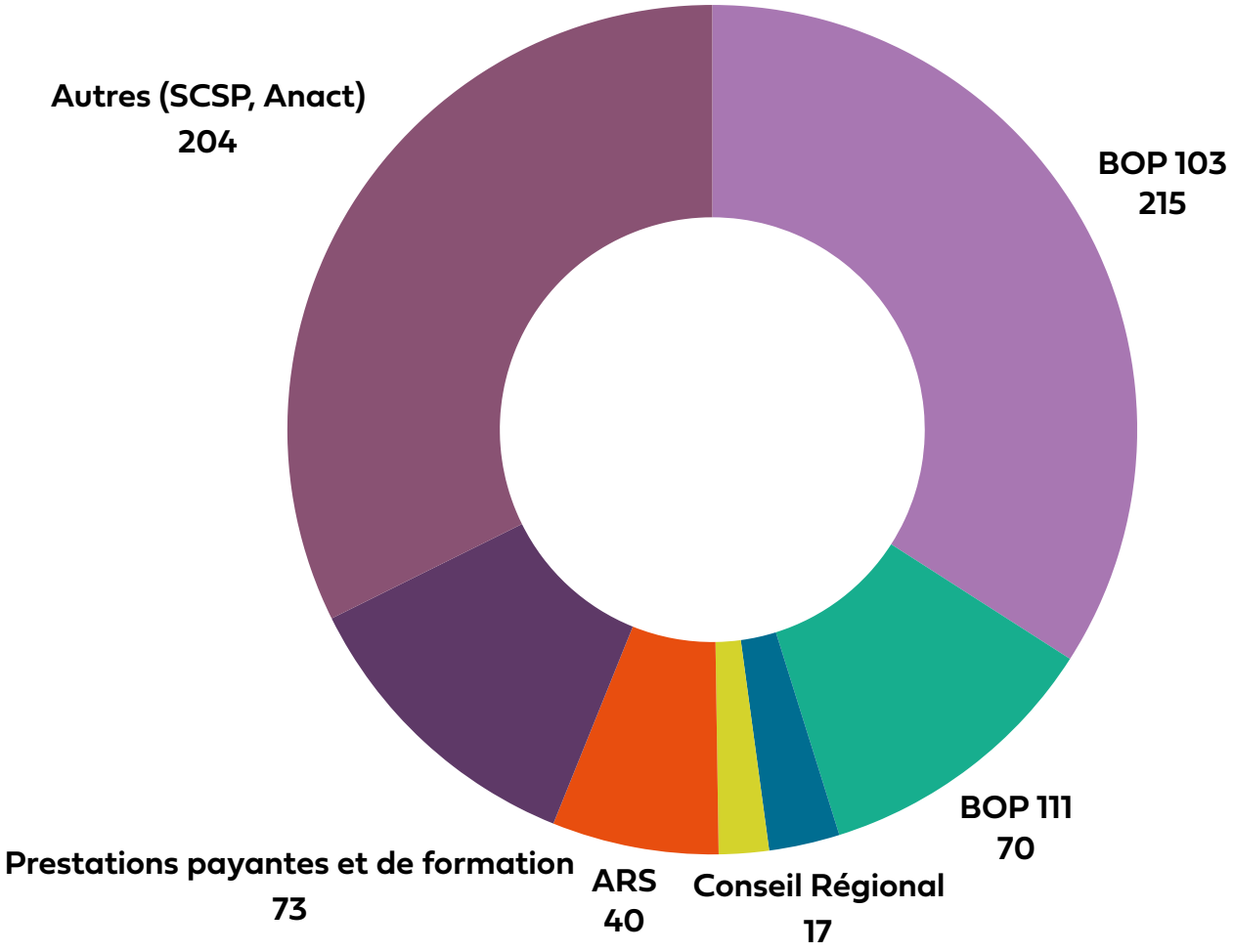
Armand JOLY
Chargé de mission
a.joly@anact.fr

Hélène HARVENT
Chargée de mission
h.harvent@anact.fr

Fanny JOANDET
Chargée de mission
f.joandet@anact.fr

ANNEXES

Annexe.2 : répartition des financements



PRIORITÉ 2 – SANTÉ AU TRAVAIL, EMPLOI, COMPÉTENCES

Contexte régional

Les mutations rapides et profondes de la société, le contexte d'allongement de la vie professionnelle, et les difficultés de recrutement exprimées par les entreprises, viennent questionner le travail et son organisation d'une manière assez nouvelle.

Ce contexte de « plein emploi » met en lumière la nécessité pour l'entreprise, les territoires et les filières de renouveler leurs efforts pour plus que jamais développer le bien-être au travail de toutes et tous et garantir la pérennité des entreprises bassins économiques.
Engagée depuis plusieurs années sur cette priorité, l'Aract Nouvelle Aquitaine a structuré ses actions autour de 3 objets, qui visent à répondre aux enjeux de performance de nos entreprises, de santé au travail et plus largement de santé publique.

Axe de travail

- Comment améliorer l'attractivité des entreprises, des métiers et des territoires, sécuriser les parcours professionnels et fidéliser les salariés ?
- Comment créer les conditions d'un travail soutenable, inclusif pour tous et toutes, afin de prévenir au mieux la désinsertion professionnelle précoce ?
- Comment créer les conditions favorables au maintien durable dans l'emploi de tous les professionnels (salariés comme indépendants, personnes souffrant de Maladies Chroniques évolutives dont les addictions, publics en situation de handicap…).
- Mots clés : soutenabilité du travail, développement d'organisations capacitantes, sécurisation des parcours professionnels pour tous et toutes, préservation de la santé au travail ; santé publique, employabilité, employeurabilité…

Les projets de cette priorité

- Innover en formation pour développer l'employabilité et l'employeurabilité
- Accompagner l'allongement de la vie professionnelle et les parcours de vie professionnelle pour toutes et tous en Nouvelle-Aquitaine
- Travail et handicap
- Expérimenter des démarches d'attractivité à l'échelle des métiers, filières et territoire

INNOVER EN FORMATION POUR DÉVELOPPER L'EMPLOYABILITÉ ET L'EMPLOYEURABILITÉ

Contexte et objectif du projet

Pour faire face aux tensions en matière de recrutement et pour anticiper les métiers de demain, la question de la professionnalisation et des compétences des salariés représente plus que jamais un enjeu majeur pour les entreprises. En 2024 l'Aract poursuit l'expérimentation de nouvelles approches pédagogiques (dont l'Afest), avec pour ambition de démontrer les impacts sur la QVCT et sur l'attractivité des entreprises.
Le projet vise 3 objectifs:

- Sécuriser les compétences et les parcours professionnels des salariés, ce qu'on nommera « l'employabilité »
- Développer la capacité de l'entreprise à mobiliser les conditions propices aux apprentissages et démontrer en quoi ces pratiques sont des leviers de qualité de vie et des conditions de travail: développer son employeurabilité.
- Accompagner les entreprises à optimiser les collaborations avec l'ensemble des acteurs de l'éco système, dont l'appareil de formation, par l'expérimentation de nouvelles approches pédagogiques.

Détail des actions

- Soutenir les opérateurs ou partenaires institutionnels au déploiement d'Afest
- Recruter, intégrer, fidéliser, sécuriser les parcours via l'Afest - Accompagnement des entreprises
- Expérimenter de nouvelles modalités de sécurisation des parcours professionnels via l'Afest : « Des emplois, des demandeurs, des recruteurs »
- La transmission des savoirs professionnels comme levier d'attractivité dans les filières : un enjeu de professionnalisation. PEPITES - Expérimenter l'AFEST dans les certifications Encadrants Techniques Activité Insertion Economique
- Expérimenter de nouvelles modalités de transmission des savoirs professionnels dans la filière des aménagements paysagers (maîtres d'apprentissage)

	Cibles	**Entreprises et partenaires de Nouvelle-Aquitaine**
	Livrables	Ingénierie de formation ETAIE et retour d'expérience sur la méthodologie expérimentée. Module de formation des maîtres d'apprentissage : la réflexivité en pratique pour un travail des apprentis plus soutenable Expérimenter de nouvelles modalités de sécurisation des parcours professionnels via l'Afest : « Des emplois, des demandeurs, des recruteurs » - Retour d'expérience : méthode IOD et AFEST pour des publics en situation de précarité.
	Partenaires	INAE, UNEP, Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine, OPCO
	Budget temps	111 jours
	Financeurs principaux	Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine, 103, Pépites, ANACT
	Pilotes du projet	Isabelle Dudognon et Marie-Laure Delpey-Faure

ACCOMPAGNER L'ALLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE & LES PARCOURS DE VIE PROFESSIONNELLE POUR TOUTES ET TOUS

Contexte et objectif du projet

L'allongement de la vie professionnelle reste un enjeu constant des pouvoirs publics face aux évolutions démographiques et aux mutations économiques et structurelles des entreprises dans un contexte de métiers en tension.

Aussi, la réforme des retraites amène une réflexion sur la place du travail, les conditions de travail, les organisations et la soutenabilité du travail.

Détail des actions

Ce contexte socio-démographique (vieillissement de la population, allongement de la vie professionnelle, montée en puissance de certaines pathologies et addictions ...) amène l'Aract à proposer des accompagnements centrés autour de la prévention de la désinsertion professionnelle et de la gestion des parcours professionnels visant l'inclusion de chacun et chacune.

- Etude européenne sur l'allongement de la vie professionnelle
- Accompagnement d'entreprises : Individuels et collectifs (les parcours de vie professionnelle - Identification des savoirs-faire stratégiques développés par les séniors pour rendre le travail soutenable et attractif,...).
- Retour d'expérience sur les savoirs faire des seniors pour rendre le travail soutenable et attractif

Cibles	**Entreprises et partenaires de Nouvelle-Aquitaine**
Livrable	ALCEST ALLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE : Étude et expérimentation sur l'allongement de la vie professionnelle
Partenaires	OTRE Pays de l'Adour, OPCO Santé, Agefiph, Carsat, CCI 47
Budget temps	145 jours
Financeurs principaux	DREETS, Agefiph, FSE, ANACT
Pilotes du projet	Corinne Faivre & Celine Asseray

TRAVAIL ET HANDICAP

Contexte et objectif du projet

Dans ce projet l'ARACT NA, étudie et prend en compte la question de l'inclusion de public au sens large, dans les organisations du travail, avec une particularité de prendre en compte la question du handicap comme une variable comme une autre.

- Agir en faveur de parcours professionnels constructeurs de santé et d'expérience professionnelle pour les salariés en inclusion, insertion et maintien dans l'emploi ;
- Se centrer davantage sur l'exploration des possibilités en termes d'activités et d'environnements professionnels que sur l'inventaire des restrictions et des contre-indications ;
- S'appuyer sur les conditions de réalisation de l'activité et l'environnement de travail pour permettre la mobilisation et le développement des compétences;
- Permettre aux personnes en situation d'inclusion, insertion et maintien de jouer un rôle actif dans le développement de leur parcours professionnel et de leurs compétences.
- Accompagner les collectifs et plus largement les entreprises (en priorité des TPE-PME) pour expérimenter de nouvelles manières de faire, tirer des enseignements.

Détail des actions

- Prévention des Conduites Addictives en Milieu Professionnel (Prév'Camp)
- Travail et Maladies Chroniques Évolutives Indépendants (MCE) : santé des indépendants
- Aidants Actifs
- Inpacth

	Cibles	**Entreprises et établissements publics acteurs de la santé au travail, TPE, PME, aidants actifs, indépendants et dirigeants de TTPE, filières et branches professionnelles**
	Livrables	Supports de capitalisation, guide des bonnes pratiques, outil d'aide et de repérage
	Partenaires	Anact, MILDECA et Addictions France, Agefiph, partenaires de l'emploi, Association TRANSFER, DREETS, Mutualité Française Nouvelle-Aquitaine, CARSAT, Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine
	Budget temps	171 jours
	Financeurs principaux	Anact, FLCA, Agefiph
	Pilotes du projet	Pierre Arthaud, Sophie Chaudron

EXPÉRIMENTER DES DÉMARCHES D'ATTRACTIVITÉ À L'ÉCHELLE DES MÉTIERS, FILIÈRES & TERRITOIRES

Contexte et objectif du projet

Pour l'Agence, améliorer l'attractivité et la fidélisation nécessite d'agir sur les conditions de travail, l'intégration, les parcours, le transfert de compétences et le maintien en emploi, tout en tenant compte les spécificités des territoires.
Ainsi, la qualité de vie au travail et la mise en place de parcours professionnels se posent comme des leviers activables pour réduire les problématiques des entreprises.

Au-delà d'accompagnements individuels, qui resteront déployés dans le cadre d'expérimentations, l'Aract favorise la mise en place d'actions collectives au niveau des filières et/ou des territoires, afin que les évolutions qui visent à favoriser l'attractivité des métiers soient mises en place ou diffusées à grande échelle et puissent bénéficier à un nombre plus important d'acteurs.

Détail des actions

- Appuyer les Contrats Régionaux de Filières (co-animation et/ou déploiement du Kit attractivité) ;
- Enrichir l'offre de formation au tutorat des nouveaux embauchés Nouvelle-Aquitaine
- Accompagner des expérimentations (intervention, appui au montage de projet, financement, suivi) de démarches attractivité à l'échelle des entreprises, filières et territoires ;
- Poursuivre le projet Parcours Marque Employeurs Territoriale
- Attractivité et mixité professionnelle un enjeu pour l'avenir
- Répondre à des sollicitations ponctuelles : analyse de nouvelles demandes, communication, partage de retours d'expérience

Cibles	**Entreprises, Fédérations, Organisations Syndicales, partenaires relais, partenaires de l'emploi**
Livrables	Résultats d'enquêtes sectorielles, supports de communication
Partenaires	Région Nouvelle-Aquitaine, DREETS, ANACT, Fédération, Organisation syndicales, OPCO, CARSAT, MSA
Budget temps	425 jours
Financeurs principaux	Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine, DREETS, ANACT
Pilotes du projet	Isabelle Dudognon & Maxime Cescosse

ANNEXES

Annexe.1 : Composition de l'équipe pilote

Marie-Laure
DELPEY FAURE
Chargée de mission
ml.delpey-faure@anact.fr

Isabelle DUDOGNON
Chargée de mission
i.dudognon@anact.fr

Céline ASSERAY
Chargée de mission
c.asseray@anact.fr

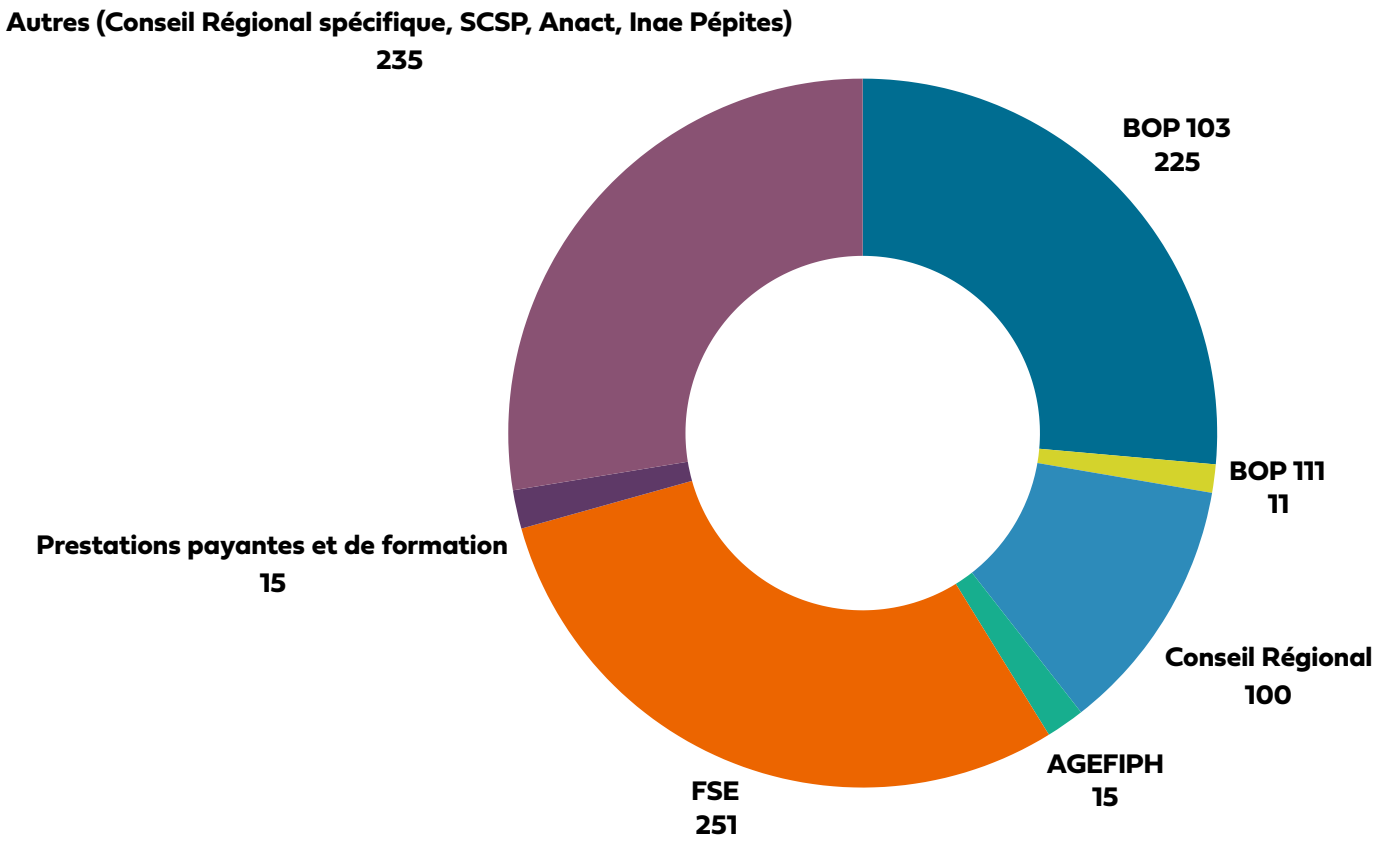
Corinne FAIVRE
Chargée de mission
c.faivre@anact.fr

Maxime CESCOSSE
Chargé de mission
m.cescosse@anact.fr

Pierre ARTHAUD
Chargé de mission
p.arthaud@anact.fr

ANNEXES

Annexe.2 : répartition des financements



PRIORITÉ 3 - DIALOGUES SOCIAL ET PROFESSIONNEL, QUALITÉ DES RELATIONS SOCIALES

Contexte régional

Au cours des cinq dernières années en France, le dialogue social a été marqué par des évolutions significatives, tant par les ordonnances 2017 que par la crise sanitaire. En 2023 le dialogue social tel que constitué en 2017 s'est trouvé confronté à un climat sociétal tendu. La situation économique, écologique, la digitalisation accélérée par la pandémie, les enjeux d'allongement de la vie professionnelle et d'usure se sont trouvés mis sur le devant tant sur le territoire que dans les entreprises, notamment via les instances de dialogue social, en mettant en évidence des iniquités entre populations au travail. Les entreprises se trouvent désormais devant la question d'une responsabilité étendue, « hors ses murs » face à ces enjeux de société interdépendants comme deux vases communicants.

En 2023, l'actualité a donc complété un constat déjà en demi-teinte d'un dialogue social vacillant. Ce dialogue semble polarisé entre des entreprise/multinationales très rodées aux stratégies de négociation/information/consultation, aux enjeux juridiques et les TPE/PME, qui tentent (ou non) de maintenir une dynamique de concertation viable sans structuration dédiée.

Axes de travail

Le cumul d'éléments exogènes vient accroitre les tensions internes des entreprises, d'autant plus que l'on constate que les échanges des acteurs des entreprises ne s'appuient pas suffisamment sur le travail réel, pourtant élément-clé et levier de régulation de l'organisation et de coordination des collectifs et individus.

La santé des représentants du personnel observée au cours des interventions et demandes apparaît préoccupante face à la violence organisationnelle, au sentiment de travail empêché et au suivi de l'état de santé dégradé des personnes accompagnées individuellement par les IRP. Face à leurs mandats complexes et étendus, les IRP demandent à être mieux formés et outillés.

Les projets de cette priorité

- Acculturer les dialogues : se repérer pour savoir faire et faire savoir
- Construire des outils pour faire le point sur les dialogues
- Expérimenter, accompagner l'articulation des dialogues et la négociation basés sur le travail
- Explorer et faire connaître les pratiques des dialogues
- Prendre en compte le genre et de la diversité dans le dialogue social et professionnel : expérimentations / accompagnements

ANNEXES

Annexe.1 : Composition de l'équipe pilote

Sandrine BLANCHÉ
Chargée de mission
s.blanche@anact.fr

Hélène HARVENT
Chargée de mission
h.harvent@anact.fr

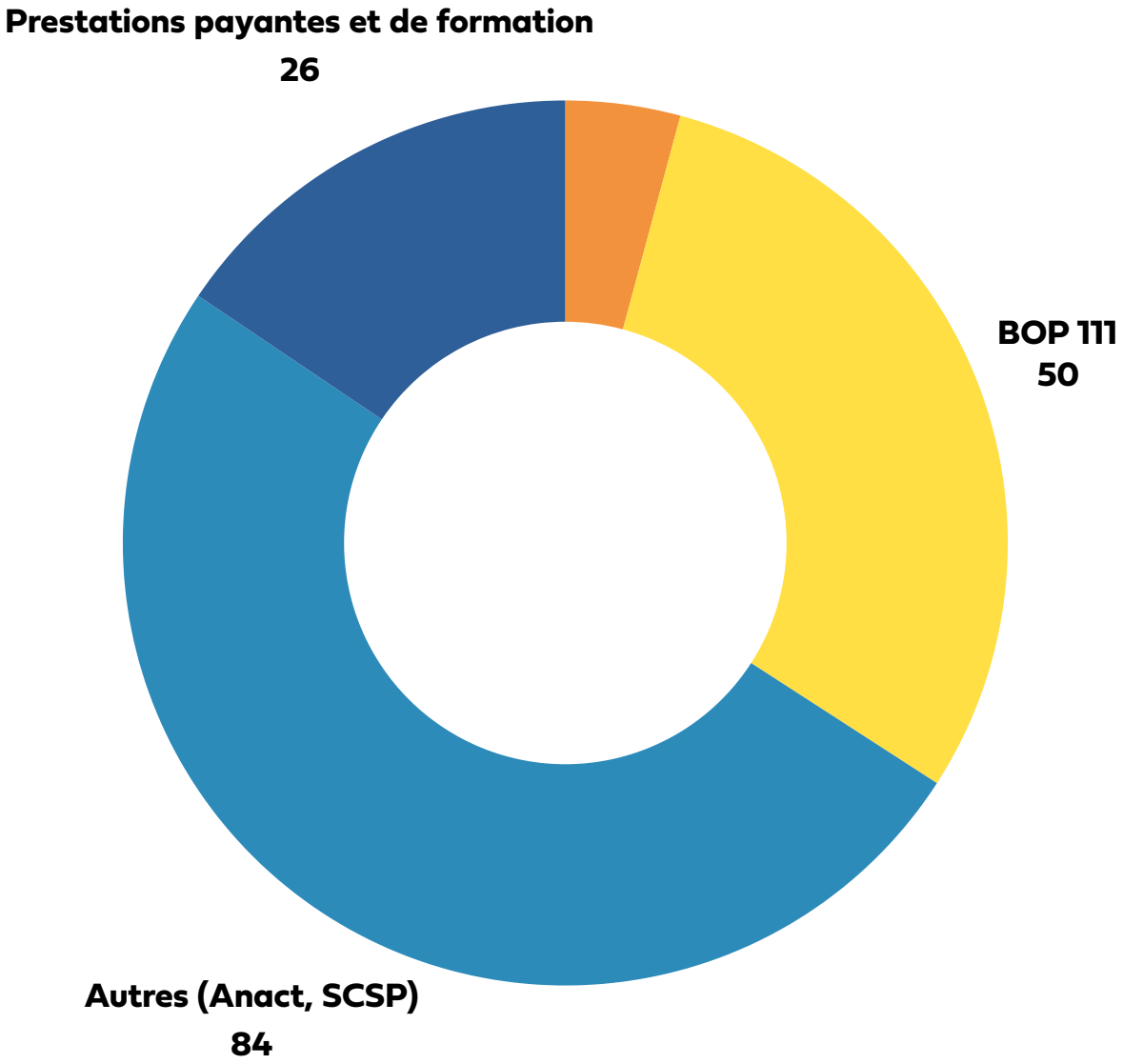
Céline ASSERAY
Chargée de mission
c.asseray@anact.fr

Maxime CESCOSSE
Chargé de mission
m.cescosse@anact.fr

Sandrine ROUYER
Directrice Régionale
s.rouyer@anact.fr

ANNEXES

Annexe.2 : répartition des financements



PRIORITÉ 4 - TRAVAIL ET TRANSITIONS NUMÉRIQUE ET ÉCOLOGIQUE

Contexte régional

Tout projet d'investissement et d'innovation engage l'avenir de l'entreprise.

Le contexte sanitaire, législatif, conjoncturel actuel ne fait que renforcer ce constat. La transformation des organisations, des secteurs d'activités, des territoires, les mutations écologiques motivent et/ou contraignent les entreprises à évoluer pour continuer d'être compétitives, performantes et attractives.

Ces enjeux se traduisent par la mise en œuvre de projets d'investissements qui touchent les modes d'organisations, les processus, les espaces de travail, les équipements, les compétences, les coopérations.

Axes de travail

Dans la même intention, l'Aract continuera d'accompagner les projets "novateurs" des TPE/PME au regard des opportunités du contexte, de la nature du projet, du territoire, de la filière, des populations concernées.

Il s'agira aussi de de saisir l'opportunité des nouvelles demandes d'accompagnement pour expérimenter et/ou faire émerger de nouveaux enjeux. Elle apportera également sa contribution dans les différentes instances portées par nos partenaires : comité technique des contrats de filières, Usine du Futur...

Les projets de cette priorité

- Soutenir les acteurs du territoire dans le développement de projets de transformation du travail
- Capitaliser et transférer sur les projets de transformation numérique
- Accompagner les projets de transformation numérique et technologique des TPE / PME
- Accompagner les projets de transformation écologique des TPE / PME
- Digitalisation et santé au travail

SOUTENIR LES ACTEURS DU TERRITOIRE DANS LE DÉVELOPPEMENT DE PROJET DE TRANSFORMATION DU TRAVAIL

Contexte et objectif du projet

En 2024, l'Aract cherchera avec les partenaires sociaux et institutionnels à développer des démarches projet permettant de soutenir les dynamiques territoriales et répondant aux spécificités et besoins du territoire dans les projets de transformation des TPE/PME.

L'objectif sera notamment d'essayer de construire, avec les partenaires, des projets d'actions collectives réunissant plusieurs entreprises. Dans la même intention, l'Aract continuera d'accompagner les projets « novateurs » des TPE/PME au regard des opportunités du contexte, de la nature du projet, du territoire, de la filière, des populations concernées. Il s'agira aussi de de saisir l'opportunité des nouvelles demandes d'accompagnement pour expérimenter et/ou faire émerger de nouveaux enjeux.

Détail des actions

- Outiller les acteurs sur la démarche projet,
- Enrichir les objectifs de leurs projets en intégrant la question du Travail et de la concertation,
- Accompagner leur projet individuel,
- Créer des espaces collectifs d'échanges,
- Capitaliser sur les résultats en vue de les transférer au plus grand nombre

		Cibles	**TPE/PME et partenaires de Nouvelle-Aquitaine**
		Livrables	REX, Capsules vidéo, support de synthèse
		Partenaires	Filières, partenaires institutionnels, TPE/PME
		Budget temps	42 jours
		Financeurs principaux	DREETS, Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine, ANACT
		Pilotes du projet	Pierre Arthaud et Sophie Chaudron

CAPITALISER ET TRANSFÉRER SUR LES PROJETS DE TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Contexte et objectif du projet

En 2024, l'Aract Nouvelle-Aquitaine continuera son travail de valorisation, de capitalisation et de transfert des enseignements issus de l'accompagnement des projets passés ou en cours.

Il s'agira notamment, à partir de modalités d'animation ou d'appui adaptés, de rendre compte de la nécessité d'intégrer dans la conduite de projet de transformations du Travail des TPE/PME la question des usages, du Travail et de ses conditions d'organisations.

Détail des actions

Les modalités de capitalisation et de transfert possibles :

- Retours d'expérience
- Organisation d'ateliers de sensibilisation
- Organisation d'évènements
- Rédaction de note de synthèse ou prospective

	Cibles	**TPE/PME et partenaires de Nouvelle-Aquitaine**
	Livrables	Notice d'utilisation de la Boîte Noire, ingénierie pour transposer la boite noire à une boite verte, Capsules Vidéo, Note de synthèse "Travail et écologie"
	Partenaires	CCI Bayonne, Filière laine, Anact...
	Budget temps	52 jours
	Financeurs principaux	DREETS, Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine, ANACT
	Pilotes du projet	Pierre Arthaud et Sophie Chaudron

ACCOMPAGNER LES PROJETS DE TRANSFORMATIONS NUMÉRIQUE ET TECHNOLOGIQUE DES TPE / PME

Contexte et objectif du projet

L'introduction de solutions numériques et technologiques devient un enjeu majeur de performance pour les entreprises, tous secteurs d'activités confondus.

Ces transformations contribuent à changer le contenu et le rapport au travail et nécessitent d'être accompagnées en tenant compte des impacts sur l'organisation et les conditions de travail.

Détail des actions

- Introduction de la Cobotique dans le secteur agricole : « recherche action » en partenariat avec le Commissariat d'Energie Atomique), la MSA 33 et la MSA 40-64.
- Intégration de la question du Travail et des Usages dans les pratiques professionnelles des intégrateurs de solutions numériques et technologiques temps d'amorçage, identification des acteurs, partenaires, fournisseurs, création d'animation, ateliers…, retours d'expérience

Cibles	**Entreprises et partenaires de Nouvelle-Aquitaine**
Livrables	Note de synthèse, outils de transfert du dispositif : Guide du participant, Guide de l'animateur.
Partenaires	CEA, MSA Gironde, MSA Sud-Aquitaine
Budget temps	20 jours
Financeurs principaux	DREETS, Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine, ANACT
Pilotes du projet	Pierre Arthaud et Sophie Chaudron

ACCOMPAGNER LES PROJETS DE TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE DES TPE / PME

Contexte et objectif du projet

Les préoccupations écologiques sont de plus en plus en présentes dans les entreprises et contribuent au développement de nouveaux modes de production, de consommation et de mobilité.

Généralement traitée sous un angle technico-économique, la mise en œuvre des projets de transitions écologiques sous-estime fréquemment l'impact qu'elle peut avoir sur les organisations du travail, les métiers, les compétences, le rapport au travail...

Détail des actions

Aussi, de nouveaux équilibres et de nouveaux compromis sont à construire afin d'inventer de nouvelles solutions favorisant et articulant QCVT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail), Écologie et Performance.

L'enjeu pour l'Aract sera donc de faire de la transition écologique et sociale des entreprises, un vecteur de performance globale impliquant la prise en compte des conditions de travail, le dialogue social, les parcours professionnels, et d'en faire un levier de développement des stratégies de QVCT dans les organisations.

Cibles	**Entreprises et partenaires de Nouvelle-Aquitaine**
Livrables	REX sur les types d'accompagnement menés, Support de présentation de l'action collective Laine, trame d'ingénierie et bilan du dispositif Accélérateur des Possibles
Partenaires	CRNA, CRESS Nouvelle-Aquitaine, CCI 64, Anact, TPE/PME, ...
Budget temps	86 jours
Financeurs principaux	DREETS, Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine, ANACT
Pilotes du projet	Fanny Joandet

DIGITALISATION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Contexte et objectif du projet

La crise sanitaire a accéléré l'usages des outils collaboratifs, le travail hybride, la mise en œuvre des réunions virtuelles, la dématérialisation des flux et des processus dans l'entreprise.

Si ces solutions numériques de communication synchrones et à distance ont permis de s'affranchir des barrières physiques de l'organisation, elles impactent et font évoluer les conditions de réalisation des activités (dispersion, fragmentation, multi-activité, etc.) et brouillent les frontières entre sphères privée et professionnelle.

Cela pouvant devenir source de risques du point de vue de l'organisation du travail, de la qualité du travail et des coopérations, et du maintien en emploi et en bonne santé mentale des salariés, d'autant plus dans les organisations hybrides.

Détail des actions

- Équilibre des temps de vie , rapports au temps et à l'espace
  - Expérimentations et accompagnements
  - Sensibilisations / Faire école
  - Télé-Scope : JE et terrains

- Digitalisation et santé mentale (intensification et évolutions des temps du travail, déconnexion, infobésité, isolement, ...)
  - Expérimentations et accompagnements
  - Sensibilisations / Faire école

	Cibles	**Directions, RH, Managers, partenaires sociaux, Acteurs relais**
	Livrables	Actes du Télé-Scope, RETEX d'interventions
	Partenaires	Université, CRGE, Biotop, Consultants, IAE, CEREGE , ARS (telescope JE Santé)
	Budget temps	34 jours
	Financeurs principaux	DREETS, Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine, ANACT
	Pilotes du projet	Arnaud Barillet

ANNEXES

Annexe.1 : Composition de l'équipe pilote

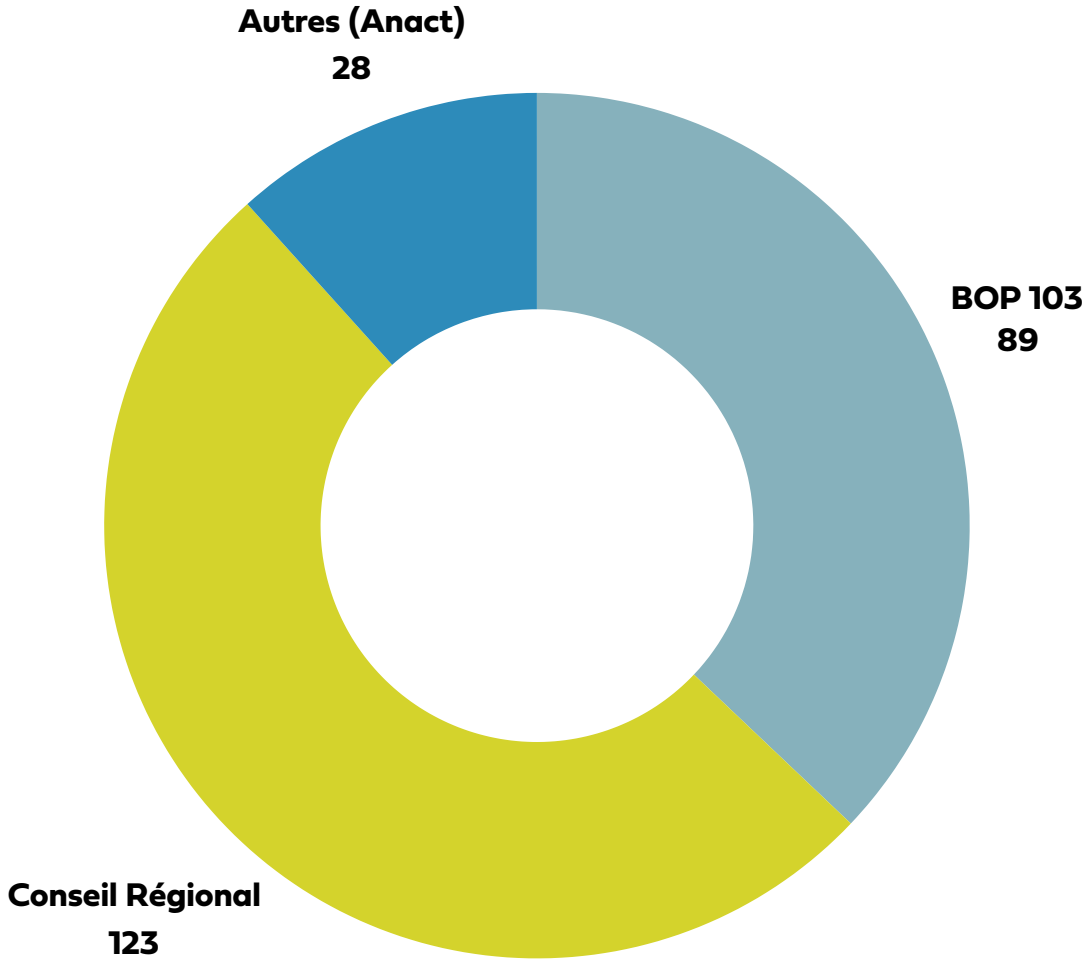
Fanny JOANDET
Chargée de mission
f.joandet@anact.fr

Sophie CHAUDRON
Chargée de mission
s.chaudron@anact.fr

Pierre ARTHAUD
Chargé de mission
p.arthaud@anact.fr

ANNEXES

Annexe.2 : répartition des financements



MISSION ÉGALITÉ INTÉGRÉE

Contexte régional

En Nouvelle-Aquitaine, l'Aract engage un mouvement visant à intégrer les enjeux d'égalité dans chacun de nos axes de travail. Il s'agit d'une évolution significative car dorénavant, chacune de nos thématiques et chacun·e des chargé·es de mission intégrera cette priorité dans les réalisations produites.
A la marge quelques actions transverses et d'ordre méthodologique, ne pouvant être rattachées à un projet en particulier, sont précisées dans cette fiche.

Mais attachons nous, tout d'abord à préciser les actions ou les projets dédiés à l'égalité professionnelle. Ainsi, voila les enjeux d'égalité qui seront dorénavant pilotés depuis des thématiques plus générales.

Axes de travail

- Les enjeux de santé au travail des femmes seront maintenant déployé à partir de la priorité « travail facteur de santé et de performance ». Plus spécifiquement il sera question d'intégrer plus largement les données genrées dans l'analyse du travail et de ses effets.

- Les enjeux de sensibilisation des filières seront maintenant déployés à partir de la priorité « travail facteur d'inclusion »
- Les enjeux de formation des partenaires sociaux seront maintenant déployés à partir de la priorité « Dialogue social, qualité des relations sociales »
- Les enjeux de formation des managers seront maintenant déployés à partir de la priorité « nouvelles organisations ».

Voici les actions n'ayant pas pu être rattachées pour l'année 2024 à une priorité en particulier de par leur caractère transverse :

- Construction d'un outillage à destination des intervenants en entreprise pour questionner et accompagner l'égalité professionnelle
- Construction d'un guide à destination des référents égalité (y compris fonction publique)
- Conduite du programme de recherche action « Promotion Compétentes » visant à intercepter les inégalités contenues dans les process des entreprises
- Réponse à des demandes uniquement centrées sur les questions d'égalité et de prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail

Les projets de cette priorité

- Outiller les entreprises pour questionner et accompagner l'égalité professionnelle
- "Promotions Compétentes" : intercepter les inégalités dans les process des entreprises

OUTILLER LES ENTREPRISES POUR QUESTIONNER ET ACCOMPAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Contexte et objectif du projet

Il s'agit de développer et de tester des outils pour diagnostiquer et mettre en mouvement les entreprises autour des enjeux d'égalité et de prévention des violences sexistes et sexuelles.
Ces outils qui viendront compléter la gamme produite par l'Anact seront particulièrement destinés aux TPE.
Au-delà d'un outil d'autopositionnement croisé permettant d'engager un état des lieux partagé de ce que l'entreprise fait (ou peut faire), l'objectif est aussi de se tourner vers l'action et la mise en œuvre de disposition visant l'égalité pour toutes et tous.

Détail des l'action

L'outillage à destination des acteurs de l'entreprise se décomposera en 2 volets : un premier destiné à l'outillage des tiers-intervenants et un dédié aux acteurs internes aux entreprises.
Les tiers-intervenants en entreprise sur les différents champs de l'amélioration des conditions de travail, ne pose pas encore systématiquement un regard genré sur le travail et ses effets. La production d'un outillage à destination des tiers-intervenants en entreprises se veut comme un moyen de transmettre ce réflexe qui consiste à regarder les éventuelles inégalités en matière de conditions de travail. Les outils à concevoir et à transmettre relèvent à la fois de méthodes d'analyse genrée des données de l'entreprise et de questionnements à destination des dirigeants pour les sensibiliser (voire les alerter) sur d'éventuelles inégalités. Ces outils seront tout d'abord testés par des chargés de mission Aract non spécialistes de la question du genre afin de garantir leur "transférabilité" aux consultants de Nouvelle-Aquitaine.

L'outillage des acteurs de l'entreprise s'inscrira dans le prolongement des actions déjà engagées. En effet, la formation de référents d'entreprise à l'utilisation de l'outil "Sexisme sans façon" et des "Essentiel égalité professionnelle - édition promotion compétent.e.s" sera complétée.
L'objectif visé est de consituer une gamme d'outil que les entreprises pourront utiliser pour faire le point, prévenir et agir. Seront ainsi produits : un outil d'auto-diagnotic et son test et un outil d'élaboration de plan d'action à destination des managers.

Cibles	**Intervenants en entreprises, Directions, RH, Managers, partenaires sociaux, Acteurs relais**
Livrables	Outillage, formation d'animateur
Partenaires	DREETS, DRDFE, CIDFF,
Budget temps	58 jours
Financeurs principaux	BOP 103 : Mutations du travail
Pilotes du projet	Arnaud Barillet

“PROMOTION COMPÉTENTES” : INTERCEPTER LES INÉGALITÉS DANS LES PROCESS DES ENTREPRISES

Contexte et objectif du projet

Les inégalités au travail, et plus largement les inégalités sociales entretenues par le travail, reposent sur des différences quant aux conditions d’accès à certains postes, métiers, emplois, responsabilités.
Ces écarts dans les conditions d'accès à l’évolution professionnelle expliquent en partie des différences de salaires et de conditions d’emploi. Largement défavorables à certaines catégories de salariés, ces inégalités touchent les femmes en particulier.
Ces inégalités sont le fruit de systèmes qui reproduisent consciemment ou inconsciemment une forme d’homogamie qui excluent de fait certaines populations. Si de multiples biais cognitifs (Effet de halo, Biais de favoritisme intragroupe, L'effet Semmelweis, biais de conformisme, biais d’essentialisme, homophonie et syndrome du scarabée) peuvent constituer un des facteurs conduisant à des dynamiques d’exclusion, il semble également nécessaire d’identifier ce qui peut également émaner des systèmes de gestion et outils de gestion ressources humaines en vigueur dans la plupart des entreprises (jury de recrutement, valorisation de certaines compétences et/ou qualités,...). Est ici formulée l’hypothèse structuraliste selon laquelle les outils RH (Protocoles de recrutement, grille d’entretien annuel, critères de promotion ou de reconnaissance du travail) véhiculent un certain nombre de stéréotypes qui entravent les perspectives de certaines populations au travail.

Détail des actions

Le projet “promotion compétent.e.s” se propose donc de passer au crible les outils de GRH concrètement déployés dans les entreprises afin d’en évaluer le caractère excluant ou au contraire inclusif.

Pour ce faire, les actions suivantes devront être conduites :

- Mobilisation de chercheurs
- Recherche des terrains
- Travaux d’enquêtes et d’analyses (analyse documentaire des outils RH et examen de leur effets en matière de sélection des populations ou des salariés).
- Construction d’un panel de propositions rectificatives visant à rendre plus inclusifs les outils de pilotage des ressources humaines.

Cibles	**Directions, RH, Managers, partenaires sociaux, Acteurs relais**
Livrables	Outils d’autodiagnostic, REX
Partenaires	Université (H. Stevens), DREETS, CRGE, CRESS, Coop des tiers-lieux.
Budget temps	38 jours
Financeurs principaux	BOP103 : Mutations du travail / CRNA
Pilotes du projet	Arnaud Barillet

ANNEXES

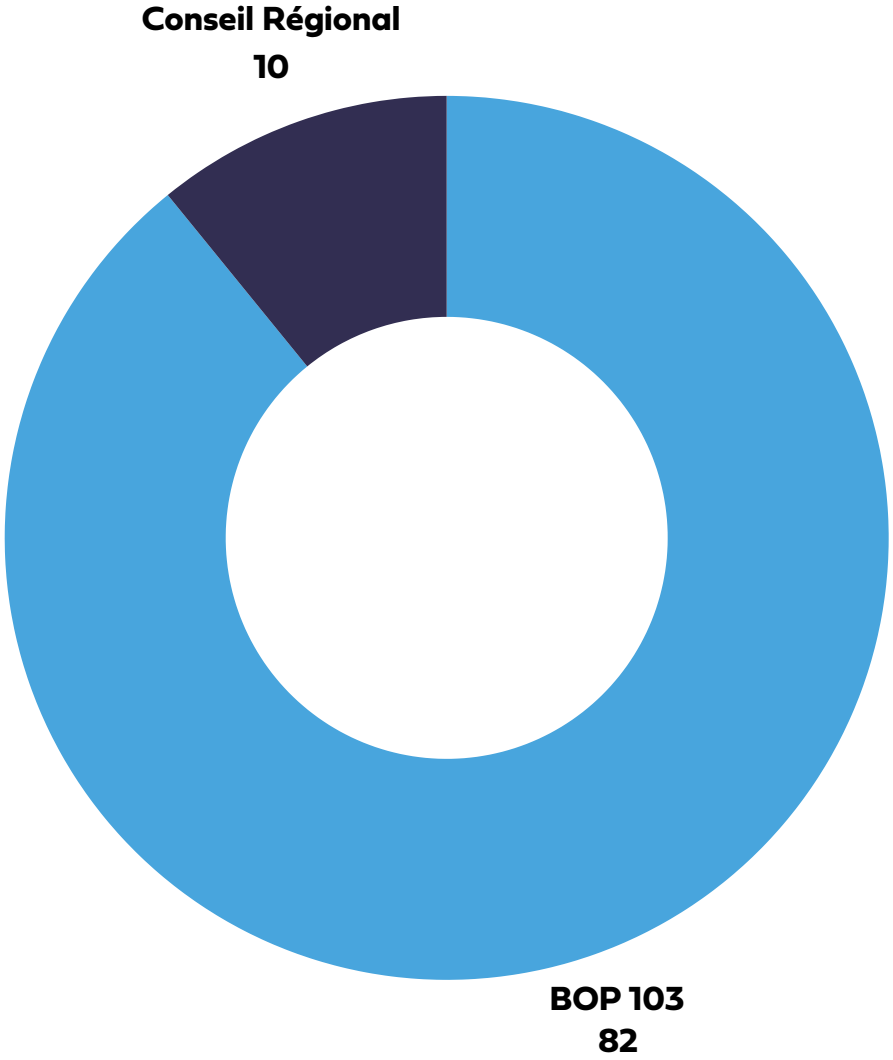
Annexe.1 : Composition de l'équipe pilote

Sandrine BLANCHÉ
Chargée de mission
s.blanche@anact.fr

Arnaud BARILLET
Chargé de mission
a.barillet@anact.fr

ANNEXES

Annexe.2 : répartition des financements



aract

agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
Nouvelle-Aquitaine

Site de Bordeaux
Immeuble le Maréchal
202 rue d'Ornano
33000 BORDEAUX

Site de Poitiers
Bureaux du Lac
15 avenue René Cassin
86360 CHASSENEUIL DU POITOU

Site de Limoges
Immeuble Hemera
1 place Jourdan
87000 LIMOGES

05 56 79 63 30
www.nouvelle-aquitaine.aract.fr