MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale
De l'économie, de l'emploi
Du travail et des solidarités

Appel à projets et à initiatives

Soutien aux actions partenariales en matière d'amélioration des conditions de travail et de santé au travail, de développement du dialogue social et de la négociation collective

en

Auvergne-Rhône-Alpes

2027

Date limite de dépôt des dossiers de candidature : 12 février 2027

APPEL A PROJETS
Année 2027

Soutien aux actions partenariales en matière d'amélioration des conditions de travail et de santé au travail, de développement du dialogue social et de la négociation collective en Auvergne-Rhône-Alpes

Table des matières

Eléments de contexte 3

1. Cadre d'intervention financier de l'appel à projet 4

2. Publics et territoires/secteurs d'activité cible 5

2.1 Les entreprises 5

2.2 Les acteurs sociaux 5

2.3 Les territoires et secteurs d'activité cible 5

3. Typologie des actions éligibles à l'appel à initiatives 6

3.1 Domaines d'interventions 6

3.1.1 Actions répondant aux priorités des politiques du travail en santé et sécurité au travail, amélioration des conditions de travail et qualité de vie et des conditions de travail. 6

3.1.2 Actions visant à accompagner ou renforcer le dialogue social et la négociation collective 7

3.1.3 Actions visant à renforcer la qualité du dialogue social et la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle réelle entre femmes et hommes 7

3.2 Les projets éligibles devront également respecter les principes suivants : 8

4. Porteurs de projets ou d'actions 9

4.1 Les porteurs éligibles 9

4.2 Caractéristiques attendues du porteur de projets 9

5. Critères de sélection des projets 9

6. Communication 10

7. Calendrier, modalités et date limite de dépôt des demandes 10

Eléments de contexte

Dans un contexte de changement social et économique rapide, les entreprises sont confrontées à des enjeux majeurs de pérennité, de fidélisation et d'employabilité de leurs salariés, d'adaptation de leurs organisations, de modernisation de leur outil de production, notamment avec l'impact croissant de l'intelligence artificielle (IA). Ces évolutions, dans un cadre d'exigence de compétitivité, requièrent une approche de la performance économique globale intégrant les questions de santé, sécurité et d'amélioration des conditions de travail à chaque décision de l'entreprise et en mettant les femmes et les hommes au cœur des processus.

La politique du travail a pour objectif l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés du secteur privé par la mobilisation de plusieurs leviers : la qualité du droit, sa diffusion, le contrôle de sa mise en œuvre, le conseil et l'appui au dialogue social.

L'amélioration de la qualité de l'emploi permet de garantir aux salariés des conditions de rémunération et de travail conformes aux normes collectives et de protéger leur santé et leur sécurité au travail. La qualité des relations de travail et un dialogue social dynamique et équilibré contribuent à l'attractivité des emplois, à la résorption des discriminations, à une meilleure prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectifs de travail, à l'anticipation et l'accompagnement des mutations économiques.

Dans le double contexte de la mondialisation et de l'individualisation croissante des relations du travail, la politique du travail a, de manière constante depuis le début des années 1980, accordé une importance croissante à la négociation collective dans l'élaboration de la norme sociale.

Cette place croissante de la négociation collective s'illustre notamment par des facilités offertes à la négociation d'entreprises dans les PME –TPE, par une invitation à développer des espaces de dialogue social au niveau territorial, par une autonomie renforcée des partenaires sociaux dans l'organisation du dialogue social dans l'entreprise et par un élargissement des sujets de négociation obligatoire (rémunération, temps de travail, épargne salariale, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qualité de vie au travail, emploi des travailleurs handicapés, prévoyance, expression collective des salariés, droit à la déconnexion).
Ces évolutions appellent un renforcement des dynamiques en matière de dialogue social, que ce soit au niveau des entreprises ou des territoires, articulant démocratie sociale, performance économique et performance sociale. Avec le renouvellement des comités économiques et sociaux (CSE) pour une part importante des entreprises en 2027, il convient de promouvoir les démarches visant à renforcer leur implantation, leurs moyens et leur bon fonctionnement afin de créer les conditions d'un dialogue social de qualité autour notamment de thématiques émergentes comme la transition écologique et la mise en place de l'IA.

Les questions de conditions de travail et de santé au travail demeurent par ailleurs au cœur des priorités, dans un contexte où le nombre d'accidents du travail reste élevé (549 614 accidents du travail avec arrêt de travail et/ou incapacité, dont 764 mortels ont été recensés en 2024).
L'année 2026 a constitué une étape déterminante pour la politique de santé au travail avec la clôture du 4ème Plan Régional Santé Travail et la **publication du plan de santé au travail (PST) 2026-2030** en juin 2026 sur la base duquel la construction du 5ème Plan Régional Santé Travail a été engagée pour poursuivre le travail partenarial sur le champ de la santé et la sécurité au travail.
Le PST 2026-2030 repose sur 4 axes :

- Promouvoir la culture de prévention
- Prévenir les risques professionnels
- Veiller à la préservation de la santé tout au long de la vie professionnelle
- Anticiper et gérer les crises et les risques émergents

Plusieurs clés d'entrée pour la définition des actions du PRST 5 ont été utilisées : mobiliser les branches sur des actions de prévention sectorielles, prendre en compte les problématiques de catégories

particulières de travailleurs (intérimaires, jeunes travailleurs, femmes, travailleurs expérimentés…). L'impact sur les conditions de travail du dérèglement climatique, des transitions numériques et la prévention de l'usure professionnelle dans une perspective d'allongement des carrières font également partie des préoccupations fortes de la DREETS.

Dans le cadre des priorités de la politique du travail pour 2027, les services de l'administration du travail porteront ainsi une attention particulière :

- à la bonne application par les entreprises des mesures de prévention contre les risques professionnels ;
- à l'intégration des nouveaux risques et des nouveaux modes d'organisation du travail dans l'évaluation des risques et la définition des mesures de prévention ;
- à la prise en compte des problématiques auxquelles les différentes catégories de salariés peuvent être confrontés, avec une attention particulière à la situation des salariés vulnérables (jeunes travailleurs, intérimaires, salariés étrangers…) ;
- à la qualité et au dynamisme de la négociation collective, notamment en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de qualité de vie et des conditions de travail ;
- à la régulation du recours aux contrats précaires ;
- à l'appropriation par les partenaires sociaux et leurs représentants dans les différentes instances des dispositions de la loi 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail » ;
- au fonctionnement des comités sociaux et économiques et aux conditions dans lesquelles ces instances exercent leurs attributions notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- au développement du dialogue social autour des questions de maintien dans l'emploi des salariés exposés à des risques de désinsertion professionnelle pour raisons de santé ;
- au développement de la négociation collective dans les petites et moyennes entreprises ;
- à l'intégration des sujets environnementaux au dialogue social en entreprise ;
- à l'accompagnement des initiatives et des projets portés par les instances paritaires territoriales, sectorielles ou interprofessionnelles.

Le présent appel à initiatives s'inscrit dans le cadre de ces orientations nationales et régionales et vise à inciter ou soutenir des initiatives innovantes et/ou partenariales pouvant contribuer à leur traduction concrète sur le territoire de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

1. Cadre d'intervention financier de l'appel à projet

Les actions relevant du présent appel à initiatives et à projet seront financées dans le cadre du Programme 111 intitulé AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DES RELATIONS DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI.

Le soutien financier de l'Etat se présente sous la forme d'une subvention et fera l'objet d'un conventionnement entre la DREETS et le porteur du projet ou d'un arrêté attributif. Son montant sera apprécié en fonction de l'ensemble des caractéristiques techniques et financières du projet, des autres ressources disponibles et du caractère incitatif de l'intervention de la DREETS.

La participation financière de l'Etat sera plafonnée à une hauteur maximale de 60% du coût global du projet.

A titre indicatif, l'ordre de grandeur des subventions accordées dans le cadre de l'appel à projets pour 2026 s'est inscrit dans des montants compris entre 3k€ et 44k€ pour un montant médian de 16k€.

Le paiement de la subvention sera effectué en deux versements, le premier sous forme d'une avance après notification de la décision de financement et le solde après contrôle de service fait sur présentation

d'un rapport d'avancement de l'action et sur justification des dépenses éligibles. Le montant de l'avance sera défini lors de chaque conventionnement avec le porteur de projet.
La durée maximale du projet sera de 12 mois à compter de la signature de l'acte attribuant la subvention ; l'action pourra donc se dérouler sur deux années civiles.

A titre exceptionnel et dans le cas de projets particulièrement structurants, des actions de 24 mois pourront être prises en compte.

Toute action financée au titre du présent appel à projet devra débuter au plus tard le **1er juillet 2027.**

La règle générale est la prise en compte des dépenses à partir de la date de dépôt du dossier recevable. Par exception, elle pourra s'appliquer à compter du 1er janvier 2027.

2. Publics et territoires/secteurs d'activité cible

Les actions éligibles seront orientées à destination des bénéficiaires finaux ou territoires suivants :

2.1 Les entreprises

Les programmes d'actions répondant au présent appel à projets doivent en particulier cibler un ensemble de TPE ou de PME (y compris les entreprises de l'économie sociale et solidaire), au sens de la définition européenne.

Ces dernières emploient moins de 250 personnes, n'appartiennent pas à un groupe et leur chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros. Toutefois, des entreprises ne répondant pas à ces critères peuvent intégrer un projet sous réserve de préserver le ciblage prioritaire du dispositif.

Des entreprises de taille supérieure pourront donc être associées aux projets dès lors que leur position est de nature à favoriser le montage et le pilotage du programme d'action collective. Suivant la nature du projet, le montant de l'aide accordé pourra être proportionné au nombre de TPE ou de PME qui en bénéficient.

Sur le champ de la santé et de la sécurité, la finalité des actions doit être l'amélioration des conditions de travail des salariés.

2.2 Les acteurs sociaux

Les partenaires sociaux, en tant qu'organisations représentatives des entreprises ou des salariés au niveau national, territorial ou d'une branche professionnelle, sont éligibles dès lors que les projets s'inscrivent dans un cadre partenarial et visent à renforcer la capacité des acteurs sociaux à être acteurs d'un dialogue social de qualité ou à s'approprier leurs missions sur les sujets de santé et sécurité. Il peut aussi s'agir de structures associatives dès lors que le projet porté s'inscrit dans ces mêmes objectifs, et que cela correspond à son objet.

2.3 Les territoires et secteurs d'activité cible

Seules sont éligibles au présent appel à initiative les actions conduites au bénéfice d'acteurs économiques et sociaux implantés et développant leur activité ou leur action dans le territoire de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Le champ d'application des projets peut être régional, interdépartemental, départemental ou infra départemental. Il peut notamment être structuré au service de démarches de filières et/ou de territoires.

Les projets développés dans les secteurs d'activité suivants, inscrits à la croisée des enjeux de la politique du travail et de la stratégie régionale en faveur du développement économique, de l'emploi, de la santé et de la qualité de vie au travail seront privilégiés :

- les secteurs correspondant aux travaux d'infrastructures et d'aménagement urbain (Bâtiment, Travaux Publics, entreprises du paysage, …),
- les activités de transport,
- les services aux entreprises,
- les activités de service à la personne,
- les activités touristiques à forte saisonnalité,
- les activités de la culture et du spectacle vivant ou enregistré.

3. Typologie des actions éligibles à l'appel à initiatives

3.1 Domaines d'interventions

3.1.1 Actions répondant aux priorités des politiques du travail en santé et sécurité au travail, amélioration des conditions de travail et qualité de vie et des conditions de travail.

Sont éligibles au titre de cet axe les actions d'appui aux entreprises et aux représentations locales des branches professionnelles en matière de santé et de sécurité du travail par la réalisation de démarches d'appui aux partenaires sociaux, de travaux de recherche et d'exploitation d'études.

Les orientations stratégiques et thématiques sont les suivantes :

Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

- Favoriser la culture de prévention et accompagner l'évaluation des risques professionnels et les démarches de prévention, prioritairement sur :
- les publics prioritaires (jeunes, intérimaires, femmes / hommes, travailleurs expérimentés…)
- Les risques prioritaires (risques chimiques, risques liés aux fortes chaleurs, chutes de hauteur et de plain-pied, risque routier, risques psychosociaux, troubles musculo squelettiques)
- Les risques émergents (liés à la transition numérique, à la transition climatique, aux nouveaux modes d'organisation du travail…).

Accompagner les entreprises en contexte de crise :

- Évaluation des risques,
- Plan de continuité d'activité,
- Nouvelles organisations du travail,
- Dialogue social

Renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention en structurant un système d'acteurs, notamment en direction des TPE- PME

- Renforcer le dialogue social sur les thématiques liées à la santé au travail,
- Mettre à disposition des acteurs de la prévention des données émanant de sources variées leur permettant d'établir un diagnostic partagé et ainsi de guider leur action.

Développer la recherche et les connaissances sur les risques émergents

Soutenir les actions en faveur des salariés vulnérables

- favoriser leur accès au droit
- favoriser leur information sur les acteurs à mobiliser let les démarchées envisageables
- favoriser la coordination entre les acteurs concernés

3.1.2 Actions visant à accompagner ou renforcer le dialogue social et la négociation collective

Sont éligibles les actions de toute nature visant à développer et accompagner le dialogue social au sein des PME que ce soit au niveau d'un secteur d'activité ou au niveau territorial.

Pourront notamment être soutenus :

- Les études et travaux de recherche visant à partir des pratiques constatées dans les entreprises, afin d'apporter aux acteurs de l'entreprise des repères leur permettant de conduire un dialogue social de qualité ;
- Les initiatives et projets portés notamment par les instances de dialogue social territorial visant à renforcer la capacité des acteurs sociaux à être acteurs d'un dialogue social de qualité ;
- Les initiatives et les projets destinés à accompagner les « jeunes » PME dans la structuration et la mise en œuvre d'un dialogue social de qualité, en tenant compte de leur niveau de maturité ;
- Les initiatives/actions visant à favoriser la sensibilisation les jeunes (étudiants, jeunes travailleurs, jeunes actifs…) aux enjeux du dialogue social entrant dans ce cadre. Les démarches paritaires seront à privilégier.
- Les démarches collectives d'accompagnement et d'appui à la mise en œuvre de la négociation collective dans les PME et TPE, tels que notamment l'élaboration paritaire d'outils d'aide à la négociation collective d'entreprise dans les PME TPE,
- Les actions de reconnaissance des compétences associées à l'exercice des mandats de représentation du personnel et de sécurisation des parcours professionnels des représentants du personnel,
- La création d'instances de dialogue social territorial ou sectoriel à un niveau régional ou infra régional,
- La conception et mise en œuvre de projets portés par ces instances paritaires,
- Les projets visant à faciliter dans un cadre paritaire l'accès au droit.

3.1.3 Actions visant à renforcer la qualité du dialogue social et la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle réelle entre femmes et hommes

Dans l'attente de la transposition des nouvelles règles imposées par la directive européenne du 10 mai 2023 sur la transparence salariale, la déclaration annuelle de l'index de l'égalité professionnelle F/H est maintenue selon les modalités actuelles sur l'année 2027. Ceci permettra d'assurer aux employeurs de la visibilité pour le bon déroulement de la déclaration 2027 et d'anticiper le passage aux indicateurs de la directive à partir de 2028.

L'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est venu renforcer l'obligation de transparence pour les entreprises des écarts de rémunération injustifiés à travers les mesures suivantes :

- Dès lors que l'Index est inférieur à 85 points, l'entreprise doit fixer, par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, des objectifs de progression pour chacun des indicateurs de l'Index et les publier ;
- Si, de plus, l'Index est inférieur à 75 points, l'entreprise doit publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies par accord ou, à défaut, par décision unilatérale.

Sont éligibles les actions visant à renforcer la capacité des partenaires sociaux, employeurs et représentants du personnel, à conduire un diagnostic de la situation professionnelle comparée entre femmes et hommes et à engager des négociations collectives pour une égalité professionnelle réelle.

A la date du 30 octobre 2026, le taux de déclaration de l'index égalité en région ARA est de 92,7 % ; il est prévu qu'il soit sensiblement au même niveau que l'année précédente à la date de clôture de la campagne, soit fin février 2027, grâce à l'action des DDETS/PP (il était de 93,3 % en décembre 2025).

3.1.3 Actions visant à renforcer la qualité du dialogue social et la négociation collective sur les thèmes de l'intelligence artificielle ou de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

Sont éligibles les actions de toute nature visant à développer et accompagner le dialogue social et la négociation collective au sein des PME que ce soit au niveau d'un secteur d'activité ou au niveau territorial sur l'une ou l'autre de ces thématiques (qui peuvent être aussi adossée à l'une des actions du 3.1.1 ou 3.1.2)

- Intelligence artificielle

L'introduction de l'intelligence artificielle dans l'entreprise et dans les organisations de travail est porteuse tout à la fois de nombreux enjeux et questions en termes d'impact sur l'emploi, la formation est les conditions de travail, mais aussi en terme parfois de sécurité des données et parfois de déontologie professionnelle.
Face à ces nouveaux enjeux, le dialogue social et la négociation collective ont un rôle central à jouer, si ce n'est indispensable.

Pourront notamment être soutenus les projets, prioritairement paritaires, ayant pour objet d'outiller les acteurs du dialogue social sur ces questions (développement de méthodes, diagnostics, études, kits etc.)

- Violences sexistes et sexuelles au travail

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) est une des priorités du Ministère du travail.
Les VSST peuvent avoir des origines internes et externes à l'entreprise, notamment dans les activités au contact du public.
S'il s'agit bien d'un sujet de santé et sécurité au travail, inscrit comme tel au Plan santé au travail, il doit aussi être un sujet de dialogue social que ce soit en termes de négociation (inclus par exemple dans les accords égalité professionnelle) ou comme un sujet de discussion (information/consultation au sein des CSE).
Sont ainsi éligibles les actions visant à renforcer la capacité des partenaires sociaux, employeurs et représentants du personnel, à conduire un diagnostic et à engager des négociations collectives pour une prévention des VSST efficace, en lien avec 3-1-1 « Actions répondant aux priorités des politiques du travail en santé et sécurité au travail », amélioration des conditions de travail et qualité de vie et des conditions de travail et/ ou 3.1.3 Actions visant à renforcer la qualité du dialogue social et la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle réelle entre femmes et hommes.

3.2 Les projets éligibles devront t respecter les principes suivants :

- Projet à caractère collectif : ne pas se limiter à des démarches d'accompagnement individuel de travailleurs ou d'entreprises
- Privilégier les approches partenariales et/ou paritaires
- Proposer une approche permettant de fédérer et de mobiliser l'ensemble des bénéficiaires (entreprises, salariés, partenaires sociaux)
- Favoriser le développement d'actions concrètes, adossées à des indicateurs de résultats et à un dispositif d'évaluation de leurs impacts pré définis,
- Prévoir un dispositif d'essaimage et de capitalisation des productions et enseignements de l'action, au-delà du cercle des entreprises directement intégrées dans l'action le cas échéant ;

- Privilégier les approches globales visant la performance sociale et économique, , tenant compte des attentes et intérêts des différentes parties prenantes (associer les collectifs de travail) ;

4. Porteurs de projets ou d'actions

4.1 Les porteurs éligibles

L'appel à projets est ouvert à toute structure bénéficiant de la personnalité morale, notamment :

- des groupements d'entreprises,
- des structures associatives,
- des organisations syndicales ou professionnelles, de branche ou interprofessionnelles,
- des chambres consulaires,
- des services de prévention et de santé au travail interentreprises,
- des établissements publics, universités et organismes de recherche,
- des organismes supports de maisons de l'emploi,
- des OPCO,
- des structures mandatées pour mettre en œuvre sur un plan administratif des projets décidés par des instances de dialogue social territorial dépourvues de la personnalité juridique.

4.2 Caractéristiques attendues du porteur de projets

- Connaissance du tissu économique et des relations sociales,
- Expertise et expérience de la thématique du projet présenté,
- Capacité à mobiliser des partenariats,
- Capacité à déployer et à diffuser les enseignements de l'action.

5. Critères de sélection des projets

Outre le respect des conditions d'éligibilité, les projets seront appréciés en fonction des critères de sélection suivants :

- La pertinence du projet au regard des cibles de l'appel à initiative (cf. point 2),
- La qualité opérationnelle du partenariat : concertation large avec les acteurs locaux, démarche résolument ouverte, recherche des synergies avec des initiatives existantes ; pour les groupements d'entreprises, la qualité du dialogue social,
- L'originalité et le caractère innovant de la démarche eu égard aux situations et pratiques communément constatées dans le secteur professionnel concerné,
- Le caractère opérationnel des actions proposées,
- L'impact concret attendu sur le fonctionnement des entreprises, les conditions et situations de travail,
- La viabilité et le réalisme technique, économique et financier du projet, sa dimension structurante pour le territoire concerné,
- La capacité financière et technique du porteur,
- La clarté du projet (objectifs, ressources mobilisées, phasage, résultats attendus…),
- L'autonomisation des entreprises et leur montée en compétence sur les sujets visés,
- La définition de critères et indicateurs d'évaluation de l'action,
- La définition de conditions de déploiement de l'action,
- La capitalisation des travaux conduits.

6. Communication

Les lauréats devront respecter les règles de communication suivantes :

- Les documents de communication (lettre d'invitation, communiqué et dossier de presse, lettre d'information …) et productions devront comporter le logo « Préfecture de Région Auvergne Rhône Alpes – Ministère du travail » ;
- Toute communication publique autour du projet devra systématiquement associer la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes.

7. Calendrier, modalités et date limite de dépôt des demandes

Lancement de l'appel à projet **: le 26 novembre 2026**

Une information a été déposée sur le site internet de la DREETS Auvergne –Rhône-Alpes **: https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/**

Une procédure dématérialisée de dépôt des dossiers sera accessible depuis le site internet et devra obligatoirement être utilisée par les porteurs de projet.

Les dossiers de candidature seront examinés à la clôture de l'appel à projets par un comité de sélection composé du responsable du pôle Politique du Travail de la DREETS Auvergne- Rhône-Alpes, de cheffes de service du même pôle et de représentants des DDETS(PP).

Les décisions interviendront courant mars 2026 et seront communiquées aux porteurs de projets. Ceux-ci pourront utilement prendre contact avec le pôle Politique du travail de la DREETS via l'adresse électronique **ara.polet@dreets.gouv.fr** afin d'échanger sur leur projet.

Les dossiers de candidature déposés sur démarche simplifiée seront accompagnés des pièces suivantes:

- une fiche de synthèse du projet et de ses indicateurs d'activité, de résultat et d'impact
- un relevé d'identité bancaire de la structure,
- les statuts de la structure, le numéro de Siret,
- une liste des membres du conseil d'administration,
- les comptes de la structure en date de N-1 et un prévisionnel de l'année N,
- un pouvoir de délégation de signature le cas échéant.

Ils devront être reçus au plus tard le :

12 février 2027