

<p>Objectif spécifique D: Promouvoir l'adaptation des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs au changement, le vieillissement actif et en bonne santé ainsi qu'un environnement de travail sain et bien adapté qui tient compte des risques pour la santé.</p>	<p>Montant dédié: 19803 733 €</p>
---	--

INTERVENTIONS DES FONDOS

Types de mesures correspondants

I. Actions visant à améliorer la qualité de vie au travail:

→ appui à la mise en œuvre de nouvelles modalités organisationnelles permettant une amélioration de la qualité de vie au travail ;

→ lutte contre les violences sexuelles et le harcèlement en entreprise ;

→ accompagnement des employeurs et partenaires sociaux à l'identification des effets négatifs sur la qualité de vie ou la santé au travail des salariés lors des transformations technologiques et organisationnelles des entreprises (surcharge de travail temporaire, introduction de nouvelles technologies, réorganisation d'activités, modification des missions...) et expérimentation d'outils et méthodes pour les diminuer.

II. Actions visant à améliorer la lutte contre les discriminations dans les entreprises:

→ accompagnement des employeurs et des représentants du personnel et partenaires sociaux en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations (en raison du sexe, de l'identité de genre, de l'origine, de l'état de santé, de la religion et de l'orientation sexuelle ou politique...) notamment par la négociation collective et l'appui à la mise en œuvre en entreprise des accords obtenus.

III. Actions visant à promouvoir la santé au travail:

→ protection de la santé physique et mentale au travail ;

→ prévention des maladies professionnelles.

IV. Actions visant à favoriser le vieillissement actif et le maintien en fonction des salariés en situation de handicap ou atteints de maladies chroniques :

→ sensibilisation et accompagnement des entreprises sur la question de l'emploi des seniors ;

→ prévention des risques professionnels touchant les métiers difficiles et les carrières longues par une adaptation du poste de travail et la promotion du compte personnel de prévention ;

→ maintien dans l'emploi des seniors et valorisation de leurs compétences (tutorat, parrainage, etc.) ;

→ maintien ou retour facilité dans l'emploi des travailleurs nouvellement en situation de handicap, des personnes souffrant d'une maladie de longue durée et de leurs aidants (conditions de travail, négociation collective, dialogue avec l'employeur, etc.).

V. Actions visant à renforcer la capacité des partenaires sociaux et des parties prenantes à mener un dialogue social constructif et efficace sur les thématiques de l'objectif spécifique via des formations et des accompagnements

Les types d'actions ont été évalués comme compatibles avec le principe consistant à ne pas causer de préjudice important, dit DNSH, car ils ne devraient pas avoir d'impact négatif significatif sur l'environnement en raison de leur nature

Principaux groupes cibles

- entreprises, branches professionnelles, collectivités, employeurs, partenaires sociaux ;
- salariés des secteurs RH des entreprises ;
- actifs occupés.

Dans le cadre d'un parcours couvert par plusieurs opérations FSE+ successives (réalisation pluriannuelle), ces critères s'apprécient eu égard à la situation du participant à l'entrée dans la première opération.

Mesures visant à garantir l'égalité, l'inclusion et la non-discrimination

La prévention et la lutte contre les discriminations constituent un des principes directeurs de la sélection des opérations. Il s'agit d'inciter les porteurs de projets à préciser les dispositions spécifiques prévues et les résultats attendus pour

contribuer à cette priorité transversale à travers une question posée dans le formulaire de demande de subvention (« décrivez quelles sont les actions mises en œuvre au sein de votre opération pour veiller au respect de l'égalité FH, à l'absence de discrimination et à l'accessibilité des personnes handicapées »). La sélection des dossiers prendra en compte le respect des principes d'égalité, d'inclusion et de non-discrimination, afin de privilégier les porteurs de projets les mettant en œuvre, à travers le rapport d'instruction, sur lequel se base le comité de programmation qui devra analyser la pertinence des propositions des porteurs de projets.

Par ailleurs, ces critères seront intégrés aux axes d'analyses dans le cadre de l'évaluation.

Enfin, la communication issue de la DGEFP veillera à respecter les normes d'accessibilité des personnes en situation de handicap et les DREETS et OI seront sensibilisés à la prise en compte de ces critères.

La priorité 4 OS D intègre l'égalité et la lutte contre les discriminations au cœur de ses actions afin d'améliorer la qualité de vie au travail et adapter les postes. Les employeurs seront accompagnés afin d'adapter leurs entreprises aux différents publics notamment l'intégration et le maintien en emploi des seniors.

Les acteurs de l'emploi et de l'inclusion sont incités à concevoir et mettre en œuvre des stratégies concertées, en faveur des personnes les plus fragilisées, particulièrement exposées au risque d'exclusion sociale ou professionnelle. Les porteurs de projets seront également sensibilisés afin d'accompagner leurs entreprises à faciliter le maintien ou le retour à l'emploi de personnes souffrant d'un handicap et à développer des stratégies de lutte contre les discriminations, les violences sexuelles et le harcèlement en milieu professionnel.

La priorité 4 OS D soutiendra et encouragera les employeurs à diversifier les recrutements par l'objectivation des besoins en compétences et à agir de manière conjointe avec les représentants du personnel afin d'améliorer la lutte contre les discriminations en entreprise.

