



**AMERICAN UNIVERSITY OF BEIRUT**

**ISSAM FARES INSTITUTE  
FOR PUBLIC POLICY &  
INTERNATIONAL AFFAIRS**

**CENTER FOR RESEARCH  
ON POPULATION & HEALTH**

**FACULTY  
OF ARTS  
& SCIENCES**

**FutureWORKS**  
COLLECTIVE

## **APPEL À PROPOSITIONS**

### **Cycle 1**

**Hub de l'Avenir du travail pour  
l'Asie du Sud-Ouest et l'Afrique du Nord**



**IDRC · CRDI**

International Development Research Centre  
Centre de recherches pour le développement international

**Canada**

## Sommaire

Introduction.....	1
Contexte.....	1
Thème de l'appel et portée de la recherche .....	2
Lignes directrices pour la soumission des propositions .....	3
Éligibilité.....	3
Critères d'évaluation .....	4
Processus de sélection .....	5
Calendrier et durée du projet.....	5
Accès libre et plan de gestion des données .....	6
Liens utiles .....	6

# Introduction

Le collectif FutureWORKS, financé par le Centre de recherches pour le développement international (CRDI) Canada, est un réseau mondial de cinq pôles régionaux dont l'objectif est de soutenir la recherche sur l'avenir du travail dans les pays du Sud. Dans le cadre de cette initiative, le hub Future of Work de l'Asie du Sud-Ouest et de l'Afrique du Nord (SWANA-FoW) contribuera à la recherche et plaidera en faveur de politiques fondées sur des données probantes en matière d'emploi et de travail dans la région SWANA, en mettant l'accent sur la compréhension de l'impact de la transition vers des économies à faibles émissions de carbone et de l'essor de l'économie numérique et de l'intelligence artificielle (IA) sur le marché du travail.

Dans son premier appel, le hub SWANA-FoW invite les propositions visant à comprendre **l'impact de l'intelligence artificielle (IA) et de la numérisation de l'économie sur l'emploi informel, la discrimination et l'égalité des chances, ainsi que sur la protection sociale**. Nous encourageons les chercheurs de toutes les disciplines et de tous les domaines d'étude qui sont intéressés par l'étude du sujet à soumettre leur proposition **avant le 31 août 2024 (23 :59 EEST)**.

L'objectif de ce projet est de permettre une compréhension approfondie et cohérente des questions et des défis auxquels les marchés du travail et les institutions régionales et nationales sont confrontés face à l'essor de nouveaux emplois et de nouvelles relations de travail. Cette compréhension devrait constituer la base de solutions innovantes, pour un milieu de travail plus inclusif et équitable, avec de meilleurs filets de sécurité sociale pour tous les travailleurs.

## Contexte

La région de l'Asie du Sud-Ouest et de l'Afrique du Nord (SWANA), avec une population estimée à plus de 493 millions d'habitants, est l'exemple même d'une région qui subit une transformation importante du monde du travail. Les avancées technologiques, la mondialisation, le changement climatique et l'évolution démographique sont tous autant de facteurs qui contribuent à la mutation rapide du milieu de travail. Si ces changements offrent des possibilités de croissance économique et de développement, ils posent également des défis. Ceux-ci comprennent le risque de déplacement d'emplois dû à l'automatisation, la nécessité de réorientation et de développements des compétences de la main-d'œuvre et l'émergence de nouveaux modèles de travail qui rendent de plus en plus floues les distinctions entre les structures d'emploi traditionnelles.

Le problème le plus **pressant** est la **forte prévalence** de l'emploi informel, **estimée à 65 % dans la région**. Cela signifie qu'une grande partie de la main-d'œuvre se retrouve sans contrat officiel, sans avantages sociaux et sans sécurité de l'emploi. Pour concevoir des solutions efficaces, il est essentiel de comprendre les particularités de ces emplois informels dans la région. **La montée en puissance de l'économie gig** (ou l'économie des petits boulots) complique davantage la situation, car les emplois gig sont souvent sans protection sociale. En outre, une grande partie des travailleurs des plateformes dans la région SWANA sont confrontés à des défis tels que la mobilité limitée, la discrimination et l'exploitation. Par conséquent, il est nécessaire de mener des recherches sur la

manière de mettre en place des réglementations de travail efficaces susceptibles de protéger ces travailleurs.

La jeune population de la région offre à la fois des perspectives et des défis. Il est donc essentiel de doter cette **importante** main-d'œuvre des compétences nécessaires à l'évolution du marché de l'emploi, y compris dans le cadre de la gig économie. En outre, il est nécessaire de garantir une protection sociale aux millions de travailleurs de l'économie informelle et de la gig économie, à travers des programmes intégrés de protection sociale universelle, afin de leur assurer un avenir juste et durable.

## Thème de l'appel et portée de la recherche

Le thème principal de cet appel est axé sur l'impact de l'IA et de la numérisation de l'économie sur le travail informel, la discrimination et l'égalité des chances, ainsi que sur la protection sociale. Ce thème général renferme plusieurs questions :

1. **La relation entre le progrès technologique et l'emploi informel.** Cette relation est théoriquement bidirectionnelle. D'une part, la pénétration de l'IA et la numérisation de l'économie pourraient être un levier de croissance économique et de création d'emplois décents. Les possibilités de travail à distance créées par les avancées technologiques pourraient également aider à éliminer certains des obstacles à la participation des femmes au marché du travail dans la région, notamment les horaires de travail rigides, les déplacements domicile-travail ou le travail dans des milieux mixtes. Dans la pratique, cependant, l'expansion des plateformes de travail numérique et de la gig économie a conduit à une évolution vers une plus grande informalité. D'autre part, les taux élevés d'emploi informel qui sont prédominants dans la région SWANA pourraient réduire l'intérêt à investir dans le capital humain nécessaire à l'adoption d'innovations technologiques modernes et à la pénétration de l'IA et de l'économie numérique. La transformation technologique associée à l'informalité prévalente pourrait accentuer les inégalités existantes aux niveaux national et régional, puisque la formalité de l'emploi est un déterminant clé de l'inégalité dans l'accès aux opportunités, ou pourrait contribuer à réduire certaines de ces inégalités en créant un accès au travail là où il n'y en avait pas auparavant. Cette interconnexion complexe mérite une étude formelle pour quantifier et valider l'importance de chacune de ces voies.
2. **Les défis à relever pour garantir l'équité salariale, l'égalité et l'équité des chances dans l'accès à l'emploi et la sécurité numérique des utilisateurs dans le cadre des plateformes de travail numérique.** La croissance rapide des plateformes de travail numérique, qui mettent en contact des personnes à la recherche d'un service spécifique avec d'autres personnes prêtes à le fournir en échange d'une rémunération, présente des défis importants en matière d'équité salariale, d'égalité et d'équité des chances dans l'accès à l'emploi, et de sécurité numérique pour les utilisateurs. L'équité salariale est souvent entravée par des structures de salaires incohérentes, l'absence d'avantages sociaux et la tendance de la gig économie à offrir des emplois précaires. En outre, la réalisation de l'égalité et de l'équité dans les opportunités d'emploi est compliquée par les biais algorithmiques et les barrières qui affectent de manière

disproportionnée les groupes marginalisés, perpétuant ainsi les inégalités systémiques. La sécurité numérique constitue également une préoccupation majeure, car les travailleurs des plateformes sont souvent confrontés à des risques liés à la confidentialité des données, aux cybermenaces et à l'utilisation abusive des informations personnelles. La résolution de ces problèmes à multiples facettes nécessite une recherche approfondie qui intègre les perspectives de l'économie, de la justice sociale, de la technologie et de la politique afin de développer des solutions innovantes qui favorisent un marché du travail numérique équitable, inclusif et sûr.

3. **La dislocation du marché du travail et ses conséquences sur la conception et la durabilité des programmes de protection sociale.** Les changements technologiques provoqués par l'IA et les plateformes de travail numérique redéfinissent les relations d'emploi à l'échelle mondiale en modifiant les relations employeur-employé, le sens d'une carrière pour la vie et la localisation du travail dans les limites des frontières nationales. Dans la région SWANA, ces changements sont susceptibles d'inverser des schémas vieux de plusieurs décennies de migrations de main-d'œuvre intra et interrégionales, de mouvements de capitaux et de concentrations d'investissements sectoriels. Ce nouveau paysage potentiel posera des défis significatifs aux institutions nationales et régionales dans la conception et le maintien de programmes de protection sociale de grande envergure, inclusifs et financièrement viables.

Les propositions doivent formuler et traiter des questions de recherche liées à au moins un ou une combinaison des thèmes énoncés ci-dessus.

## Lignes directrices pour la soumission des propositions

Les propositions soumises doivent inclure :

1. le formulaire de candidature
2. le budget
3. l'exposé du budget

Veuillez utiliser les modèles fournis pour le formulaire de candidature et le budget. Les propositions doivent être concises et ciblées.

Toute demande ne comportant pas les trois formulaires sera considérée comme incomplète et ne sera pas éligible au financement.

## Éligibilité

Nous encourageons les candidatures provenant de divers établissements et organisations qualifiés. Pour être éligibles à cet appel à propositions, les candidats doivent répondre aux critères suivants :

1. Les candidats doivent être des établissements et/ou des organisations à but non lucratif ayant démontré leur capacité à mener des recherches de haute qualité. Cela inclut, sans s'y limiter, les universités, les institutions de recherche et d'élaboration des politiques, les groupes de réflexion (Thinktanks) et les organisations de la société civile. Les entreprises privées, les individus ou les personnes physiques, les entreprises unipersonnelles et les organisations gouvernementales ne sont pas éligibles.
2. L'institution ou l'organisation candidate doit être basée et enregistrée dans les pays suivants : Algérie, Arabie Saoudite, Arménie, Azerbaïdjan, Bahreïn, Egypte, Emirats Arabes Unis, Géorgie, Iran, Irak, Jordanie, Koweït, Liban, Libye, Maroc, Oman, Palestine, Qatar, Soudan, Syrie, Tunisie, Turquie et Yémen.
3. Le FoW Hub encourage la formation d'équipes de projet diverses et pluridisciplinaires, en mettant l'accent sur l'équilibre entre les genres au sein de l'équipe. Dans leurs propositions, les candidats doivent démontrer que l'équipe de recherche dispose de l'expertise nécessaire pour mener à bien la recherche proposée. Au moins un des membres de l'équipe doit posséder une expertise dans les méthodologies de recherche intégrant la dimension de genre.

## Critères d'évaluation

Nous encourageons vivement les projets novateurs et ambitieux qui contribuent à une meilleure compréhension des marchés du travail et de l'avenir du travail dans la région de l'Asie du Sud-Ouest et de l'Afrique du Nord. Les projets proposés doivent contribuer à l'objectif général du hub en développant et en défendant des politiques du marché du travail inclusives et équitables. La proposition doit faire preuve d'une sensibilité accrue aux questions contextuelles pertinentes et doit viser à étudier l'impact des changements du marché du travail sur les populations vulnérables et marginalisées de la région, en particulier les femmes, les jeunes travailleurs, les réfugiés et les personnes déplacées, ainsi que les travailleurs immigrés.

### **Les principaux critères d'évaluation sont les suivants :**

- Pertinence de l'objectif de recherche, de l'énoncé du problème et des questions de recherche.
- Solidité et alignement des objectifs du projet sur les objectifs de l'appel.
- Potentiel d'impact politique.
- Prise en compte ou intégration de thèmes liés à l'égalité des genres et à l'inclusion dans le marché du travail.
- Solidité de la conception de l'étude et de la méthodologie de recherche.
- Rigueur et faisabilité de la conception et de la méthodologie de recherche.

- Qualité et faisabilité des produits livrables proposés et du calendrier.
- Qualifications et expérience de l'équipe de projet.
- Qualifications des établissements/institutions et/ou organisations chargées de la mise en œuvre (expertise et expérience professionnelles, réseautage avec les parties prenantes concernées, etc.)
- Justification du budget du projet.

Seules seront retenues, pour le financement, les propositions qui accordent une grande importance à divers groupes vulnérables (par exemple, le genre, les personnes déplacées et apatrides, les travailleurs migrants et les jeunes) et / ou aux intersections de ces groupes. Les propositions doivent présenter des projets de recherche novateurs qui abordent directement l'évolution du monde du travail dans la région SWANA. La recherche devrait contribuer à façonner un avenir plus inclusif et durable pour le monde du travail.

## Processus de sélection

Après la clôture de l'appel à propositions et après soumission réussie des différents candidats, toutes les propositions feront l'objet d'un processus d'examen rigoureux de la part de l'équipe du Hub et d'examineurs externes. Les propositions seront évaluées en fonction de leur pertinence par rapport aux objectifs du Hub FoW, de la méthodologie de recherche, des qualifications de l'équipe et de leur impact potentiel sur l'avenir des projets de travail. Le résultat de l'évaluation sera communiqué aux candidats dans les 4 à 6 semaines suivant la date limite de soumission.

Il convient de noter que la soumission d'une proposition ne garantit pas le financement et ne constitue pas le fondement d'un droit au financement. La décision de financer un projet dépend de l'examen de la proposition et de l'évaluation des institutions et/ou organisations concernées.

Après le processus de sélection initiale, une phase d'examen collaboratif peut avoir lieu entre les candidats potentiels et le Hub. Durant cette phase, des ajustements finaux à la proposition de projet et au budget pourraient s'avérer nécessaires pour s'assurer de l'alignement avec les normes et les exigences des subventions du Hub. Les candidats doivent se préparer à cette éventualité et rester flexibles tout au long du processus.

## Calendrier et durée du projet

### - Date limite de soumission :

Les propositions doivent être déposées sous forme de fichier zip via le [portail de soumission](#) avant le **31/08/2024 23:59 heure de Beyrouth (EEST, UTC+3)**. Les propositions reçues après cette date ne seront pas acceptées.

- Les candidats dont les propositions auront été sélectionnées seront informés au cours de la première semaine d'octobre 2024.
- Date de début du projet : 01/11/2024.
- Durée du projet : 12 mois

**Une séance d'information est prévue le 1 juillet à 14h00, au cours de laquelle les candidats potentiels pourront demander des précisions sur l'appel d'offres et le processus de candidature. Les candidats intéressés peuvent s'inscrire à la session via le lien suivant : [lien](#).**

**Veillez écrire à [fowhub.swana@aub.edu.lb](mailto:fowhub.swana@aub.edu.lb) pour toute demande de renseignements et assistance supplémentaire.**

## Accès libre et plan de gestion des données

Les candidats financés dans le cadre de ce programme devront se conformer à la politique de libre accès du CRDI et à la déclaration de principes du CRDI sur les données ouvertes. Les candidats sélectionnés devront présenter un plan de gestion des données avant l'approbation de financement.

## Liens utiles

[Guidelines on Applying for Funding](#)

[IDRC Glossary of Terms related to GEI](#)

[IDRC Equality Statement](#)

[Guidelines on Principles for Research Ethics](#)

[Standard Terms and Conditions for a Grant Agreement](#)

[Open Access Policy for IDRC-Funded Project Outputs](#)

[IDRC's Open Data Statement of Principles](#)

[Guidelines for Developing a Data Management Plan](#)