

NOTE DE CADRAGE

Appel à projets sectoriel 2023

**Intégrer et articuler
prévention des risques
et QVCT aux démarches
d'innovation des TPE-PME
industrielles pour mieux faire
face aux transitions
écologiques, technologiques
et organisationnelles**

Date de diffusion : 31 mai 2023

Date du webinaire de présentation : 24 mai 2023

Date limite de dépôt des dossiers : 18 septembre 2023

Réponse de la commission : octobre 2023



Qu'est-ce que le Fact ?



Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail – Fact - a pour objet de promouvoir et soutenir, au moyen d'une aide financière versée sous forme de subvention et dans le cadre d'une procédure d'appel à candidatures, des projets innovants, d'expérimentation ou de capitalisation–transfert sur le champ de la qualité de vie au travail.

Ces projets sont susceptibles de mobiliser une stratégie d'action et des réponses nouvelles et ambitieuses, au regard du contexte spécifique de l'entreprise, du secteur d'activité ou du territoire concerné, pour répondre à des besoins en lien avec l'amélioration des conditions de travail. Ils s'inscrivent nécessairement dans le cadre d'un dialogue social rénové, d'une approche participative et d'une dynamique d'échange et d'action sur le travail.

1. Éléments de contexte

Les effets de la décentralisation

En décembre 2022, le Conseil National de l'Industrie¹ s'est doté d'une nouvelle feuille de route afin de répondre aux défis majeurs que constituent la transition écologique, la réindustrialisation du pays, l'autonomie stratégique et l'évolution des compétences.

Ces enjeux concernent, à des degrés divers, l'ensemble des filières² industrielles qui regroupent 260 000 entreprises - dont 90% de TPE-PME - représentant 3,1 millions d'emplois directs. Ils nécessitent notamment de développer et déployer des solutions technologiques, industrielles innovantes permettant de réduire la consommation énergétique et la production de CO2, de moderniser les outils de production, de sécuriser les chaînes d'approvisionnement, de digitaliser une partie des processus industriels, logistiques ou commerciaux, et d'attirer de nouveaux candidats.

Pour faire face à ces défis majeurs, l'approche techniciste ne saurait suffire, comme le rappelle l'accord santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail du 7 février 2022 de la Métallurgie :

¹ Créé en 2010 (Décret n° 2010-596 du 3 juin 2010 relatif au conseil national de l'industrie), il est présidé par la Première ministre et vice-présidé par Alexandre Saubot, président de France Industrie. La Direction générale des Entreprises (DGE) assure son secrétariat général. Il bénéficie d'une gouvernance tripartite comprenant industriels, société civile (représentants des salariés, personnalités qualifiées) et administration.

² Aéronautique, agroalimentaire, automobile, bois, chimie et matériaux, construction, eau, mines et métallurgie, mode et luxe, naval, nouveaux systèmes énergétiques, nucléaire, santé, transformation et valorisation des déchets.

« La compétitivité des entreprises passe notamment par leur capacité à investir et à placer leur confiance dans l'intelligence individuelle et collective pour une efficacité et une qualité du travail. Elle dépend également de leur aptitude à conjuguer performances individuelles et collectives dans le cadre du dialogue social. La qualité de vie et des conditions de travail contribue à cette compétitivité. (...) Le contexte, comme les caractéristiques de la société, change. L'apparition de nouvelles techniques et organisations du travail conduit à de nouvelles analyses sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail, de leurs risques potentiels, mais aussi des apports positifs au travail. Dans ce contexte, les démarches de prévention des risques professionnels et de qualité de vie et des conditions de travail permettent d'anticiper les conséquences des évolutions techniques et organisationnelles. Il est donc conseillé de les engager en amont de ces évolutions, plutôt qu'a posteriori. »

Dès lors, l'articulation et l'intégration de la prévention des risques et de la QVCT dans les démarches d'innovations et de transformation initiées par les entreprises en réponse aux enjeux énoncés supra constituent une voie à explorer et expérimenter.

2. Orientations de l'appel à projets

En réponse aux trois défis majeurs auxquels sont susceptibles d'être confrontées les TPE / PME industrielles, quel que soit leur secteur d'activité, l'appel à projets souhaite que les porteurs de projet puissent intégrer les enjeux d'amélioration de conditions de travail dans les solutions / démarches qu'elles envisagent.

Les porteurs de projets devront s'inscrire dans l'une des deux orientations déclinées ci-dessous.

1. Concevoir et expérimenter des démarches / solutions pour faire face aux transitions et crises intégrant pleinement les enjeux de conditions de travail

Suite à la crise sanitaire et aux évolutions écologiques, climatiques, sociales, numériques et politiques, les entreprises s'interrogent sur les nouvelles crises qu'elles peuvent à nouveau traverser. Les entreprises de tous les secteurs industriels, pour être de plus en plus performantes, sont obligées d'anticiper les risques pour être les plus agiles possible pendant la crise.

Depuis quelques années, de nouveaux risques apparaissent dans le milieu du travail, comme la cyberattaque, le manque d'approvisionnement de matière première, le manque d'approvisionnement d'énergie... La prise en compte de ces nouveaux risques vient transformer l'organisation du travail, les pratiques des salarié.e.s et les collectifs. Ces nouveaux risques sont souvent analysés à posteriori, avec une logique de correction ou de compensation des conséquences. Pour autant, ils ont toute leur place dans une démarche de prévention des risques globale avec une approche en prévention primaire notamment. L'émergence de ces risques doit conduire les porteurs de projet à intégrer les questionnements suivants dans les projets qu'ils sont susceptibles de déposer :

- Comment les identifier - selon quelles modalités ? avec quelle place et quel rôle pour les différentes parties prenantes de l'entreprise ?
- Comment les analyser ? Selon quelles modalités - instances, parties prenantes... ?
- Comment agir sur ces derniers par rapport aux approches de prévention des risques industriels usuelles ?

- Quels impacts peuvent-ils avoir sur les conditions de travail, l'organisation du travail, le contenu même du travail ?
- A cette occasion, comment renforcer l'articulation entre prévention des risques et amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail de l'ensemble des populations au travail ?

A titre d'illustration, l'appel à projets pourrait soutenir des projets :

- De développement et d'expérimentation d'une approche spécifique de prévention du risque, en fonction du type de transition (écologique, numérique...);
- De conception et d'expérimentation d'une méthodologie pratique permettant d'identifier et anticiper les impacts de ces nouveaux risques sur l'organisation du travail et sur les collectifs ;
- De construire et expérimenter des organisations et des pratiques favorables à la prévention des risques - notamment les risques émergents - ainsi qu'à la qualité de vie au travail.

2. Expérimenter de nouvelles organisations du travail pour répondre aux enjeux RH

Les TPE et PME industrielles sont confrontées à de multiples enjeux RH : recrutement, fidélisation, prévention de l'usure professionnelle et maintien en emploi, diversité des populations. Pour y faire face, les entreprises et les acteurs sectoriels et territoriaux ont engagés de nombreuses démarches sur la marque employeur, l'amélioration des conditions d'accueil sur un bassin d'emploi (logement, mobilité), le développement des compétences, les parcours professionnels.... Ces approches RH très souvent centrées sur les dimensions emploi et formation prennent moins spontanément en compte les conditions de travail et l'organisation du travail (dont celle du temps de travail) qui peuvent constituer des leviers internes.

Pour les entreprises, la recherche de nouvelles formes d'organisation du travail peut constituer un levier efficace pour attirer et fidéliser. Cette question de la transformation des organisations est également poussée par le contexte d'augmentation du coût des énergies, rareté des matières premières, évolution des usages d'eau et d'électricité au regard des évolutions d'approvisionnements. Afin de diminuer les impacts financiers de ces augmentations, d'anticiper les manques d'approvisionnement de matières premières et d'énergie certaines entreprises remettent en question leur organisation pour réaliser leur production sur moins de jours, en augmentant les équipes, ou en privilégiant la production en heures creuses, etc...).

Dans le cadre de cette seconde orientation, il pourra s'agir de proposer (une entrée au moins parmi les 3 proposées) :

Des projets visant à concevoir et expérimenter de nouvelles formes d'organisation du temps de travail bénéfiques à la qualité de vie au travail et à la performance des entreprises. Les questions suivantes pourront être instruites (non exhaustives) par les porteurs de projet :

- Comment anticiper les effets du changement d'organisation du temps de travail sur l'organisation du travail, les collectifs ou le management ?
- Quels sont les risques de détérioration et les opportunités d'amélioration des conditions de travail et de vie des salarié.e.s dans le cadre de ces projets ?
- Comment intégrer les enjeux sociaux dans le cadre de transformations organisationnelles guidées par l'enjeu de réduire les coûts énergétiques ou l'anticipation de carence en approvisionnement de matière première ou d'énergie ?
- Quel rôle et quelle place du dialogue social interne pour ouvrir des marges de manœuvre et construire des solutions adaptées à chaque contexte ?
- Quels outils, solutions techniques possibles pour modifier l'organisation du temps de travail ?
- Quelles composantes d'une démarche de projet réussie, permettant de construire des solutions adaptées à l'entreprise et à ses salarié.e.s et répondant à des difficultés d'attractivité et à des exigences financières et environnementales ?

Des projets d'expérimentation qui permettent de rechercher des équilibres entre les individus et les collectifs de travail. Les questions suivantes pourront être instruites (non exhaustives) par les porteurs de projet :

- Comment garantir une équité dans les conditions de travail des uns et des autres, malgré des différences de populations - télétravailleurs et non télétravailleurs, prestataires et salarié.e.s, nouveaux et anciens, ... ?
- Comment développer la co-construction des organisations du travail et des pratiques avec des populations variées ?
- Comment faciliter les coopérations et le développement des compétences entre les salariés ?
- Quels modèles d'apprentissage mettre en œuvre afin de partager et diffuser les savoirs faire de l'entreprise et ceux apportés par de nouveaux entrants ?
- Comment développer un management dans l'entreprise qui prenne en compte les différentes populations au travail ?

Des projets d'expérimentation visant à permettre aux salariés de mieux vivre leur travail et de prévenir l'usure professionnelle. Les questions suivantes pourront être instruites (non exhaustives) par les porteurs de projet :

- Comment anticiper les effets de l'introduction d'une technologie en faveur de la réduction de la pénibilité sur le collectif, les pratiques de travail et les organisations ? Quelles transformations du travail entraînées par ces innovations sociales et techniques ?
- Quelles pourraient être les composantes d'une démarche de projet réussie, permettant de construire des solutions adaptées à l'entreprise et permettant de prévenir efficacement le risque d'usure professionnelle ?
- Comment développer une approche globale et systémique de la prévention de l'usure professionnelle permettant d'actionner l'ensemble des leviers de l'entreprise ?

3. Projets attendus

Dans le cadre de cet appel à projets, nous souhaitons soutenir prioritairement des projets / démarches couplant la réponse à l'un des trois principaux défis identifiés, avec des approches intégrant prévention des risques et QVCT.

Quelle que soit l'entrée choisie – recrutement / fidélisation, gestion des ressources humaines, organisation du travail et / ou du temps de travail, prévention de l'usure professionnelle et santé au travail, approche territoriale ou sectorielle, ... -, il s'agit de proposer des démarches qui renouvellent la manière d'aborder ces enjeux pour les TPE - PME, les acteurs de branches et les territoires en intégrant de manière effective la dimension des conditions de travail.

Une attention particulière sera portée aux projets faisant l'effort de chercher à renforcer l'articulation entre prévention des risques et qualité de vie et des conditions de travail.

Quatre types de projets sont susceptibles d'être retenus :

1. **Des démarches d'intervention innovantes** mises en œuvre au sein d'une ou de plusieurs TPE ou PME qui permettent aux entreprises concernées de coupler réponse à l'un au moins des trois défis énoncés et prise en compte effective des enjeux d'amélioration des conditions de travail ;
2. **Des démarches d'appui méthodologique et d'accompagnement** proposées par des acteurs ressources de proximité - organisations professionnelles, organisations syndicales, chambres consulaires, réseau d'entreprises, acteurs relais sur le champ de l'emploi, de la formation, de l'orientation ou des conditions de travail, ... - qui pourraient permettre d'expérimenter de nouvelles organisations du travail en veillant à la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes concernées - directions, IRP, préventeurs, salariés, managers ;
3. **Des démarches d'amélioration des conditions de travail impulsées par des branches professionnelles** ciblées sur les TPE - PME d'un secteur d'activité, ou d'une branche professionnelle. Ces initiatives peuvent intégrer différents registres d'actions - expérimentation, conception et transfert d'outils et méthodes, ... Ces projets doivent favoriser les échanges entre partenaires sociaux et renouveler le dialogue avec les acteurs mobilisés sur les questions de conditions de travail au regard des défis écologiques, sociétaux et de compétitivité auxquels sont confrontées les TPE-PME relevant de leur périmètre ;
4. **Des démarches visant à outiller et à accompagner des négociations collectives** au sein de TPE - PME sur le champ spécifique de la QVCT ou sur d'autres sujets - GPEC, organisation du travail, conditions de travail, ... - qui permettent de mieux comprendre et de renforcer la place des conditions de travail dans le traitement des 3 défis majeurs - écologique, sociétal, compétitivité. Ces projets peuvent inclure des actions d'outillage des membres de CSE.

Prise en compte de l'égalité femme / homme

La prise en compte de l'égalité femme / homme est une démarche visant explicitement à améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes - salarié-e-s de l'entreprise, de l'association, du secteur, du territoire, de la branche. Le Fact est particulièrement attaché à la prise en compte de cette composante dans les projets qu'il reçoit.

A ce titre, il est demandé de préciser dans la candidature dans quelle mesure la prise en compte de l'égalité femme / homme est intégrée dans le projet proposé :

- **Niveau 0** : le projet est examiné au regard de l'égalité, mais ne prend pas en compte la méthode ou l'objectif égalité - pas d'enjeu égalité, opportunité de réduire les inégalités sans suite, risque d'aggravation des inégalités ;
- **Niveau 1** : le projet vise spécifiquement un objectif d'égalité - objectif principal ou secondaire dans une de ses composantes ;
- **Niveau 2** : le projet prend en compte dans le diagnostic, les besoins et les attentes spécifiques des femmes et des hommes et les inégalités existantes - objectif transversal d'analyse ou de diagnostic ;
- **Niveau 3** : le projet évalue les impacts différenciés du projet sur les inégalité - objectif transversal de prévention ou transformation.

Trois types d'action vous sont proposés

Le porteur de projet choisit la modalité la plus appropriée, en fonction des objectifs du projet à atteindre, et en lien avec la thématique abordée dans cette note de cadrage.

1. **L'action individuelle.** Elle s'adresse à l'entreprise ou à l'association de moins de 300 salariés souhaitant bénéficier d'un accompagnement direct par un consultant, dans le cadre d'une démarche d'intervention qui lui permette d'appréhender l'ensemble des ingrédients contribuant à l'amélioration des problématiques de négociation collective rencontrées.
2. **L'action collective professionnelle, interprofessionnelle, territoriale ou nationale.** Elle est pilotée par un acteur ressources de proximité - organisation professionnelle, organisation syndicale, chambre consulaire, réseau d'entreprises, acteur relais sur le champ de l'emploi, de la formation, de l'orientation ou des conditions de travail – pour le compte de 4 à 10 entreprises ou associations de moins de 300 salariés. Elle propose, avec l'aide d'un ou de plusieurs consultants, une démarche d'appui méthodologique et d'accompagnement aux entreprises et / ou associations permettant d'expérimenter des modalités d'action et de développer un outillage méthodologique. Ce type d'initiative peut aussi être l'occasion d'engager un plan d'action visant à associer des acteurs n'ayant pas l'habitude de travailler ensemble et d'accompagner une montée en compétences commune sur ces sujets.
3. **L'action sectorielle professionnelle, interprofessionnelle, territoriale ou nationale.** Elle est également impulsée par un acteur ressources de proximité au profit de TPE – PME ou d'associations souhaitant soit mettre en œuvre un projet au profit d'un secteur ou d'une filière, soit mettre en œuvre un projet sur une thématique commune à un groupe d'entreprises et / ou d'associations interprofessionnelles – ex avec les thèmes du transport, de la logistique, etc. Elle peut proposer une étude-action ou une expérimentation et s'engage obligatoirement dans la conception et le transfert à une large échelle d'outils et de méthodes. Elle doit permettre à un maximum d'entreprises, d'associations et de branches de disposer d'éléments d'analyse et de bonnes pratiques afin d'améliorer leurs propres conditions de travail.

Ces trois types d'action ont en commun la nécessité d'associer les institutions représentatives du personnel - ou à défaut les salariés, qui doivent être informés du contenu du projet. Dans un souci d'optimisation de l'impact des projets et d'incitation à une large diffusion d'outils et méthodes aux TPE-PME d'un territoire ou d'un secteur, le Fact recommande chaque fois que cela est possible l'engagement d'actions collectives ou sectorielles.

4 - Financements

Le Fact ne finance pas les investissements matériels et les actions de formation.

Une enveloppe de **900 000 euros** est dédiée à cet appel à projets.

1. **Pour l'action individuelle** : le porteur de projet est accompagné par un consultant externe pouvant intervenir au maximum sur 12 jours, avec la possibilité de bénéficier de 2 jours supplémentaires à des fins de capitalisation ou de valorisation des acquis du projet. La prise en charge financière peut aller jusqu'à 1000 euros - net de taxes - par jour d'intervention du consultant.

Un premier versement de 50 % du montant total de la subvention accordée est effectué à la signature de la convention. Le solde de 50% est versé au plus tard 2 mois après le terme de la convention, sous réserve de disposer des justificatifs demandés – voir ci-dessous.

- [Justificatifs demandés au moment du bilan final de l'action individuelle](#)

2. **Pour l'action collective** : le porteur de projet fait appel à un ou plusieurs consultants externes financés jusqu'à 1000 euros - net de taxes - par jour. La prise en charge financière peut aller jusqu'à 8 jours d'intervention maximum par entreprise / association par le consultant, et 6 jours de coordination, capitalisation, évaluation ou valorisation des acquis du projet par le porteur de projet.
3. **Pour l'action sectorielle** : l'aide est au maximum de 80% du montant total du projet - toutes aides publiques confondues -, avec un plafond de 100 000 euros - net de taxes. Le Fact peut subventionner des actions de partage d'expériences ainsi que la construction et la diffusion d'outils et de méthodes, actions réalisées par le porteur de projet ou tout autre prestataire externe.

Pour une action collective ou sectorielle :

- Un premier versement de 30 % de la subvention accordée est versé à la signature de la convention ;
- Un second versement de 30% est versé sur présentation d'un bilan intermédiaire - généralement à n + 1 an ;
- Le solde restant de 40% est versé au plus tard 2 mois après le terme de la convention, sous réserve de disposer des justificatifs demandés – voir ci-dessous.

- [Justificatifs demandés au moment du bilan intermédiaire de l'action collective territoriale interprofessionnelle](#)
- [Justificatifs demandés au moment du bilan final de l'action collective territoriale interprofessionnelle](#)
- [Justificatifs demandés au moment du bilan intermédiaire de l'action collective territoriale sectorielle](#)
- [Justificatifs demandés au moment du bilan final de l'action collective territoriale sectorielle](#)

5 - Comment candidater ?

Dépôt de la demande

Liste des informations à renseigner / verser au dossier :

- [Pour une action individuelle ;](#)
- [Pour une action collective ;](#)
- [Pour une action sectorielle.](#)

Pour vous aider à consolider votre projet avant son dépôt, nous vous invitons à vous rapprocher de votre Aract de rattachement.

[Retrouvez ici la liste des Aract et leurs coordonnées.](#)

Save the date !

Les porteurs de projet devront saisir en ligne leur demande de subvention depuis le site de l'Anact au plus tard le 18 septembre 2023 en utilisant les liens ci-dessous selon le type de dossier déposé :

- [Pour une action individuelle ;](#)
- [Pour une action collective ;](#)
- [Pour une action sectorielle.](#)

Informations - Règlement général lié à la protection des données (RGPD)

Le réseau Anact-Aract est amené à traiter et conserver les données personnelles des porteurs de projets et consultants. Ces données sont utilisées afin de les informer des suites données à leur candidature, d'organiser leur participation au dispositif et de les accompagner. Il est également possible de les solliciter afin de participer à des événements valorisant leur projet. Ces informations peuvent être communiquées aux animateurs du Fact dans ce but. Elles ne font l'objet d'aucune sous-traitance, d'aucun traitement à caractère commercial et ne sont pas transférées hors Union Européenne. Elles sont conservées pour une durée de cinq ans. Le porteur de projets et le consultant bénéficie d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité et d'effacement de ses données personnelles. Ils ont la possibilité d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle, s'opposer au traitement de leurs données et disposent du droit de retirer leur consentement à tout moment en s'adressant à infofact@anact.fr.

Sélection des projets

Les projets seront examinés par un comité de sélection³ sur la base des critères suivants :

- Portage par une entreprise ou une association de moins de 300 salariés pour une action individuelle
- implication d'entreprises et associations de moins de 300 salariés pour une action collective ou sectorielle ;
- Réponse aux orientations et priorités de l'appel à projets ;
- Réponse à des objectifs de prévention primaire ;
- Un projet qui débute au moment du conventionnement ;
- Un projet qui associe les équipes en interne ;
- Pertinence des objectifs visés et ambition du projet ;
- Parité dans les instances décisionnelles ;
- Nombre de salariés bénéficiaires du projet ;
- Pertinence de la méthodologie et de la démarche proposée ;
- Prise en compte de l'égalité femme / homme ;
- Équilibrage du budget ;
- Qualité du partenariat technique et financier ;
- Potentialités de capitalisation et de transfert.

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

La commission est souveraine. Aucun recours n'est recevable contre les décisions de refus ou d'acceptation partielle de financement d'un projet.

6 – Et ensuite ?

Liens avec le réseau Anact

La décision d'attribution de la subvention est formalisée par une convention entre l'Anact et le porteur du projet retenu.

Une fois le conventionnement formalisé, un séminaire d'ouverture en visio-conférence et réunissant porteurs de projets, consultants, chargés de mission Aract et mission Fact est organisé.

L'Anact assure le suivi des projets retenus. Elle participe – en fonction de la disponibilité de vos interlocuteurs – aux COPIL ou autres temps forts de votre projet. Elle peut organiser des temps individuels ou collectifs de rencontre entre porteurs de projet, transmettre des ressources mais aussi assurer un rôle de régulation - le cas échéant.

³ Afin de prévenir d'éventuels conflits d'intérêt, lorsque des membres de la commission sont impliqués dans une convention de partenariat passée ou en cours avec un des porteurs de projet candidat, ils ne prennent pas part à l'instruction du dossier concerné et à la décision d'octroyer ou non un financement.

Les projets peuvent faire l'objet d'une valorisation laissée à l'appréciation de l'Anact – interview, article, fiche de cas, etc.

Un séminaire de clôture national est proposé afin de partager les enseignements et les ressources permettant aux participants d'enrichir leur projet et à l'Anact de capitaliser sur la thématique de l'appel à projets.

5 – Pour tout savoir sur le Fact

[Consultez la foire aux questions](#)

[Consultez le site web de l'Anact](#)

Anact - Mission Fact

192 avenue Thiers
69457 Lyon cedex 06
infofact@anact.fr
04 72 56 14 73