Appel à projet FACT n°2018- 02
« Maintien en emploi des personnes fragilisées par des problèmes de santé ou situations de handicap »

Date de communication : 18 juin 2018
Date limite de dépôt des dossiers : 21 septembre 2018
Commission d'examen des dossiers : 17 octobre 2018

Dépôt des demandes à faire en ligne sur le site anact.fr
https://www.anact.fr/services-outils/services/financer-un-projet-damelioration-des-conditions-de-travail-fonds-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 dans le cadre d'une procédure d'appel d'offre, 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. Orientations de l'appel à projet

L'insertion et le maintien en emploi sont des axes anciens et récurrents des politiques pour l'emploi des personnes handicapées. Au-delà de cette population, l'objectif de prévention des risques de désinsertion professionnelle concerne l'ensemble des salariés fragilisés par des problèmes de santé, que ceux-ci soient d'origine professionnelle ou non. Cet objectif de maintien en activité de ces populations est désormais inscrit, durablement et de manière de plus en plus visible, dans les plans de santé publique (plan santé mentale, plan maladies chroniques, plan cancers, plan maladies chroniques neuro - dégénératives) et le dernier plan de santé au travail, avec un objectif opérationnel dédié (PST 3 2016-2020). L'entreprise est ainsi de plus en plus invitée à agir sur ce champ.

Le nombre de salariés fragilisés par des problèmes de santé est en progression significative : cela inclue les travailleurs atteint de maladies chroniques évolutives[1] (cancer, diabète, sclérose en plaques, maladies cardio-vasculaires, maladies psychiques, sida...), qui représentent aujourd'hui un salarié sur six et pour lesquels les progrès thérapeutiques permettent plus fréquemment d'envisager un maintien en emploi, les personnes en situation de handicap (physique, sensoriel, mentale, psychique) et celles concernées par un problème d'addictions.

Les enjeux de maintien en emploi de ces populations sont à la fois économiques et sociétaux. L'absentéisme, engendré par ces problèmes de santé, est aujourd'hui une réalité qui concerne de nombreuses entreprises, tous secteurs d'activité confondus. Il occasionne des coûts directs et indirects importants (remplacement au pied levé du salarié absent, impact sur la qualité, la productivité, report de charge de travail, …). Par ailleurs, le maintien dans l'emploi et le travail sont, à certaines conditions, des dimensions essentielles du parcours de soin et de vie. De nombreux témoignages et études mettent en avant l'influence des liens sociaux et du sentiment d'utilité, développés dans et par le travail sur le bien être psychologique et physique des personnes fragilisées par un problème de santé ou un handicap. Le travail contribue à améliorer l'estime de soi et à renforcer une identité socioprofessionnelle, distincte d'une identité de malade, de personnes en incapacités ou en situation de handicap.

Pour autant, la question du maintien - mais aussi de l'accès - durable en emploi de ces populations reste difficile à appréhender pour les entreprises. Le non-respect des obligations légales en matière d'emploi des populations reconnues travailleurs handicapées, les déclarations d'inaptitudes ou restrictions médicales et l'exclusion progressive du monde du travail de toutes personnes fragilisées par un problème de santé, sont aujourd'hui des tendances fortes (cf. encadré p. 3). Il en est de même pour les salariés souffrant d'addictions (alcool, drogue, etc.).

[1] Ces maladies se caractérisent par leur longue durée, leur évolutivité, souvent associée à une invalidité et à la menace de complications graves.
https://www.anact.fr/10-questions-sur-les-maladies-chroniques-evolutives-au-travail-0

Les entreprises privées et publiques n'emploient, respectivement, que 3,4% et 5,3% de personnes reconnues travailleurs handicapés, une population dont le taux de chômage est deux fois plus élevé que celui de la moyenne nationale. En parallèle, si 80 % des personnes atteintes par une maladie chronique évolutive ont un emploi au moment du diagnostic de leur maladie, un nombre significatif de ces salariés se retrouvent, de façon plus ou moins rapide, en situations d'inaptitudes et exclus du monde de l'entreprise. Selon l'enquête VICAN 2, « la vie 2 ans après un diagnostic de cancer », 1/3 des personnes après un diagnostic de cancer ont perdu ou quitté leur emploi contre 1/6 en population générale.
[1] La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés, L'Igas estime, ainsi, qu'environ un et deux millions de salariés sont menacés à court, moyen terme par un risque de désinsertion professionnelle (soit 5 à 10 % des salariés), du fait de leur état de santé ou d'une situation de handicap.

Plusieurs raisons sont avancées pour expliquer le manque d'engagement des entreprises sur ces problématiques, et la prédominance d'une approche individuelle prenant pas ou peu en compte le travail. Du côté des employeurs, il est fait état de la difficulté à aborder des problèmes de santé relevant de la sphère personnelle et du domaine médical, du manque d'informations ou de ressources, de la difficulté à identifier et à travailler de façon concertée avec les différents interlocuteurs compétents sur ce champ. La prise en charge de cette problématique est d'autant plus difficile qu'elle est souvent peu visible et identifiée dans l'entreprise[2]. Les personnes malades ou handicapées ne font pas facilement état de leurs problèmes de santé par crainte d'être stigmatisées, de ne plus être considérées comme avant, ou de perdre leur emploi. Enfin, la méconnaissance des conséquences de la pathologie concernée sur l'individu en situation de travail, la sous-estimation des mécanismes de compensation mobilisés et la tendance à privilégier des solutions individuelles contribuent aussi à limiter la mise en place d'une véritable politique de prévention des risques de désinsertion professionnelle au niveau de l'entreprise.

1. Caractéristiques des propositions attendues

Cet appel à projet vise à soutenir des initiatives ou expérimentations innovantes, en matière de maintien dans l'emploi ou en emploi et de prévention des risques de désinsertion professionnelle des populations fragilisées par des problèmes de santé ou de handicap. Il s'agit, en particulier, d'inciter les TPE - PME à mieux appréhender cet enjeu, à dépasser les freins et limites évoqués ci-dessus en agissant sur l'organisation du travail et les représentations et pratiques managériales. In fine, l'objectif est de favoriser l'intégration, les parcours professionnels et le maintien dans l'emploi et en emploi de tous les salariés, y compris ceux qui sont atteints d'une maladie, porteurs d'un handicap ou victimes d'une addiction. Les salariés et leurs employeurs sont les principaux leviers pour agir sur cette problématique.

[2] On estime que 80 % de ces personnes ont des effets invisibles

En référence au rapport de l'Igas sur la prévention de la désinsertion professionnelle (2017), *« les actions de maintien dans l'emploi ou en emploi ont pour objectif de permettre à des personnes dont le handicap ou les problèmes de santé restreignent l'aptitude professionnelle de rester en activité, ou de la reprendre dès consolidation, soit par aménagement de leur emploi, soit par changement d'activité ou d'emploi »*. La notion de *maintien dans l'emploi* renvoie ici aux démarches globales et dans un premier temps organisationnelles visant à maintenir les personnes au travail, grâce à des aménagements, à un reclassement dans l'entreprise ou dans l'emploi. La notion de *maintien en emploi* élargit le champ au reclassement dans une autre entreprise, voire à la réorientation professionnelle avec une logique de sécurisation du parcours professionnel. La notion de *prévention de la désinsertion professionnelle*, utilisée ici, prend également mieux en compte la nécessaire continuité entre prévention primaire, secondaire et tertiaire.

Sur le plan méthodologique, en écho aux préconisations du réseau Anact – Aract, il nous parait important de favoriser les démarches de prévention collectives et concertées, intégrées aux pratiques de management et de gestion des ressources humaines de l'entreprise, et élaborées à partir de l'analyse conjointe des situations de travail et des aptitudes et aspirations des salariés concernés par ces problèmes. Les personnes fragilisées par un problème de santé ou une situation de handicap, doivent pouvoir être actives dans l'organisation de leur vie au travail et trouver, avec le soutien de l'entreprise (manager, collectifs de travail, RH, organisations syndicales) et de tiers externes (médecin du travail, assistante sociale, experts, ...), comment transformer leur travail ou leur rapport au travail de façon à le rendre vivable et performant et à en faire une ressource. Cette approche passe par la mise en place de processus de régulation avec des organisations et pratiques de management qui les favorisent. Ces orientations politiques et démarches méthodologiques seront, d'autant plus pertinentes et pérennes si elles sont portées à l'agenda social de l'entreprise et s'intègrent dans le cadre des négociations sur la qualité de vie et la santé au travail.

En lien avec le plan cancer 2014-2019, le 3ième plan santé au travail 2016-2020, et les orientations du contrat d'objectif et de performance, l'objectif de cet appel à projet est de soutenir des actions au niveau, d'une branche, d'un territoire ou d'une entreprise visant à :

1) Sensibiliser les acteurs de l'entreprise - direction, managers, collectifs de travail, organisations syndicales, préventeurs - sur la nécessité d'agir sur le maintien en emploi des populations fragilisées par une problématique de santé et les leviers d'action possibles ;

2) Développer des politiques de GRH et de prévention des risques, modes d'organisation et pratiques de mangement, qui prennent en compte ces enjeux et favorisent la mise en œuvre de solutions permettant le maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap ou atteints de MCE, y compris les maladies addictives ;

3) Concevoir et/ou transférer des outils et méthodes pour aider les entreprises à déployer des démarches favorisant l'intégration, les parcours professionnels et le maintien dans l'emploi et en emploi des salariés fragilisés par une problématique de santé ;

4) Outiller des négociations collectives ou plans d'actions sur ces questions.

2. Procédure de sélection

Les projets éligibles s'inscrivent soit dans une démarche d'action :
- Individuelle d'accompagnement direct d'une entreprise ou d'une association de moins de 300 salariés ;
- collective(s) territoriale(s) interprofessionnelle (s) ;
- collective(s) sectorielle(s) territoriale(s) ou nationales(s).

Ces démarches visent, 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). Elles sont, nécessairement, participatives. Les institutions représentatives du personnel ou, à défaut, les salariés doivent être informés du contenu du projet qui fera l'objet d'une subvention du FACT et être associés à sa mise en œuvre. Dans un souci d'optimisation de l'impact des projets et d'incitation à une large diffusion d'outils et méthodes aux PME – TPE d'un territoire ou d'un secteur, le FACT recommande l'engagement d'actions collectives, chaque fois que cela est possible. Par ailleurs, le Fact ne finance pas des investissements matériels et des actions de formation.

Les projets seront examinés par une commission de sélection[3] sur la base des critères suivants :
- Conformité avec les critères d'éligibilité du Fact
- Pertinence des objectifs visés et ambition du projet
- Capacité à répondre aux orientations et priorités de l'appel à projet
- Pertinence de la méthodologie et de la démarche proposée
- Nombre de salariés bénéficiaires du projet
- Potentialités de capitalisation et de transfert
- Qualité du partenariat technique et financier

Une réponse sera transmise aux porteurs de projets dans un délai d'un mois. La commission est souveraine, aucun recours n'est recevable contre les décisions de refus ou d'acceptation partielle de financement d'un projet. La décision d'attribution de la subvention est formalisée par une convention entre l'Anact et le porteur du projet retenu.

Une enveloppe de **700 000 euros** est affectée pour cet appel à projet.

[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 porteurs de projet devront saisir en ligne leur demande de subvention depuis le site de l'Anact (http://www.anact.fr/services-outils/services/financer-un-projet-damelioration-des-conditions-de-travail-fonds-fact) au plus tard le **21 septembre 2018.**

3. Contact

Anact, mission Fact
192 avenue Thiers
69457 LYON Cedex 06
Courriel : infofact@anact.fr
Tél : 04 72 56 14 73