RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

NOTE DE CADRAGE

fact
Fonds pour l'amélioration des conditions de travail

Appel à projet national

Intégrer les effets de la transition écologique dans la charge de travail des salariés des industries de la plasturgie, de la métallurgie et du textile.

Date de diffusion : **18 juin 2025**
Date du webinaire de présentation : **8 juillet 2025 à 10h**
Date limite de dépôt des dossiers : **3 octobre 2025 à minuit**

Cet appel à projets a été rédigé **en cohérence avec le 4e Plan Santé au Travail 2021-2025**, le **Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels** 2022-2025

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, des projets innovants, d'expérimentation et de diffusion de savoirs et de méthodes sur le champ de la qualité de vie au travail. Cette aide est versée sous forme de subvention dans le cadre d’une procédure d’appels à projets.

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 authentique, d’une approche participative et d’une dynamique d’échanges et d’actions sur le travail.

Table des matières

L’appel à projets en bref **3**

Éléments de contexte **4**
L’industrie française et ses enjeux actuels 4
Les impacts de la transition écologique sur le travail dans l’industrie 4

Orientation de l’appel à projets **5**
Repenser et évaluer la charge de travail, un levier pour tenir compte de l’impact de la transition écologique sur la performance de l’entreprise et la santé des travailleuses et des travailleurs 5

Les projets attendus **7**
Sur quoi devront porter les projets ? 7
Sur quoi ne devront pas porter les projets ? 8
Qui peut répondre à cet appel à projets ? 8
A qui s’adressent les projets ? 8

Questions pratiques **9**
La sélection des projets 9
Comment candidater ? 11

Modalités de versement de la subvention accordée **14**

Les engagements des candidats retenus et les liens avec l’Anact **14**

Règlement général lié à la protection des données (RGPD) ***15***

Annexes ***16***

1. Analyse différenciée femme-homme **16**

2. Modèle égalité-santé de l’Anact **17**

L'appel à projets en bref

- **Les effets des démarches de transition écologique sur la charge de travail et sa régulation ainsi que sur le management du travail** vous questionnent et vous souhaitez expérimenter des possibilités de travailler différemment afin d'améliorer les conditions de travail dans ce contexte de transition spécifique,
- Vous êtes ou vous souhaitez travailler avec des industries du **textile, de la plasturgie et de la métallurgie**.
- Vous êtes un **acteur ressource privé** (pas de limitation de taille) en capacité de fédérer un réseau d'entreprises et / ou d'associations privées de moins de 300 salariés **ou une entreprise ou association privée de moins de 300 salariés**

alors, l'appel à projets « Impact de la transition écologique sur la charge de travail dans l'industrie manufacturière » peut vous intéresser.

Une **enveloppe de 500 000 €** est allouée à cet appel à projets, qui subventionnera 3 types d'actions:

	Action individuelle	**Action collective inter-entreprises et/ou territoriale**	**Action collective de construction d'outils/méthodes**
Objectifs de l'action	accompagnement d'une entreprise ou association	appui méthodologique et accompagnement d'un pool d'entreprises / associations	mise à disposition auprès d'un maximum d'entreprises / associations d'éléments de connaissances, de bonnes pratiques, d'outils et méthodes afin d'améliorer leurs conditions de travail
Porteur de projets	entreprise ou association (moins de 300 salariés)	- acteur-ressource du secteur privé, sans limitation de taille - organismes consulaires (dérogation)	
Contributeurs	----------	- 3 à 10 entreprises / associations (moins de 300 salariés) - partenaire(s) financier, institutionnel et / ou technique, parties prenantes d'une chaine de valeur cohérente, pouvant avoir un intérêt au projet	
Modalités d'action	- expérimentation - capitalisation (optionnel)	expérimentation, développement d'outils / méthodes et leur diffusion	expérimentation, développement d'outils / méthodes, diffusion des outils / méthodes à une large échelle, mise en place et application d'une stratégie d'appropriation

Éléments de contexte

Le virage écologique à prendre pour l'industrie va amener de nécessaires évolutions des manières de travailler.

L'industrie française et ses enjeux actuels

Le paysage industriel français s'appuie sur un grand nombre de filières. La France possède la 3ème industrie européenne et la 5e mondiale, 70% des exportations françaises sont générées par l'industrie. En 2021, 270 000 entreprises industrielles employaient trois millions de salariés.
L'industrie française a une main-d'œuvre très qualifiée, des infrastructures publiques de qualité, et des secteurs de pointe (comme le spatial ou le nucléaire), et une énergie relativement bon marché. Ce sont des éléments d'attractivité importants pour les investisseurs.
Cependant, fin 2024, de nombreuses annonces de fermeture de sites industriels ou de dévissages boursiers assombrissent le bilan d'une année où les cessations d'activité ont été nombreuses.
Les enjeux pour les années à venir pour l'industrie française consistent à concilier les exigences environnementales et l'investissement dans des technologies innovantes.
Pour réussir cette 4e révolution industrielle, avancée par les experts, plusieurs chantiers, comme l'écoconception, **la robotisation**, **la numérisation, la maintenance prédictive, la chaîne d'approvisionnement intelligente** ou encore la g**estion des compétences doivent être développer ensemble.**

Les impacts de la transition écologique sur le travail dans l'industrie

Réindustrialisation verte, décarbonation profonde de l'industrie non seulement par la transformation de son appareil productif mais aussi par l'accélération et le déploiement de technologies durables, la **France a pour ambition de devenir la destination la plus attractive pour les industries décarbonées**[1]**.**
La stratégie française est, notamment de **réduire les émissions de gaz à effet de serre de son industrie**.

À l'horizon 2025, les entreprises des branches professionnelles envisagent d'intensifier leurs actions dans différents domaines pour répondre aux enjeux de la transition écologique. Qu'il s'agisse d'innovation de produits et de procédés, de l'élargissement des parties prenantes au débat ou de l'évolution des compétences, de plus en plus branches industrielles engageront des actions significatives. Plusieurs domaines vont être mobilisés : nouveaux positionnements sur les marchés, rapports avec les fournisseurs, communication auprès des clients, évolution de la logistique, ainsi que la participation à des projets territoriaux ou de filières avec des actions fortes pour développer de nouveaux savoir-faire.

La transition écologique doit être également une opportunité pour créer de la valeur ajoutée et, pour certaines industries, de se spécialiser sur des activités spécifiques et innovantes. Lorsque nombre d'industries veillent à ce que leurs activités soient moins énergivores, moins consommatrices en eaux, peu d'entre elles, se questionnent sur les perturbations possibles sur le travail. Or, de nouveaux métiers apparaissent avec de nouveaux gestes métier et de nouvelles compétences, et beaucoup de salariés vont voir leurs gestes professionnels évoluer, se transformer ; les conditions de réalisation du travail vont se transformer. **L'enjeu central** consiste donc **à accompagner l'évolution des pratiques de travail à travers la transition écologique tout en maintenant l'emploi et la performance des entreprises. Concrètement, il s'agit de repenser et de réapprendre les gestes professionnels en fonction des exigences liées aux nouvelles activités au regard des contraintes et ressources disponibles.**

[1] DGE – Décarboner l'industrie – https://www.entreprises.gouv.fr/priorites-et-actions/transition-ecologique/decarboner-lindustrie

Orientation de l'appel à projets

Problématique : manager le travail et réguler la charge de travail, un levier pour tenir compte de l'impact de la transition écologique sur la performance de l'entreprise et la santé des travailleuses et des travailleurs

Aujourd'hui, il est établi que nos sociétés font face à un impératif écologique, et doivent agir pour baisser les émissions de gaz à effet de serre, limiter le dérèglement climatique, la perte de biodiversité et l'épuisement des ressources naturelles.
Les écogestes dont il est fait l'éloge pour mieux appréhender les questions écologiques comme trier les déchets dans les poubelles, éliminer les gobelets en plastique, voire installer des moutons sur le terrain de l'entreprise sont certes utiles mais insuffisants. De plus, le risque existe de les imputer à une responsabilité individuelle limitée et culpabilisante alors que la réponse à ces enjeux est avant tout collective et organisationnelle.

Cet appel à projets cherche à accompagner les acteurs des entreprises pour mieux identifier le lien entre les transitions écologiques, la charge de travail et son management et aider les acteurs à agir conjointement en faveur de la transition écologique et de l'amélioration des conditions de travail[2].

Souvent les projets à visée écologique au sein de l'entreprise sont **pensés au niveau stratégique et général.** Ils renvoient à des investissements lourds et complexes. Et **lorsque ces projets sont discutés au sein des organisations, ils sont analysés par le prisme des conditions d'emploi :** conséquences sur les effectifs, les évolutions des compétences, les réaffectations, les reconversions. Le travail et ses modes d'organisation sont rarement pris en compte.
Les projets à visée « écologique » dans les entreprises ont un large spectre : transition énergétique dans le processus de fabrication, la logistique, les achats et approvisionnements, le choix des sous-traitants, les modes de transport, l'isolation des bâtiments, l'utilisation de nouvelles ressources, etc. Ils sont vastes et opèrent des réorganisations et des transformations du travail et des modifications des conditions de travail.
Nous savons **qu'intégrer les questions du travail** dans l'introduction de nouvelles activités et la réorganisation des services se caractérisent par une **modification potentielle de la charge de travail et de sa répartition**. L'évolution des gestes professionnels, les perturbations engendrées dans les collectifs de travail, etc. ne sont pas des sujets sur lesquels il est porté une attention particulière lors de l'introduction de ces projets.

Pourtant, la diversité des projets de transitions écologiques au sein des entreprises peut induire des impacts **sur la santé physique et mentale des salariés** : ils imposent potentiellement de nouvelles manières de faire, réinterrogent le sens du travail et la qualité de celui-ci, impliquent de nouvelles contraintes et exigent, sur chaque poste de travail, de réfléchir aux conséquences des gestes posés. Cela implique également un rapprochement entre les orientations stratégiques et les réalités opérationnelles. Il peut alors en résulter un accroissement de la charge de travail subjective ressentie par l'individu face à sa propre charge de travail), ce qui est demandé (le travail prescrit) mais aussi les ressources mises à dispositions par l'organisation et les formes de coopérations collectives et de soutien.

---

[2] La **charge de travail** est un concept utile pour comprendre les évolutions du travail et les contraintes qui pèsent sur les épaules des collectifs de travail. Du point de vue de l'Anact, nous privilégions **l'approche qualitative** de la charge de travail à celle quantitative, en nous appuyant que 3 dimensions : **la charge de travail prescrite, réelle et subjective (vécue)**. Il est possible d'adjoindre à ces dimensions les aspects mentaux et cognitifs, physiques mais aussi émotionnels. Dans tous les cas, il faut insister sur la nécessité de mettre en discussion cette description de la charge de travail et d'engager, entre prescripteurs et réalisateurs du travail, que sont les managers, les salariés, les représentants du personnels et les directions, un travail de régulation de la charge de travail. Il **existe toujours un écart entre l'idée générale que l'on se fait du déroulement de l'action et ses modalités concrètes. C'est particulièrement vrai dans le cadre du développement de nouveaux projets** et de nouvelles façons de faire comme la transition écologique : implantation de nouvelle machine ou process, modification de cahier des charges, changement de matières premières etc. .

Dans d'autres cas, ces évolutions peuvent se caractériser par le retour de certaines formes de pénibilités traditionnelles (ports de charges, gestes manuels) qu'il faut pouvoir anticiper. De plus, **les événements climatiques intenses peuvent avoir des conséquences importantes sur les activités de travail** (chaleurs, tempêtes, etc.). Ils peuvent générer des difficultés d'approvisionnement en matières premières et des ruptures des chaînes logistiques. Cela peut entrainer plus de variabilité dans les activités et la nécessité de moduler la charge de travail et même le temps de travail. Les événements climatiques peuvent rendre plus difficiles l'anticipation et la planification du travail à faire et entrainer des déséquilibres entre la vie privée et la vie professionnelle.

La charge de travail : un point de convergence nécessaire entre les acteurs

La charge de travail concerne l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Si les représentations autour de ce thème peuvent différer entre les acteurs, elles ont en commun de s'exprimer sur la dégradation de la santé au travail, mais également sur la performance productive et économique de l'entreprise. La question de la charge de travail se pose ainsi lorsque l'entreprise introduit des changements de toutes natures, organisationnels, de produits et de services. Conduire un projet « écologique » dans une entreprise peut se traduire par une transformation du travail et des activités, une modification des habiletés professionnelles et de fait par un risque d'accroissement de la charge de travail. L'écart entre le prescrit, l'attendu, le théorique et ce qui est réalisé concrètement peut se creuser s'il n'est pas régulé par des pratiques de concertation entre les acteurs, c'est-à-dire entre ceux qui réalisent le travail, ceux qui le décident et ceux qui le pilotent.

*Manager **le travail** : une exigence pour répondre simultanément aux enjeux d'amélioration de la performance et de la santé au travail*

Manager le travail, c'est faciliter la réalisation du travail en s'appuyant sur le travail réel et le point de vue de ceux qui le font, prendre en compte la dimension subjective et collective du travail, appréhender ses conditions de réalisation, les besoins de reconnaissance et de régulation. Manager le travail consiste à faire de la charge de travail un objet de discussion collective pour répondre à des enjeux de performance et de santé. Cela renvoie à des processus et pratiques managériales qui visent à faciliter la réalisation d'un travail « soutenable » ayant du sens pour ceux qui le réalisent. C'est miser sur le développement du pouvoir d'agir des salariés en soutenant un cadre organisationnel qui autorise l'implication, la participation et l'expression des salariés sur leur travail au quotidien. **Il s'agit donc de se décaler de la notion fonctionnelle de « management » et des catégories de populations afférentes pour se recentrer sur l'activité de travail et sur son organisation par la concertation des différents acteurs impliqués.**

L'objectif central de cet appel à projets consiste à explorer tous ces possibles dans la perspective des mutations écologiques en cours.

Les projets attendus

Sur quoi devront porter les projets ?

Le présent appel à projets vise à soutenir et promouvoir des démarches d'entreprise **expérimentales** et innovantes portant **sur l'évaluation des effets des démarches de transitions écologiques sur la charge de travail et sa régulation, et la façon dont est mobilisé un système d'acteurs pour manager cette transformation d'activité** dans les industries du **textile, de la plasturgie et de la métallurgie**.

En conséquence :

- Seules **les démarches/projets de transition écologique** seront acceptées comme contexte des projets
- Les projets devront **porter sur la discussion/régulation autour des transformations** dues aux démarches de transition écologique. Ces transformations concerneront
    - **soit des processus de travail eux-mêmes,** que ce soit aux niveaux de l'entreprise, d'un service ou d'une unité de travail,
    - **soit/et des processus d'approvisionnement en matières premières, pièces, énergie**, etc.

et **ne devront donc pas se contenter d'un catalogue d'écogestes**

.

Sur le fond, les projets attendus devront :

- **Evaluer et tenir compte des effets** positifs ou négatifs de la démarche de transition écologique sur les conditions de travail des collaborateurs, en portant un intérêt particulier voire exclusif aux **effets sur les trois dimensions de la charge de travail et la façon de manager cette transformation par la concertation des parties prenantes**.
- Et/ou étudier **les liens entre la mise en œuvre de la démarche de transition écologique**, la **charge de travail, et sa régulation** et **expérimenter une nouvelle façon de manager le travail** afin d'améliorer la régulation de la charge de travail et les conditions de travail avec les collaborateurs.
- Les projets devront viser, *in fine*, une **amélioration des conditions de travail** pour tous les acteurs impliqués dans ce nouveau contexte de travail
- Les projets devront **tenir compte des caractéristiques des travailleurs concernés** par le projet (sexe, âge, condition physique, etc). Les projets **s'intéressant au maillage entre mise en œuvre d'une transition écologique et accueil ou maintien dans l'emploi de profils moins présents** dans le secteur industriel de référence bénéficieront d'une **attention particulière**.
- Les projets devront s'appuyer **sur les acteurs du dialogue social** (direction, représentants du personnel) **et sur les acteurs du dialogue professionnel** (managers, salariés) et justifier d'une articulation entre ces deux dialogues (*par exemple, négociation d'un accord professionnel après des remontées de terrain, validation d'un nouveau process de travail construit en concertation, pilotage paritaire et participatif de la démarche de transformation, etc.)*
- S'appuyer sur des démarches de transition écologique **passées** (retour d'expérience et axes d'amélioration), **en cours** (ajustement des conditions de travail et de l'organisation du travail à la transformation) **ou/et à venir** (anticipation de l'organisation du travail et de la charge de travail) **avec nécessité que la transformation et son évaluation concertée aient lieu dans la période définie** par le projet Fact

Sur quoi ne devront pas porter les projets ?

- L'étude des effets **d'un autre contexte de transition** (numérique, économique etc.) que celle écologique **ne sera pas retenue**
- La seule mise en œuvre d'une série d'**écogestes** ne sera pas considérée comme une transition écologique au sens du présent appel à projets
- L'étude des effets d'une transformation qui n'a pas lieu **pendant** la durée du projet Fact proposé.
- Les projets ne devront **pas se contenter d'une approche de la prévention des risques seulement tertiaire et / ou de simple mise aux normes réglementaires**.
- De plus, conformément aux règles encadrant le Fact, les projets ne pourront pas se résumer à une demande de prise en charge **d'investissements matériels ou d'actions de formation**. Ce type de dépenses peut faire partie intégrante de projets soumis au Fact, mais **sous réserve que ces dépenses ne soient pas inclues dans le montant de la subvention demandée au Fact.**
- L'objectif final du projet **ne peut pas être** la construction d'une offre de services ou de produit(s) **à commercialiser et donnant lieu à bénéfices pécuniaires**.

Qui peut répondre à cet appel à projets ? (**les porteurs de projets** potentiels)

- **les entreprises de moins de 300 salariés** en effectif ETP[3] quelle que soit leur forme juridique **issues exclusivement** des secteurs de la plasturgie, du textile et de la métallurgie ;
- **les acteurs-ressources ou relais des entreprises industrielles ou des acteurs promoteurs de la transition écologique en capacité de fédérer des entreprises des 3 secteurs visés (plasturgie, textile, métallurgie) :** Chambre du commerce et de l'industrie, syndicat de salarié ou patronal, ODDS[4], ... Ces acteurs peuvent aussi porter un projet au nom d'une branche professionnelle. **Ces acteurs-ressources ne sont pas concernés, pour leur part, par la taille en ETP de la structure ; l'exigence de taille ne concerne** que les structures **dans lesquelles se déploieront** les projets**.**

A qui s'adressent les projets ? (**les cibles des projets** proposés)

Les projets qui seront déployés devront être à destination (critères cumulatifs) :

- d'**une ou plusieurs structure(s) privée(s)**, quelles que soient leur forme juridique ;
- issues **exclusivement** des secteurs de la **plasturgie, du textile et de la métallurgie**
- dotée d'une relation employeur / salarié(s) **permettant la participation des salariés et / ou de leurs représentants**
- la majorité des structures devront compter un effectif **inférieur ou égale à 300 salariés ETP**

---

[3] ETP = équivalent temps plein. Un **ETP** est une unité de mesure **proportionnelle** au nombre d'**heures travaillées** par un salarié qui permet de calculer l'effectif moyen de l'entreprise. Les salariés pris en compte sont ceux ayant un contrat de travail avec l'entreprise, **même s'ils sont absents momentanément** (maternité, maladie, congés, formation, etc.). Le temps de travail des salariés embauchés pour remplacer un travailleur absent ne sont donc pas comptés, dès lors que le travailleur remplacé est pris en compte dans le calcul (absence citées ci-dessus).
Exemples : 1 salarié à mi-temps sur 12 mois = 0,5 ETP.
2 salariés à mi-temps sur 12 mois = 1 ETP (0,5 ETP x 2)
1 salarié à temps plein sur 6 mois = 0,5 ETP

[4] Pour ce type de structure sans personnalité juridique propre, elle devra faire porter le projet par l'un de ses membres doté de la personnalité juridique.

Questions pratiques

La sélection des projets

Les projets seront examinés par une commission de sélection composée de représentants de l'Anact et de la Direction générale du travail (DGT).

Tous les porteurs de projet sont informés de la décision de la commission concernant **leur** projet, même si celle-ci est défavorable. La décision de la commission est motivée : elle indique donc au porteur la ou les raisons pour lesquelles le projet à été refusé.

NB : Le délai de réponse peut être de 2 à 3 mois entre la clôture des dépôts et la transmission de la décision individuelle de la commission sur chaque projet.

Les critères d'éligibilité

Le dossier ne sera regardé de manière approfondie par la commission de sélection **que** si il est reconnu éligible par cette dernière, c'est-à-dire qu'il est conforme aux critères suivants :

- la complétude du dossier (cf. pièces à transmettre sur l'application de candidature *Démarches simplifiées*)
- le portage du projet par une structure ou association privée de moins de 300 salariés pour une action individuelle expérimentale ; implication d'entreprises ou associations privées de moins de 300 salariés pour les actions collectives ;
- l'implication d'un ou plusieurs **consultant(s)** – selon le type d'action choisie - **nécessairement externe(s) à la structure porteuse du projet** ;
- la présence d'une **dimension expérimentale** dans le projet
- le projet **dépasse la mise en conformité** aux obligations légales et réglementaires
- la **participation de salariés** (des salariés sont associés au projet) **et l'implication des dialogues social et professionnel** (comme moyen/outil au service du projet ou comme objet d'étude et d'évolution dans le projet)
- la **clôture de tout projet Fact** financé et **porté par le candidat** avant dépôt de la demande
- un début de projet prévu après conventionnement avec l'Anact

Les critères de sélection

La commission de sélection analysera les projets, afin de les classer par ordre d'intérêt pour un financement par le Fact, sur la base des critères suivants :

- le **respect des orientations de l'appel à projets** telles que posées p. 5, à savoir :

  - un contexte (dans lequel s'inscrit le projet) de **démarche/projet de transition écologique** passée, en cours ou à venir (avec nécessité que la transformation et son évaluation aient lieu dans la période du projet Fact,
  - un projet **sur la discussion/régulation autour des transformations** dues aux démarches de transition écologique, ces transformations concernant **des processus de travail eux-mêmes,** ou **des processus d'approvisionnement en matières premières, pièces, énergie**, etc. qui a pour sujet,
  - **l'évaluation et la prise en compte des effets** de la démarche de transition écologique en cours sur les conditions de travail des collaborateurs, avec une attention particulière aux **effets sur les trois dimensions de la charge de travail et sa façon de manager cette transformation par la concertation des parties prenantes**,
  - et/ou **l'étude des liens entre la mise en œuvre de la démarche de transition écologique**, la **charge de travail et sa régulation** et **l'expérimentation d'une nouvelle façon de manager le travail** afin d'améliorer la régulation de la charge de travail et les conditions de travail avec les collaborateurs,
    - qui vise, *in fine*, une **amélioration des conditions de travail**/préservation de la santé pour tous les acteurs impliqués dans ce nouveau contexte de travail,
    - qui **tient compte des caractéristiques des travailleurs concernés** par le projet (sexe, âge, condition physique, etc.),
  - et qui s'appuie sur les acteurs du **dialogue social** (direction, représentants du personnel) **et sur les acteurs du dialogue professionnel** (managers, salariés) et justifie d'une articulation entre ces deux dialogues.

- la production d'**une méthodologie cohérente avec les objectifs et les enjeux du projet** soumis (explication des liens entre le projet et la méthodologie proposée). En cas de multiplicité de consultants et/ou de prise en charge d'une partie de l'accompagnement par le porteur lui-même, il sera nécessaire d'indiquer les liens entre les différents accompagnements et leur cohérence par rapport au projet global,
- la présence et la pertinence **de partenariats techniques et financiers**, le cas échéant,
- la présence d'une stratégie de **capitalisation** (= recueil des enseignements tirés du projet en termes d'analyse du travail en lien avec le sujet de l'AAP) **et,** selon le type d'action choisie, **sa diffusion,**
- la prise en compte de l'égalité professionnelle tel que ce sujet est appréhendé par l'Anact (cf. annexe ci-joint),
- **la parité dirigeant-salariés** dans les instances décisionnelles du projet en plus de la participation des salariés au projet,
- **la pertinence et l'équilibrage du budget** du projet,
- **le respect des règles budgétaires** des 80% maximum d'aides publiques[5] et des *de minimis*[6].

[5] La « règle des 80% » exige que le montant de la subvention versée par le Fact n'ait pas pour effet de porter le montant global des aides publiques promises pour le projet à plus de 80% du montant total prévu pour financer le projet.
[6] La règle « de minimis » s'applique aux entreprises / associations ayant une activité marchande. Elle est issue d'un règlement européen. Elle spécifie que des aides aux entreprises ne sont autorisées que sous réserve de ne pas dépasser le plafond de 300 000 € par entreprise sur une période de 3 années glissantes.

Comment candidater ?

Pour vous aider dans la consolidation de votre projet avant son dépôt, il est nécessaire de **vous rapprocher de votre Aract de rattachement géographique** :

https://www.anact.fr/fact rubrique contacts

Dans le cadre du Fact, le porteur de projet choisit le type d'action **le plus approprié à l'objectif de son projet**.

Dans un souci d'optimisation de l'impact des projets et d'incitation à une large diffusion d'outils et méthodes, la mission Fact **recommande l'engagement d'actions collectives, chaque fois que cela est possible.**

Le porteur de projet **devra saisir en ligne sa demande** de subvention **au plus tard le 3 octobre 2025 à minuit,** depuis le site de l'Anact, sur la page dédiée à cet appel à projets. Il pourra s'aider du « **kit pour candidater** » mis à disposition dans la rubrique « Documents utiles » des pages web du Fact.

Tout dossier non finalisé ou non transmis, complet, le 3 octobre 2025 à minuit sera considéré comme inéligible et ne sera pas étudié par la commission de sélection.

Lien vers la page web de l'appel à projets Fact :

https://www.anact.fr/appel-projets-fact-transition-ecologique-industries-charge-travail-management

Choisir parmi les trois types d'action proposés

	Action individuelle	Action collective inter-entreprises ou territoriale	Action collective de construction d'outils/méthodes
Objectifs de l'action	accompagnement direct de l'entreprise / association porteuse	appui méthodologique et accompagnement d'un pool d'entreprises / associations	mise à disposition auprès d'un maximum d'entreprises ou d'associations d'éléments de connaissance, de « bonnes pratiques », d'outils et de méthodes afin d'améliorer leurs conditions de travail. Projet au profit d'un secteur ou d'une filière ou bien projet sur une thématique nécessitant une réflexion commune avec d'autres secteurs
Caractéristiques du porteur de projet	- entreprise / association bénéficiaire du projet - moins de 300 salariés ETP ces critères sont cumulatifs	- acteur ressource privé sans limitation de taille : réseau d'entreprises / pôle de compétitivité / groupement d'intérêts économique / fédération professionnelle / ressource sur le champ de l'emploi, de la formation, de l'économie, de l'orientation ou des conditions de travail / organisation professionnelle ou inter-professionnelle de branche – ou leur représentation régionale ou locale / organisme professionnel de prévention et de santé au travail / organisme de protection sociale et de retraite / organisation syndicale ou patronale / etc. - dérogation pour les organismes consulaires qui peuvent être porteurs de projet	
Contributeurs	----------	3 à 10 entreprises ou associations (moins de 300 salariés ETP) partenaire(s) financier, institutionnel et / ou technique, parties prenantes d'une chaine de valeur cohérente, pouvant avoir un intérêt au projet	
Modalités d'action	- expérimentation - capitalisation (optionnel)	expérimentation, développement d'outils et / ou méthodes et leur diffusion ces critères sont cumulatifs	expérimentation, développement d'outils et / ou méthodes, diffusion des outils / méthodes à une large échelle, mise en place et application d'une stratégie d'appropriation - ces critères sont cumulatifs
Experts associés	consultant externe et indépendant ayant compétences en analyse du travail, ergonomie, psychologie du travail, sociologie du travail	consultant(s) externe(s) et indépendant(s), dont au moins un ayant compétences en analyse du travail, ergonomie, psychologie du travail, sociologie du travail	consultant(s) externe(s) et indépendant(s), dont au moins un ayant compétences en analyse du travail, ergonomie, psychologie du travail, sociologie du travail Contrairement aux deux autres actions, une partie de la conception d'outils et de méthodes peut être réalisée par le porteur de projet lui-même, sous condition que l'accompagnement réalisé par le consultant représente une part substantielle de la subvention demandée (plus de 40% de la part financée par l'Anact)*

*En effet, l'objectif du Fact est de permettre à des porteurs de projet de **financer une expertise qu'ils n'ont pas en interne**, et qui est nécessaire pour mener à bien leur projet sur l'amélioration des conditions de travail. C'est cet objectif qui justifie les modalités de financements et leurs réserves.

Modalités de financement

Une **enveloppe de 500 000 €** est allouée à cet appel à projets, qui subventionnera trois types d'actions :

	Action individuelle	Action collective inter-entreprises et / ou territoriale	Action collective de construction d'outils et méthodes
Actions financées	- accompagnement individuel de l'entreprise / l'association par le consultant externe - action de valorisation par le consultant externe (optionnel)	- accompagnement inter et intra des entreprises / associations participant au projet par le(s) consultant(s) - actions de coordination, capitalisation, évaluation, valorisation par le porteur de projet	- accompagnement inter et intra des entreprises / associations participant au projet par le(s) consultant(s) - actions de coordination, capitalisation, évaluation, valorisation par le porteur de projet - actions de production, de diffusion et d'appropriation d'outils et / ou méthodes par le porteur de projet et / ou les entreprises / associations participantes. possibilité de faire appel à des prestataires
Modalités de prise en charge financière (budget prévisionnel à fournir)	- 12 jours maximum de prestation par le consultant externe - 2 jours supplémentaires en cas de valorisation des enseignements par le consultant externe	- 8 jours maximum d'accompagnement par le(s) consultant(s) et par entreprise / association (à multiplier par le nombre d'entreprises / association participantes) - et un forfait de 6 000 € versés au porteur de projet pour la coordination, la capitalisation[7], l'évaluation et la valorisation des enseignements du projet	coût des actions de coordination, de l'accompagnement par le(s) consultant(s), de la production, diffusion et appropriation d'outils / méthodes, de la capitalisation / valorisation des enseignements
Plafond	- jusqu'à 1 000 € par jour pour le consultant, à multiplier par le nombre de jours de prestation du consultant	- jusqu'à 1 000 €* par jour et par consultant, à multiplier par le nombre de jours de prestation du / des consultant(s)	plafond de 80 000 € pour l'ensemble du projet jusqu'à 1 000 € par jour et par consultant, à multiplier par le nombre de jours de prestation du / des consultant(s)

* HT ou TTC selon que la structure est assujettie ou non à la TVA.

Nota bene concernant les Opco : en cas de soumission à une obligation de marché public, l'Opco veillera, dans le montage budgétaire proposé, à rester en deçà du seuil de passation. Le dépassement du seuil aura pour effet de rendre le projet inéligible.

[7] La capitalisation peut être réalisée par le porteur de l'action collective et / ou un consultant externe.

Modalités de versement de la subvention accordée

Pour une action individuelle :

- un premier versement de 50 % de la subvention accordée est versé à la signature de la convention.
- le solde restant 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.

Pour les actions collectives :

- 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.

Pour consulter les justificatifs demandés, télécharger le « kit du candidat retenu » mis à disposition dans la rubrique « Documents utiles » des pages web du Fact.

Le deuxième acompte et le solde sont tributaires de la bonne réalisation du projet.

Les engagements des candidats retenus et les liens avec l'Anact

L'Anact met en place des temps forts de partage, afin que les projets se potentialisent et s'enrichissent mutuellement. Des apports qualitatifs sont également proposés aux porteurs de projets, afin de monter en compétence et de travailler certaines thématiques dans le cadre de leur projet.

Les porteurs de projets lauréats s'engagent à participer à minima à quatre temps collectifs:

- en début de parcours (après conventionnement avec l'Anact) :
  - un **séminaire de lancement** des projets (une demi-journée en visioconférence) ;
  - un **atelier dédié à la santé au travail des femmes** (3h en visioconférence).
- un **séminaire de mi-parcours,** à la fin de la première année de conventionnement (une demi-journée en visioconférence) ;
- un **séminaire de clôture** de l'appel à projets, ouvrant sur un bilan collectif des enseignements tirés de l'appel à projets, et des enseignements plus généraux sur la thématique portée, au travers des résultats des expérimentations menées dans les projets (une journée en présentiel).

Les chargés de mission de l'Anact assurent le suivi des projets retenus. Ils participent – en fonction de leur disponibilité – aux COPIL ou autres temps forts des projets.

Règlement général lié à la protection des données (RGPD)

En candidatant à l'appel à projets du Fact, le porteur de projet accepte que l'Anact conserve et utilise ses données à caractère personnel. Celles-ci seront utilisées dans le cadre de la mise en place et du suivi de l'appel à projets Fact. Elles ne feront l'objet d'aucune sous-traitance, d'aucun traitement à caractère commercial et ne seront pas transférées hors Union Européenne. Elles seront conservées pour une durée de trois ans, à partir de la date de la dernière interaction avec la mission Fact. Le porteur de projet bénéficie à tout moment d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité et d'effacement de celles-ci, en s'adressant au délégué à la protection des données dpo@anact.fr. Le porteur de projet a également la possibilité d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle. Pour plus d'informations, je consulte la politique générale de protection des données à caractère personnel de l'Anact.

Annexes

1. Analyse différenciée femme-homme

Les organisations de travail d'aujourd'hui et les projets de transformation de l'entreprise peuvent renforcer les problématiques d'inégalités de conditions de travail des femmes et des hommes, voire en créer de nouvelles. Au-delà des écarts de rémunération et de carrière, on constate que le travail n'a pas les mêmes impacts sur la santé des femmes et des hommes – et ce pour une double raison :

La réalité des activités au travail et du hors du travail des femmes et des hommes n'est pas la même :

- il existe une division horizontale et verticale des métiers, des activités et des parcours, au regard des représentations des compétences et des stéréotypes de genre, ce qui implique une exposition différenciée aux conditions de travail, aux risques professionnels et à la pénibilité.
- il existe également une sur-exposition aux violences sexistes et sexuelles des femmes, ainsi que des violences domestiques pouvant affecter le travail et l'emploi, etc…
- le travail se cumule avec les activités du hors travail (domestiques, familiales, parentales, d'aidance, associatives…) ;

C'est l'approche sociale ou de genre.

Les spécificités femmes / hommes sont également à prendre en considération :

- il existe des différences physiques et physiologiques entre les femmes et les hommes, qui nécessitent des adaptations de l'organisation, des équipements de prévention individuelle, des seuils d'exposition à certaines substances ou contraintes, pour préserver la santé notamment reproductive ;
- l'organisation du travail et la prévention des risques sont souvent basées sur des moyennes masculines.

C'et l'approche biologique, selon le sexe.

Aussi est-il important, lors de la mise en place de tout projet, d'adopter une approche à la fois différenciée – pour mieux comprendre le travail des femmes et des hommes – et inclusive / universelle afin de transformer l'organisation de travail, en adaptant le travail pour qu'il convienne à la fois aux femmes et aux hommes.
Attention ! Différencier n'est pas discriminer. Cette démarche vise une égalité d'accès à la QVCT pour toutes et tous.

Il s'agit donc de prendre en compte les situations de travail et de vie des femmes et des hommes, ainsi que **les spécificités biologique et physiologiques** des femmes et des hommes. Cela permet d'évaluer les **expositions différenciées - selon le sexe - aux risques professionnels** ainsi que les impacts des conditions de travail ou des projets sur la santé des femmes et des hommes. **Les diagnostics et les plans d'actions peuvent ainsi s'enrichir afin de mieux agir en amont sur l'organisation de travail adaptée et la prévention primaire des risques professionnels** pour toutes et tous.

2. Modèle égalité-santé de l'Anact

Le modèle des **inégalités organisationnelles femmes-hommes** distingue quatre grandes causes aux écarts de rémunération, de santé et de carrière, qui sont autant de leviers d'action pour agir.

Exemples d'actions au niveau organisationnel

- **agir au niveau de la mixité :** adapter l'organisation de travail notamment des secteurs à prédominance masculine et féminine - afin de mieux intégrer des personnes du sexe sous-représenté (tenir compte des différences de morphologie, taille, force musculaire, aménager les postes pour les femmes enceintes) ;

- **agir au niveau du travail :** repérer et prévenir les risques - notamment des emplois à prédominance masculine ou féminine qui sont invisibilisés (port de charges, équipements de protection individuelle (EPI), risques chimiques, risques psycho-sociaux, risques liés aux violences sexistes ou sexuelles…) ;

- **agir au niveau des parcours** : anticiper les risques d'usure professionnelle en développant les parcours. Prévenir les risques de désinsertion professionnelle (liés à des inaptitudes du travail ou à des problématiques de santé publique (cancer du sein, endométriose, ménopause…) en mettant en place des dispositifs de maintien en activité qui passent par l'adaptation de conditions de travail.

- **agir au niveau des temps de travail :** limiter les horaires atypiques et les temps partiels subis, développer la flexibilité des temps de travail au niveau des horaires, proposer le télétravail / travail hybride / semaine de quatre jours choisie.

Anact - Mission Fact
192 avenue Thiers
69457 Lyon cedex 06 infofact@anact.fr
Tél : 04 72 56 14 73

infofact@anact.fr