

NOTE DE CADRAGE

Appel à projets

« Prévenir l'usure professionnelle en articulant santé au travail et parcours professionnels »

- Date de diffusion : **23 avril 2026**
- Date du webinaire de présentation : **23 avril 2026 à 11h**
- Date limite de dépôt des candidatures : **18 septembre 2026 à minuit**



Qu'est-ce que le Fact ?

Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) vise à promouvoir et soutenir, au moyen d'une aide financière, des projets innovants d'expérimentation 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.

Les projets retenus mobilisent 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 renforcé, d'une approche participative et d'une dynamique d'échanges et d'actions sur le travail.

Table des matières

Éléments de contexte	3
Orientations de l'appel à projets	4
Porteurs de projet cibles.....	7
Typologie d'actions proposée	8
Production de connaissances et outils attendus.....	9
Modalités de financement.....	10
Critères d'éligibilité des projets Fact.....	11
Critères de sélection des projets.....	12
Candidater	13
Annexes	15
1. Schéma explicatif des différents niveaux de prévention	16
2. Un référentiel QVCT pour vous guider	17
3. Prendre en compte l'égalité professionnelle femme-homme dans votre projet.....	12
4. Attendus en matière d'expérimentation.....	20
5. Ressources bibliographiques.....	21

Éléments de contexte

Dans un contexte de vieillissement de la population active et face aux besoins en main d'œuvre et en compétences auquel sont confrontés les employeurs, prévenir l'usure professionnelle devient un enjeu incontournable pour les entreprises et les salariés.

Avec un âge de départ en retraite plus tardif et une durée des carrières plus longue, le taux d'emploi des salariés en dernière partie de carrière augmente. Or, la pénibilité au cours de la carrière engendre un état de santé dégradé au seuil de la retraite et des départs précoces. Un tel processus d'altération prématurée de la santé lié au travail est qualifié d'usure professionnelle. Ainsi, 37 % des salariés déclarent ne pas se sentir en capacité de tenir dans leur emploi jusqu'à l'âge de la retraite.

Notons que les femmes quittent le marché du travail plus tôt que les hommes : une majorité de femmes parmi les actifs de 53- 69 ans ne sont ni en emploi, ni en retraite. Moins exposées que les hommes aux « *contraintes physiques marquées* » au sens du [Code du travail](#), elles sont cependant exposées à d'autres contraintes de travail et notamment aux facteurs de risques psychosociaux.

De plus, un quart des actifs est touché par une maladie chronique évolutive. Dès lors, les entreprises sont confrontées à un double enjeu :

- organiser l'activité de travail, en tenant compte des variations des capacités de travail des personnels pour des raisons de santé d'origine professionnelle et non professionnelle - mission plus particulièrement complexe en l'absence de prévention ;
- trouver des réponses aux besoins en main d'œuvre et en compétences – besoins accentués dans des contextes de métiers en tension.

La prévention de l'usure professionnelle est profitable lorsqu'elle mobilise des actions complémentaires :

- **prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail** : réduire les contraintes et les expositions, mais aussi **accroître les ressources mobilisables** en situation de travail - des marges de manœuvres selon l'expérience, les possibilités d'entraide, de soutien de l'encadrement, de réguler la charge de travail, etc. - et tout au long du parcours - possibilités d'apprendre, de bien faire son travail, d'être reconnu, etc. ;
- **proposer des parcours professionnels accessibles au plus grand nombre**, qui permettent de développer expertise et compétences - dont les savoirs faire de prudence -, en changeant de poste ou en diversifiant les emplois occupés etc. ;
- **coordonner / articuler** les politiques RH et de prévention, santé au travail ou les missions des différentes fonctions en charge de ces sujets - RH, préventeurs, management, etc. - **afin d'agir en prévention primaire.**

La prévention de l'usure professionnelle concerne ainsi les travailleurs de tous âges. Dans une acception large, elle articule plusieurs stades de prévention - de la prévention primaire au maintien en emploi. Cf. [schéma en annexe](#).

Orientations de l'appel à projets

Construire des parcours professionnels « en santé » permet à la fois de prévenir l'usure professionnelle à tous les âges et de maintenir en emploi des profils de travailleurs qui connaissent des restrictions de leurs capacités de travail sur certaines activités.

Soutenir des parcours professionnels « en santé »

Le besoin de main d'œuvre conduit les entreprises à réfléchir les parcours principalement sous l'angle de l'emploi. Or, les parcours professionnels et de vie des travailleurs sont liés : tout changement de parcours peut jouer sur leur santé et inversement, leur état de santé peut orienter des évolutions de parcours professionnel. Cf. référence en annexe « Les parcours professionnels, des leviers pour agir efficacement sur la santé au travail. État des lieux des pratiques en Normandie ».

Dès lors, la prévention de l'usure professionnelle doit s'appuyer sur **des parcours professionnels « en santé »**, qui considèrent les connaissances, les savoir-faire, les compétences acquises et qui respectent - voire améliorent - l'état de santé des travailleurs.

Au-delà des résolutions de cas individuels, cette réflexion doit être travaillée et portée **au niveau collectif, dans l'entreprise, voire au-delà**, à un niveau sectoriel ou territorial. La diversité des acteurs et de leurs leviers d'action, la synergie possible entre des politiques touchant l'emploi, la santé, le travail, le développement économique peuvent ouvrir des perspectives plus fournies, des choix alternatifs pour construire des parcours professionnels et des trajectoires adaptés aux différentes situations individuelles.

Cet appel à projets sur la prévention de l'usure professionnelle s'intéresse donc aux conditions à réunir pour garantir des parcours professionnels « en santé » et aux modalités qui permettent d'articuler compétences, santé au travail et évolution du travail.

Il appelle des projets :

- qui portent cette approche systémique d'articulation entre santé au travail et compétences,
- qui lient les politiques RH et prévention aux différents moments clés de la carrière, notamment lors d'évolutions du travail,
- qui visent une avancée significative par rapport aux pratiques existantes.

Au moins trois entrées permettent de travailler sur les parcours « en santé » . Les projets doivent a minima s’inscrire dans un des axes précisés ci-après et peuvent en conjuguer plusieurs selon le contexte.

NOTA BENE concernant le choix des axes : il est recommandé de privilégier un positionnement ciblé sur un nombre limité d’axes, afin de garantir la qualité et la cohérence du projet.

1/ Mettre en perspective et mieux gérer les moments clés de la carrière des travailleurs

Recrutement et intégration de salariés, opportunités de diversification et d’évolution, retour après un arrêt de longue durée, maintien en emploi et reconversion dans un autre métier ou emploi, fins de carrière, etc. Autant de moments clés qui convoquent particulièrement les enjeux de RH et de santé au travail et peuvent notamment concerner les travailleurs de 50 ans et plus. Au-delà d’étayer la gestion de certains moments clés, une réflexion d’ensemble sur les parcours est plus particulièrement encouragée.

2/ Accompagner les évolutions du travail

Le contenu du travail peut évoluer sous l’effet de changements technologiques, réglementaires, environnementaux, ou d’enjeux liés à la performance - développement de nouvelles activités, changement d’organisation, etc. Classiquement, dans une logique préventive, il s’agit de préserver voire d’améliorer la santé de tous les travailleurs concernés par un projet qui transforme les activités de travail. Plus largement, c’est également l’opportunité d’agir sur les parcours professionnels « en santé », que ce soit à l’échelle d’une entreprise, d’un territoire ou d’une filière, en tenant compte à la fois des (nouveaux) facteurs de risque et des compétences acquises par les travailleurs.

3/ Accueillir et préserver une diversité de profils de travailleurs

Il peut exister une répartition différenciée des profils au travail selon les services ou métiers - en termes de sexe, d’âge, d’ancienneté, de restrictions d’aptitude, de RQTH etc. Cette répartition est souvent révélatrice de contraintes particulières du travail, mais est aussi le résultat de la gestion passée de différents moments clés des parcours (du recrutement au maintien dans l’emploi). Certaines catégories de personnels sont plus particulièrement concernées par l’usure professionnelle ; certains métiers connaissent des problématiques spécifiques, etc. Ces situations peuvent inciter à penser les conditions de parcours professionnels « en santé » plus favorables à l’intégration de profils diversifiés.

Projets attendus

Cet appel à projets finance des **expérimentations qui articulent prévention et parcours professionnels** en mobilisant l'analyse du travail, le dialogue professionnel et le dialogue social. L'enjeu principal est de prévenir l'usure professionnelle. D'autres enjeux peuvent être intégrés dans le projet à titre secondaire - transmission des compétences, attractivité, adaptation aux mutations du secteur, etc.

Les actions collectives inter-entreprises menées sur un territoire, dans un secteur d'activité ou une filière professionnelle sont particulièrement attendues, car elles permettent des économies d'échelle en matière d'ingénierie d'accompagnement des entreprises, tout en initiant ou en renforçant les liens entre acteurs de la prévention, de la santé au travail, de l'emploi et de la formation, de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi, et du développement économique - le cas échéant.

Plus précisément, les dossiers déposés doivent :

- **justifier en quoi le projet est cohérent avec son contexte et permet une progression significative entre la situation existante et celle visée** - politiques et démarches créées ou rendues plus efficaces, efficacité de l'écosystème mobilisé, etc.
- **s'appuyer sur des modalités de pilotage** qui assurent une **coordination, voire des coopérations effectives** entre les fonctions ou acteurs porteurs des politiques de l'emploi et de la formation, du travail et de la santé, et les dispositifs qui les opérationnalisent. L'identification des conditions de **pérennisation** de la démarche engagée sera un gage de la qualité du pilotage,
- Prendre en compte **les rôles et pratiques des encadrants** au profit de la prévention de l'usure professionnelle de leurs équipes.

Les projets devront également impérativement :

- **impliquer les salariés** concernés par le projet **dans le pilotage du projet et dans l'expérimentation**,
- **s'appuyer sur le dialogue professionnel et faciliter un dialogue social pertinent et utile** permettant de poser la question des conditions de réalisation du travail autour de la démarche envisagée,
- tenir compte des enjeux **d'égalité professionnelle femmes - hommes**, en mettant par exemple en visibilité les spécificités de métiers à prédominance féminine ou masculine, et les contraintes et ressources de ces métiers qui permettent de favoriser ou non des parcours professionnels « en santé » (Cf. [annexe](#)).

Les livrables, qui doivent être décrits dans le dossier de candidature, prendront notamment la forme d'une monographie permettant de retracer l'action conduite, la méthodologie utilisée, y compris les difficultés rencontrées, les ajustements réalisés en cours de démarche, les enseignements, des éléments de bilan, etc. Les outils et supports à la démarche produits dans le cadre des expérimentations mises en œuvre seront également partagés. Des livrables supplémentaires peuvent être proposés par les porteurs de projets.

Porteurs de projet cibles

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

- d'une ou plusieurs structure(s) privée(s), quelle que soit leur forme juridique,
- dotée(s) d'une relation employeur / salarié(s) permettant la participation des salariés et / ou de leurs représentants,
- ayant des enjeux de prévention de l'usure et de maintien en emploi des salariés et / ou devant faire face à d'autres enjeux qui se superposent - fidélisation, attractivité, adaptation aux mutations du secteur, etc.

Acteurs ciblés

Sont principalement attendus **les acteurs de statut privé** suivants (liste non exhaustive) :

- entreprise et association,
- réseau d'entreprises,
- pôle de compétitivité,
- groupement d'intérêts économiques,
- fédération professionnelle,
- acteur ressource sur le champ de l'emploi, de la formation*, de l'économie, de l'orientation ou des conditions de travail,
- organisation professionnelle ou interprofessionnelle - ou leur représentation régionale / locale,
- organisme professionnel de prévention et de santé au travail, de protection sociale ou de retraite,
- organisation syndicale et patronale,
- chambre consulaire (exception à la règle du statut privé).

>>> Vérifiez si vous êtes éligible au dispositif Fact en utilisant [ce logigramme](#).

*** NOTA BENE concernant les Opco dont les délégations régionales n'ont pas d'existence juridique propre** : dans ce cas, la gestion administrative et financière d'un projet porté opérationnellement par un Opco régional relève de la responsabilité de l'Opco national. Par conséquent, si plusieurs délégations régionales de cet Opco candidaient au même appel à projets Fact, la commission de sélection ne pourrait en retenir qu'un seul. En effet l'Opco national, en tant que porteur de projet administratif et financier, ne pourra en toute logique bénéficier du soutien du Fact que sur un seul projet par appel à projets Fact.

Secteurs d'activité recherchés en priorité

- Les entreprises relevant de secteurs d'activité où les **emplois sont davantage exposés aux trois facteurs de risques professionnels retenus dans le dispositif du Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure (FIPU)** : manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations, et ayant bénéficié ou non d'une subvention Fipu pour la réalisation d'actions de reconversions professionnelles ou d'actions de prévention,
- Les entreprises relevant de secteurs d'activité où les **sorties précoces de l'emploi - suite à une inaptitude - sont plus importantes que la moyenne** (Cf. [Note d'analyse France Stratégie 2023](#)) : BTP, sanitaire et social, hôtellerie-restauration, commerce, etc.
- Les entreprises relevant de **secteurs avec des métiers fortement « féminisés »**,
- Les entreprises relevant de secteurs caractérisés par des **transformations fortes de l'activité de travail en lien avec des transformations du travail, notamment écologique**.

Typologie d'actions proposée

Choisir l'action individuelle ou l'action collective ?

Deux modalités d'actions sont proposées. Le porteur de projet choisit le type d'action le plus approprié aux objectifs de son projet, en fonction des caractéristiques détaillées dans les tableaux qui suivent.

	pour une action individuelle	pour une action collective
qui est concerné ?	<p>une entreprise ou une association privée de moins de 300 salariés (en effectifs ETP) faisant office de porteur de projet et bénéficiant de l'accompagnement</p>	<p>un acteur de statut privé (Cf. liste suivante non exhaustive / sans limitation d'effectifs) faisant office de porteur de projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - entreprise ou association, - réseau d'entreprises, - pôle de compétitivité, - groupement d'intérêts économiques, - fédération professionnelle, - acteur ressource sur le champ de l'emploi, formation, économie, orientation ou conditions de travail, - organisation professionnelle ou interprofessionnelle - ou sa représentation régionale / locale, - organisme professionnel de prévention et de santé au travail, de protection sociale ou de retraite, - organisation syndicale ou patronale, - chambre consulaire (exception à la règle du statut privé). <p>le porteur de projet mobilise 3 à 10 entreprises et / ou associations privées de moins de 300 salariés (en effectifs ETP) qui bénéficieront du projet. Les entreprises / associations peuvent être issues d'un même secteur d'activité ou de secteurs d'activité différents. Leur identité doit être connue au moment du dépôt de la demande.</p>
pour quel accompagnement ?	<p>un ou plusieurs consultants indépendants du porteur de projet et extérieurs à sa structure, ayant compétences en analyse du travail - ergonomie, psychologie du travail ou sociologie du travail -, accompagne le porteur de projet (appui méthodologique, appui à l'animation, suivi de l'expérimentation, production d'outils et de connaissances)</p> <p>>>> Cf. attendus de l'expérimentation en annexe</p>	<p>un ou plusieurs consultants indépendants du porteur de projet et extérieurs à sa structure, ayant compétences en analyse du travail - ergonomie, psychologie du travail, ou sociologie du travail - accompagnent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le porteur de projet (appui méthodologique, appui à l'animation, outillage, production d'outils et de connaissance) - ainsi que les entreprises / associations bénéficiaires du projet (appui à l'expérimentation en interne, animation de temps inter-entreprises, outillage, production d'outils et de connaissances) <p>>>> Cf. attendus de l'expérimentation en annexe</p>
durée	1 an	2 ans

>>> Vérifiez quel est le type d'action le plus adapté à votre projet en utilisant [ce logigramme](#).

Production de connaissances et outils attendus

	pour une action individuelle	pour une action collective
production de connaissances	une monographie co-rédigée par le consultant et le porteur de projet :	une monographie pour chaque entreprise / association accompagnée, ainsi qu'une monographie de synthèse co-rédigées par le consultant, le porteur de projet et les entreprises / associations concernées :
	<p>Chaque monographie doit répondre a minima aux attendus suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'analyse du besoin initial, - les problématiques traitées, - l'ingénierie de conduite de projet utilisée et d'analyse de l'activité, - les modalités de suivi et de récolte des enseignements, - la nature et l'ambition des actions mises en œuvre, en matière d'organisation du travail et de prévention / santé au travail, - les modalités de pilotage (mixité, paritarisme ...) et les impacts qu'elles ont pu avoir sur le développement du projet, - la place et le rôle des partenaires dans le projet et leurs effets : - l'enracinement du projet dans un travail de terrain – ce qui a été réalisé concrètement, - les ajustements réalisés en cours de démarche pour s'adapter à la réalité du terrain, - les effets de la prise en compte de l'égalité professionnelle femme-homme dans le projet, - les enseignements tirés du projet, - les leviers et bénéfices identifiés, les freins rencontrés, les marges d'amélioration, - les mesures mises en œuvre pour favoriser l'autonomisation dans la conduite de projets, - les mesures mises en œuvre afin de permettre à d'autres structures de répliquer le projet ou de s'en inspirer. 	
réalisations	les outils et méthodes stabilisés à l'issue de l'expérimentation	<ul style="list-style-type: none"> - les outils et méthodes stabilisés à l'issue de l'expérimentation, pour chaque entreprise / association bénéficiaire - les outils et méthodes stabilisés sur les temps inter-entreprises

Modalités de financement

Une enveloppe de 350 000 € est dédiée à cet appel à projets

	pour une action individuelle	pour une action collective
modalités de prise en charge financière *	<p>jusqu'à 14 jours de prestation d'accompagnement par un ou plusieurs consultants, sous réserve de la mise en place des moyens correspondants</p> <p>Le porteur de projet et le(s) consultant(s) décident conjointement de la ventilation des jours accordés sur les 3 lignes de dépenses obligatoires suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accompagnement du porteur de projet, - la participation aux temps forts de l'appel à projets, - la production d'outils et de connaissances 	<p>jusqu'à 8 jours de prestation d'accompagnement par un ou plusieurs consultants, à multiplier par le nombre d'entreprises / associations participant au projet, et sous réserve de la mise en place des moyens correspondants. <i>Exemple</i> : si le projet bénéficie à 5 entreprises, le cabinet conseil disposera au maximum d'un financement correspondant à 5 entreprises X 8 jours = 40 jours maximum.</p> <p>Le porteur de projet et le(s) consultant(s) décident conjointement de la ventilation des jours accordés sur les 4 lignes de dépenses obligatoires suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accompagnement intra-entreprise, - l'accompagnement inter-entreprises, - la participation aux temps forts de l'appel à projets, - la production d'outils et de connaissances. <p>En fonction des besoins et enjeux identifiés grâce aux diagnostics et / ou espaces de discussion sur le travail, les expérimentations pourront être réalisées au sein de tout ou partie des entreprises / associations bénéficiaires du projet. Pour les entreprises / associations au sein desquelles il aura été décidé de procéder à une expérimentation, il sera possible de ventiler le nombre de jours dédié à l'accompagnement de chacune d'entre-elles en fonction de leur ambition et des moyens dont elles auront besoin.</p> <p>A cela s'ajoute un forfait de 6 000 € maximum dédié au porteur de projet pour la coordination, la participation aux temps forts de l'appel à projets, la participation à la production d'outils et de connaissances, ainsi que la valorisation du projet - à l'interne et à l'externe.</p>
coût / jour	jusqu'à 1 000 € par jour, à multiplier par le nombre de jours de prestation	jusqu'à 1 000 € par jour, à multiplier par le nombre de jours de prestation du / des consultant(s)
participation	Le montant des aides publiques – dont l'aide du Fact – ne peut dépasser 80% du budget global du projet. Autrement dit, le porteur de projet doit prévoir une ou plusieurs autres sources de financement à hauteur de 20% minimum du budget global du projet (auto-financement, participation financière des structures accompagnées, partenariat privé). Le non-respect de cette consigne entrainera un recalcul de la subvention à verser – le cas échéant.	
règlement de minimis	le porteur de projet s'engage à respecter le règlement de minimis => en savoir plus	

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.

*La subvention Fact est versée au porteur de projet. Il relève de sa responsabilité de contractualiser avec le(s) cabinet(s) conseil et de rémunérer ce dernier.

** Le budget prévisionnel doit être exprimé en HT / net de taxes si le porteur de projet est assujéti à la TVA, et en TTC si le porteur de projet n'est pas assujéti à la TVA.

Critères d'éligibilité des projets Fact

Pour être soumis au comité de sélection, les projets doivent répondre aux critères suivants :

THEMES	CRITERES
CANDIDATURE AU FACT	<ul style="list-style-type: none">le porteur de projet n'a pas de projet Fact en cours de réalisationle formulaire de candidature est entièrement renseignétoutes les pièces demandées sont jointes au dossier - dont une méthodologie détaillée, rédigée par le cabinet conseil, répondant spécifiquement aux attendus de la note de cadrage de l'appel à projets.
ACTEURS MOBILISES	<ul style="list-style-type: none">le porteur de projet est une structure privée ou une chambre consulaire et répond aux caractéristiques de l'appel à projets. Cf. « A qui s'adresse cet appel à projets ? »le projet bénéficie aux salariésil implique un ou plusieurs consultant(s) indépendant(s) du porteur de projet et extérieur(s) à sa structure
CALENDRIER	<ul style="list-style-type: none">le projet doit commencer au moment de la réception de la notification d'acceptation du projet par l'Anact
RÉALISATIONS ET ESSAIMAGE	<ul style="list-style-type: none">le projet prévoit la production d'outils et méthodes et - pour l'action collective - un essaimage de ses résultats

Exemples de projets non éligibles :

- X** Le projet est porté par un organisme public (exception faite des chambres consulaires) ou mixte.
- X** Un ou plusieurs consultants appartiennent à la structure porteuse du projet.
- X** Le projet consiste en une demande de prise en charge financière d'investissements matériels (achat d'équipement, de machine), d'actions de formation ou de financement de poste.

>>> Vérifiez si vous êtes éligible au dispositif Fact en consultant [ce logigramme](#).

Critères de sélection des projets

Les projets éligibles seront examinés par le comité de sélection sur la base des critères suivants :

THEMES	CRITERES
CONTENU DU PROJET	<ul style="list-style-type: none"> répond aux orientations de la note de cadrage et soutient notamment une approche par les conditions de travail et / ou l'organisation de travail va au-delà de la mise en conformité des obligations réglementaires et privilégie la prévention primaire prévoit de l'expérimentation - Cf. attendus en annexe s'appuie sur le dialogue professionnel et le dialogue social s'appuie sur un état des lieux et une analyse de la situation de la/des structure(s) au regard de la thématique permet au porteur de projet de progresser - en termes d'objectifs, de méthode(s), de partenariat(s) et de production investigue la question de l'égalité professionnelle femme-homme
ACTEURS MOBILISES	<ul style="list-style-type: none"> favorise la parité direction-salariés dans les instances décisionnelles du projet (pour une action collective, cela s'applique aussi aux projets des entreprises / associations bénéficiaires) est basé sur la participation active des salariés, tout au long du projet fait appel à un / des consultant(s) spécialisé(s) en analyse du travail - ergonomie, psychologie du travail ou sociologie du travail - indépendant(s) du porteur de projet et extérieur(s) à sa structure pour une action collective : met en place des partenariats pertinents (institutionnel, techniques, financiers) au regard de l'ambition du projet, du secteur d'activité et du territoire concernés
MONTAGE BUDGETAIRE	<ul style="list-style-type: none"> s'appuie sur une proposition détaillée, cohérente et équilibrée
PRODUCTION DE CONNAIS- SANCES	<ul style="list-style-type: none"> prévoit la production et la transmission des réalisations, répondant aux attendus de l'appel à projets prévoit un essaimage proportionnel à l'ambition du projet et permet un accès libre aux outils et méthodes diffusables et créés dans ce cadre

Candidater

Utilisation du kit pour candidater

Disponible sur la page web de l'appel à projets - rubrique « Documents utiles » -, le kit pour candidater donne accès à l'ensemble des informations dont le porteur de projet a besoin pour sécuriser le dépôt de sa candidature.

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

<http://www.anact.fr/fact/appel-projets-prevention-usure-sante-parcours-professionnel>

Dans le cas du dépôt d'un projet à rayonnement local, départemental ou régional, le porteur de projet peut à se manifester auprès de son [Aract de rattachement géographique](#) afin de bénéficier d'un avis sur le contenu de sa demande. Toute demande transmise moins d'un mois avant la date butoir de clôture de l'appel à projets est susceptible de ne pas être traitée.

Dans le cas du dépôt d'un projet à rayonnement national ou inter-régional, le porteur de projet est invité à se manifester dès que possible auprès de [la mission Fact](#).

Saisie et envoi du dossier de candidature

Le porteur de projet peut préparer progressivement sa demande en ligne et la partager à d'autres personnes afin de la consolider avant envoi.

Il déposera sa demande en ligne au plus tard le 18 septembre 2026 à minuit, depuis la page web de l'Anact dédiée à l'appel à projets Fact ou via le lien ci-dessous :

<https://demarche.numerique.gouv.fr/commencer/fact-demande-d-aide-appel-a-projets>

Modalités de sélection des projets

Les projets sont examinés par un comité de sélection composé de membres de la mission Fact, de représentants de la direction générale du travail (DGT), de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et de chargés de mission Anact.

La mission Fact notifie au porteur de projet la décision du comité de sélection et – le cas échéant - le montant de la subvention proposée. Après acceptation de la proposition par le porteur de projet, la décision d'attribution de la subvention est formalisée par une convention passée entre l'Anact et le porteur du projet. Le porteur de projet conventionne à son tour avec le(s) consultant(s).

Modalités de versement de la subvention

Pour l'action individuelle :

- un premier versement de 50 % de la subvention accordée est versé à la signature de la convention avec l'Anact,
- le solde de 50% est versé au terme de la convention (à N+ 1 an).

Pour l'action collective :

- un premier versement de 30 % de la subvention accordée est versé à la signature de la convention avec l'Anact,
- un second versement de 30 % est versé sur présentation d'un bilan intermédiaire (à N+ 1 an),
- le solde de 40 % est versé au plus tard 2 mois après le terme de la convention.

Le second versement et le versement du solde sont soumis à la vérification des justificatifs attendus (Cf. pièces demandées dans le bilan intermédiaire et le bilan final, disponibles dans le kit du porteur de projet).

Engagements du porteur de projet retenu

Indépendamment de l'accompagnement réalisé par le(s) cabinets conseil, **les projets retenus font l'objet d'un suivi par l'Anact ou l'Aract de rattachement géographique**. Les porteurs de projet veilleront à inviter systématiquement le chargé de mission Anact-Aract aux COPIL qu'ils organiseront.

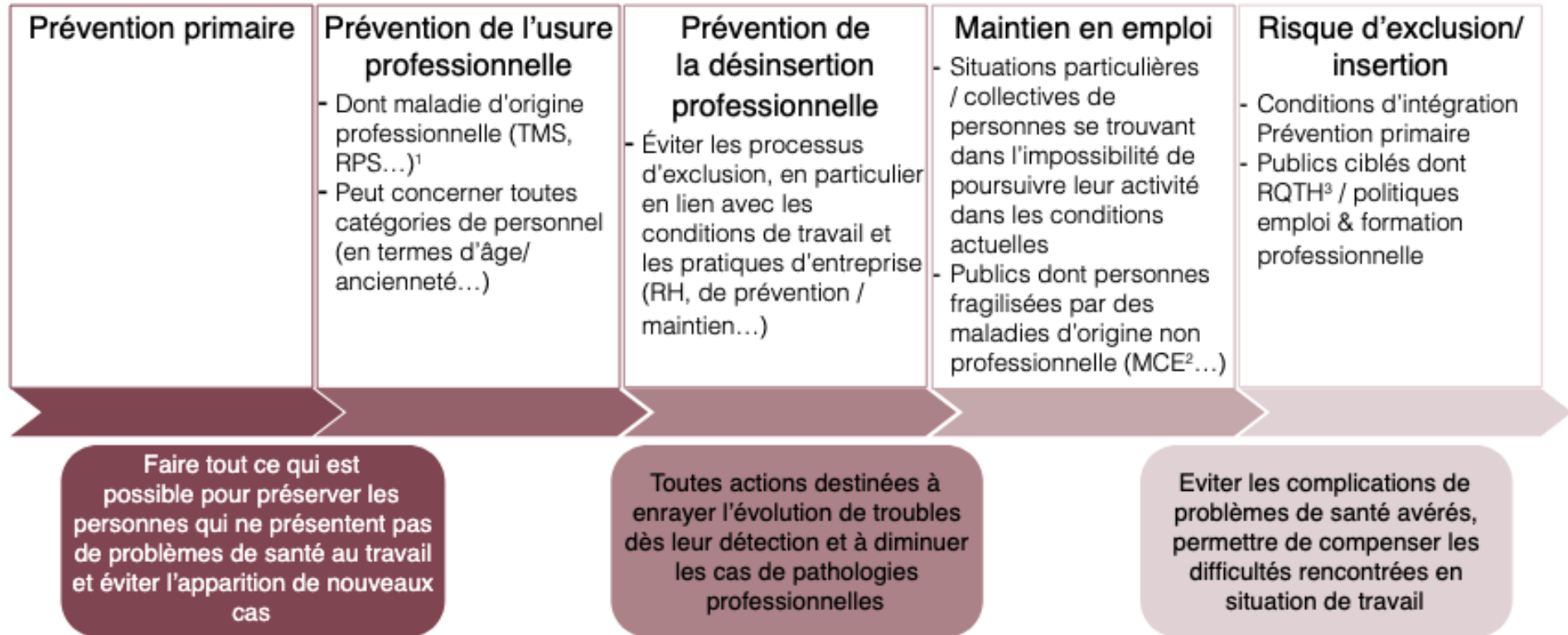
Les porteurs de projets participeront à quatre temps collectifs organisés par l'Anact :

- en début de parcours - après conventionnement avec l'Anact : **un séminaire de lancement des projets** (sur une demi-journée, en visio-conférence),
- **un atelier dédié à la prise en compte de l'égalité professionnelle femme-homme** dans les projets (sur une demi-journée, en visio-conférence),
- **un séminaire de mi-parcours**, à N+1 an, sur une demi-journée, en visioconférence,
- **un séminaire de clôture** de l'appel à projets, à N+ 2 ans, sur une journée, en présentiel.

Annexes

1. Schéma explicatif des différents niveaux de prévention
2. Un référentiel QVCT pour vous guider et vous inspirer
3. Prendre en compte l'égalité professionnelle femme-homme dans votre projet
4. Attendus en matière d'expérimentation
5. Ressources bibliographiques

1. Schéma explicatif des différents niveaux de prévention



¹ Cf Action 1.6 : « Évaluer et diffuser les démarches et les outils développés en matière de prévention des TMS » et Actions 1.17 à 1.21 sur la prévention des RPS.

² MCE : Maladie Chronique Evolutive

³ RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

2. Un référentiel QVCT pour vous guider



Pour progresser en matière de QVCT, il est possible d'avancer « pas à pas », en identifiant des actions modestes (aménager un atelier, revoir les modalités de planning...) ou des projets plus ambitieux. Mais si la QVCT s'adapte ainsi aux moyens des entreprises, elle se révèle, à certains endroits, exigeante : **elle invite direction et représentant.e.s des salariés à se concerter, elle nécessite d'organiser le dialogue de proximité, elle favorise le décloisonnement des sujets.** C'est à ces conditions qu'elle conduit à des discussions productives et des décisions équilibrées.

Comment s'y prendre concrètement ? Pour qu'il y ait QVCT, **il convient de s'entendre dans l'entreprise sur des ambitions communes, mais aussi sur les sujets à traiter et la méthode à appliquer.** Sur ce dernier point, les partenaires sociaux invitent les entreprises à se référer aux enseignements des travaux et accompagnements de l'Anact. C'est pour les partager que nous proposons aujourd'hui ce référentiel.

Puisque la QVCT invite les parties de l'entreprise à adapter la démarche, puisqu'elle prône la construction de solutions en partant de la réalité de terrain, ce référentiel ne propose pas de démarche « ficelée », ni de normes ou de liste d'actions à dérouler, mais **un cadre général, des principes et des repères pour vous guider, vous soutenir et vous inspirer.**

Les nécessaires transformations des entreprises qu'imposent les transitions écologiques, numériques et sociétales en cours se feront par la prise en compte de leurs impacts sur le travail, et par la mobilisation de l'expertise des salariés. **S'intéresser aux enjeux concrets du travail est une nécessité pour développer un travail soutenable, et l'un des plus sûrs leviers pour construire l'avenir des entreprises dans leur territoire.**

Bonne démarche QVCT !

[>>> Consulter le référentiel QVCT](#)

3. Prendre en compte l'égalité professionnelle femme-homme dans votre projet

Les porteurs de projet doivent intégrer dans leur réflexion un premier regard sur l'égalité professionnelle dans la construction de leur projet. Il ne s'agit pas forcément de construire l'ensemble du projet autour de la thématique de l'égalité professionnelle, mais **à minima d'amorcer un questionnement par une prise de conscience de la situation** présente dans leur entreprise / association (action individuelle) ou dans celles qu'ils associent à leur projet (action collective).

Cette fiche, ainsi que l'atelier qui sera proposé, permet de comprendre les enjeux de l'intégration de l'égalité professionnelle dans les projets, et la manière dont cela peut se traduire concrètement dans la méthodologie d'intervention. Elle se veut une aide pour un premier pas vers cette intégration.

Pourquoi intégrer l'égalité femme-homme ?

Les projets de demain peuvent « renforcer les problématiques d'inégalités de conditions de travail des femmes et des hommes » voir 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 :

1. La réalité du travail et du hors 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 de représentations des conditions de travail, des compétences, et des stéréotypes de genre ;
- le travail se cumule avec les activités du hors travail (domestiques, familiales, parentales, d'aidance, associatives...) ;
- il existe également une surexposition aux violences sexistes et sexuelles des femmes, ainsi que des violences domestiques pouvant affecter le travail et l'emploi, etc... ;

C'est l'approche sociale ou de genre.

2. 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'est 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.**

Prendre en compte :

- **les situations de travail et de vie des femmes et des hommes ;**
- **les spécificités biologique et physiologiques** des femmes et des hommes.

et évaluer les **impacts différenciés des projets** sur le travail des femmes et des hommes pour **enrichir les diagnostics et les plans d'actions afin de mieux agir en amont sur l'organisation de travail adaptée et la prévention primaire des risques professionnels** pour toutes et tous.

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



Exemples d'actions en faveur de la réduction des inégalités

- **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...) en mettant en place des dispositifs de maintien en activité ;
- **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.

4. Attendus en matière d'expérimentation

Pourquoi passer à l'action ?

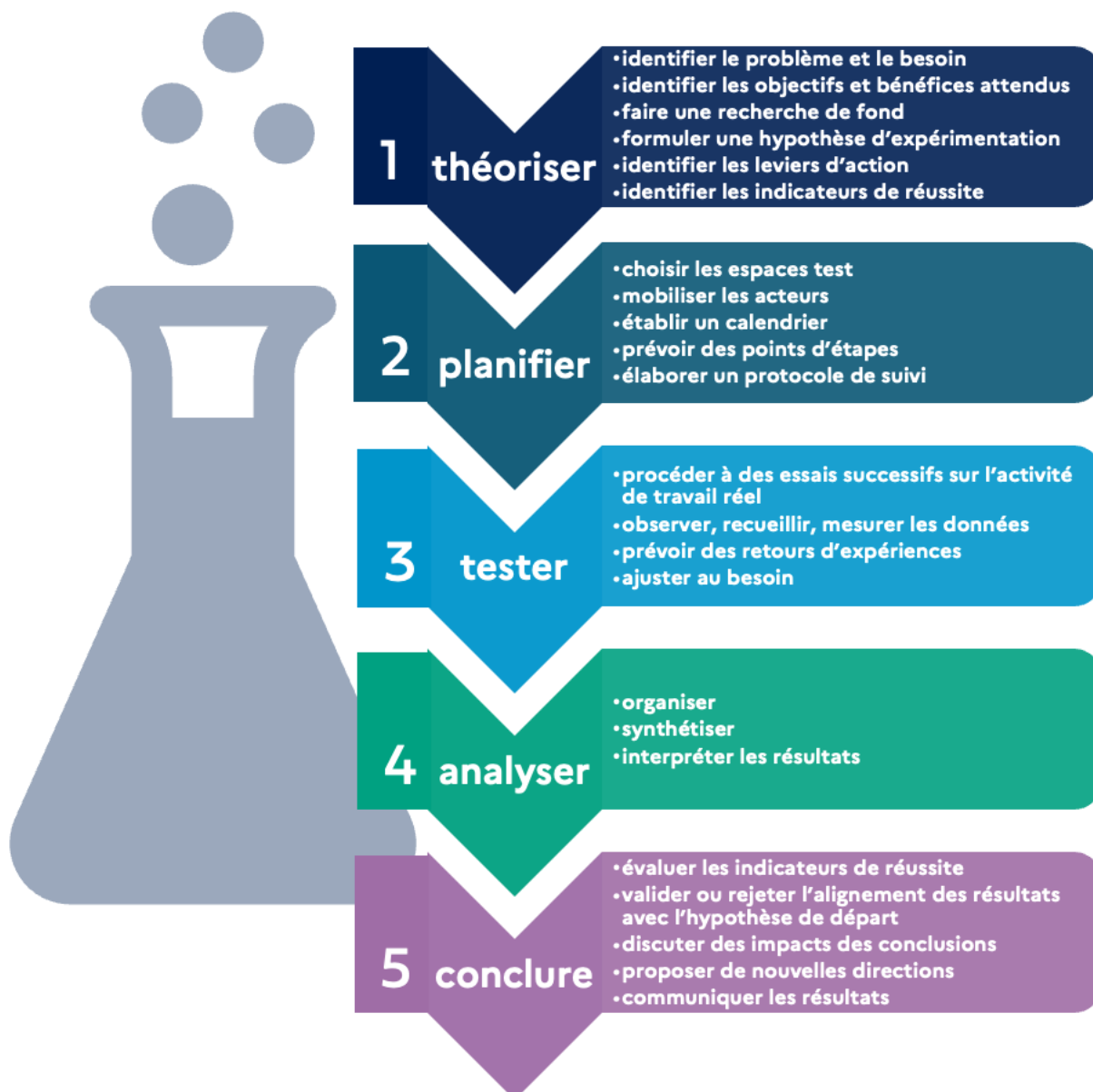
La réalisation d'un diagnostic ou la mise en place d'un espace de discussion sur le travail permettent d'identifier des problématiques et des leviers d'actions. Mais ils ne suffisent à résoudre concrètement ces problématiques. Pour agir sur les problématiques rencontrées dans l'activité de travail réel et améliorer les conditions de travail, il est nécessaire de passer par une phase d'expérimentation.

Qu'est-ce que l'expérimentation ?

Expérimenter, c'est concevoir, mettre à l'essai puis évaluer de nouvelles manières de dialoguer, de travailler et de s'organiser au sein de l'entreprise / de l'association.

L'expérimentation est basée sur la reconnaissance collective du droit à l'erreur et doit aboutir sur la décision de pérenniser, d'adapter ou de renoncer aux modalités expérimentées.

Elle passe nécessairement par la mise en œuvre d'un projet partagé, soutenu, construit et conduit par des parties prenantes représentatives de l'ensemble des acteurs concernés par l'activité de travail testée - salariés, encadrement intermédiaire, RH, direction, etc.



5. Ressources bibliographiques

Ressources proposées par l'Anact



« Les parcours professionnels au service de la prévention de la désinsertion professionnelle »

Auteur : Aract Normandie

Nombre de pages : 22

Date de parution : 2021

<https://www.anact.fr/les-parcours-professionnels-au-service-de-la-prevention-de-la-desinsertion-professionnelle>



« Prévention de l'usure professionnelle et maintien dans l'emploi. L'expérience de six entreprises adaptées en Bretagne »

Auteur : Aract Bretagne, Unea Grand-Ouest

Nombre de pages : 16

Date de parution : 2017

<https://www.anact.fr/prevention-de-lusure-professionnelle-et-maintien-dans-lemploi-l'experience-de-six-entreprises>



« Travail, parcours et prévention de l'usure professionnelle », La revue des conditions de travail n°11

Auteur : Anact

Nombre de pages : 147

Date de parution : 2020

<https://www.anact.fr/revue-prevention-usure-professionnelle>



« Le travail constructeur de santé à la loupe du cancer », La revue des conditions de travail n°16

Auteur : Anact

Nombre de pages : 150

Date de parution : 2025

<https://www.anact.fr/revue-cancer-travail-sante-reprise>



Webinaire : « Comment prévenir l'usure professionnelle »

Auteur : Aract Nouvelle-Aquitaine

Durée : 1h30

Date de parution : 2022

<https://www.anact.fr/webinaire-comment-prevenir-lusure-professionnelle>



Outil « Analyser ses données sociales »

Auteur : Anact

Date de parution : 2026

<https://www.anact.fr/loutil-analyser-ses-donnees-sociales>

Sources documentaires utilisées dans l'élaboration de la note de cadrage



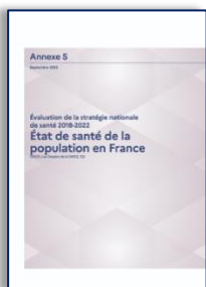
« Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? »

Auteur : Dares

Nombre de pages : 8

Date de parution : 2023

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-facteurs-influencent-la-capacite-des-salaries-faire-le-meme-travail-jusqua-la-retraite>



« État de santé de la population en France », in *Évaluation de la stratégie nationale de santé 2018-2022, Les dossiers de la DREES*

Auteur : Drees

Nombre de pages : 57

Date de parution : 2022

<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-documents-de-referance/rapports/evaluation-de-la-strategie-nationale-de-sante-2018>



« Les femmes seniors dans l'emploi - État des lieux »

Auteur : Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Nombre de pages : 160

Date de parution : 2019

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/csep-rapport-les-femmes-seniors-dans-lemploi-etat-des-lieux>



Anact – Mission Fact

192 avenue Thiers
69457 Lyon cedex 06
Tél : 04 72 56 14 73

infofact@anact.fr

www.anact.fr/fact

