



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**aract**

— agence régionale  
pour l'amélioration  
des conditions de travail  
Bretagne

2026  
**BRETAGNE**

**Programme  
d'activité  
.....**



Cofinancé par  
l'Union européenne



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
BRETAGNE  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

## SOMMAIRE

EDITO .....	3
INTRODUCTION .....	4
ORIENTATIONS .....	5
Les enjeux de la programmation .....	6
Les priorités de travail.....	7
Les partenaires et financeurs.....	9
TABLEAU DE SYNTHESE DES PROJETS.....	11
PROJETS PAR PRIORITE .....	17
Composition de l'équipe .....	55

## EDITO

En 2026, l'Aract Bretagne poursuit son ambition de **faire du travail un levier central de santé, de performance et de transformation durable**.

Par son rôle et ses missions, **l'Aract Bretagne contribuera aux orientations du futur COP 4 2026 – 2030** (contrat d'objectifs et de performance) agissant en faveur du développement de la qualité du travail, de l'emploi et des coopérations dans l'entreprise et sur les territoires à partir de trois priorités :

- *Renforcer les pratiques favorisant la prévention primaire et la soutenabilité du travail ;*
- *Accompagner le développement de démarches de dialogue et de management concourant à la QVCT ;*
- *Renforcer son positionnement dans l'éco système travail emploi par une présence de terrain affirmée, des partenariats renouvelés et une offre de services clarifiée.*

En cohérence avec ces orientations nationales et les orientations régionales définies dans la Stratégie régionale des transitions économiques et sociales (SRTES 2023-2027), le contrat plan État Région 2021-2027 et le futur PRST 5, **l'Aract Bretagne réaffirme son ancrage territorial par la mise en œuvre opérationnelle des transitions écologique, économique et sociale :**

- *en accompagnant les entreprises, les salariés et les acteurs publics au plus près des territoires ;*
- *en outillant les acteurs locaux ;*
- *en soutenant les territoires dans leurs stratégies d'attractivité et de développement durable ;*
- *et en développant une stratégie de synergie partenariale auprès d'acteurs relais pour renforcer la visibilité, la lisibilité de nos champs d'actions.*



Par son rôle d'assembler et d'appui au déploiement des politiques publiques en région, l'Aract Bretagne contribue pleinement à la dynamique territoriale en mobilisant un éco système d'acteurs et de partenaires au bénéfice de l'amélioration des conditions de travail. »

**Véronique BOUYAUX**  
Directrice régionale

## INTRODUCTION

### L'Aract : des modalités d'action pour faire progresser les enjeux économiques et sociaux des TPE-PME

L'Aract Bretagne est une des 16 agences régionales de l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) – un établissement public administré par l'Etat et les partenaires sociaux, doté d'une mission de service public.

Implantée en Bretagne depuis 2006, l'Aract accompagne les organisations - en priorité les TPE- PME - dans la mise en place de démarches d'amélioration des conditions de travail adaptés aux besoins locaux, et prenant en compte les enjeux des salarié.es et des directions.

L'objectif ? Concilier la qualité de vie et des conditions de travail et la performance globale de la structure.

L'Aract Bretagne outille les acteurs des entreprises et des structures publiques dans la résolution de problèmes et la transformation effective des situations de travail.

**Pour garantir l'efficacité de ses méthodes et outils, l'Aract Bretagne les éprouve et les optimise toujours sur le terrain dans le cadre d'intervention.** L'Aract conduit ses activités dans le respect des principes de neutralité et d'impartialité vis-à-vis des acteurs des structures au sein de laquelle elle est amenée à intervenir. Le positionnement singulier de l'Aract repose sur un triple postulat, de fond, de méthode et de résultat, qui irrigue l'ensemble de ses actions :

- l'organisation du travail est un déterminant essentiel de la qualité des conditions de travail ;
- le dialogue social est une des conditions de réussite du changement ;
- le développement des personnes contribue à la performance des organisations.

L'approche de l'Aract Bretagne est essentiellement **centrée sur l'analyse du travail** et ses conditions d'organisation. Chaque intervention en entreprise est soumise à l'accord préalable de la direction, en veillant à respecter une stricte équidistance avec les différents acteurs de l'entreprise. Pour la réussite d'un projet, l'Aract privilégie une **démarche participative et mobilise tous les acteurs de l'entreprise** (direction, salariés et leur représentants) et fait aussi le lien avec les partenaires externes dans un rôle d'assembler.

## ORIENTATIONS 2026

Les orientations régionales 2026 ont été élaborées lors des commissions d'orientation 2025 réunissant partenaires sociaux, financeurs et membres qualifiés. Elles résultent d'un croisement entre priorités nationales, schémas régionaux et demandes exprimées par le terrain. Elles visent à accompagner les transitions, soutenir la qualité du travail, renforcer les dynamiques de prévention et consolider le dialogue social en région Bretagne.

### Un ancrage dans les priorités nationales

Les priorités régionales s'inscrivent dans les grands cadres nationaux suivants :

- ***CAP stratégique Anact 2025-2027***

Document de référence définissant les stratégies d'action pour renforcer le rôle de l'Anact comme acteur de référence et ressource pour les entreprises et les partenaires. Les axes stratégiques seront intégrés dans le futur COP.

- ***Futur Contrat d'Objectifs et de Performance (COP 4) 2026-2030***

Document stratégique en cours d'élaboration avec l'ensemble des parties prenantes (tutelle, partenaires sociaux, Anact). Il structurera les priorités programmatiques et les moyens pour les années à venir.

- ***Futur PST 5 (Plan Santé au Travail) 2026-2030***

Schéma national dont la déclinaison bretonne est coconstruite avec la DREETS, les partenaires sociaux, les préventeurs institutionnels et des membres qualifiés pour définir des plans d'actions spécifiques et adaptés aux enjeux bretons en matière de prévention primaire.

### Une articulation forte avec les schémas régionaux

En Bretagne, les priorités définies répondent également à :

- ***La stratégie régionale portée par la Région Bretagne dans le cadre de la SRTES*** (stratégie régionale des transitions économique et sociale) qui intègre le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles - CPRDFOP, Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation - SRDEII et Schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche – SRESR et aussi la stratégie régionale de spécialisation en recherche et innovation - S3<sup>2</sup>.

Ces schémas régionaux visent à accompagner les transformations économiques, sociales et humaines des organisations.

• **Aux priorités de la DREETS Bretagne**, en appui aux politiques publiques du travail, du dialogue social et de l'emploi, qui constituent un socle structurant pour l'action régionale.

## Une prise en compte de la demande sociale et du terrain

Les orientations 2026 ont aussi été nourries par les sollicitations directes d'entreprises et les attentes exprimées par les partenaires en 2025 qui ont identifié des besoins prioritaires d'accompagnement.

## Les enjeux de la programmation

En Bretagne, **l'accompagnement des filières industrielles, agroalimentaires, maritimes et agricoles est un enjeu majeur pour intégrer la qualité du travail et les conditions de travail, ainsi que la santé au travail**, dans les projets de modernisation (industrie 5.0), de transition écologique et de certification RSE. Il s'agit de renforcer à la fois l'attractivité des métiers, la soutenabilité des parcours professionnels et la performance globale des entreprises, dans un territoire fortement structuré par ces filières et confronté à des tensions importantes de recrutement.

**Concilier performance économique et qualité de vie et des conditions de travail constitue un levier central pour préserver la santé des salariés et l'attractivité du territoire breton**, en particulier dans les secteurs en tension (agroalimentaire, médico-social et sanitaire, BTP, transport, numérique). Cette dynamique vise à sécuriser les parcours professionnels, à favoriser l'inclusion des publics en situation de fragilité, à valoriser les initiatives et les innovations dans le travail auprès des jeunes, et enfin, soutenir la continuité productive des filières clés pour la Bretagne.

**L'intégration concrète des réalités du travail des femmes et des hommes dans les démarches de prévention, en renforçant l'évaluation différenciée des risques (y compris ceux liés aux expositions physiques, chimiques et organisationnelles) et la prise en compte de la santé des femmes au travail, constitue un axe prioritaire du Plan régional de Santé au Travail en Bretagne. L'acculturation à la QVCT, son articulation avec la prévention primaire en santé au travail sont essentiels pour anticiper les impacts des transitions démographique, écologique et numérique sur les organisations.**

La prévention de l'usure professionnelle et de la désinsertion, notamment dans les métiers physiquement exigeants (industrie, agroalimentaire, logistique, pêche, BTP) et les métiers sous forte pression psychique (santé, social, enseignement, numérique/cyber), suppose de **renforcer la coopération entre acteurs et l'articulation emploi-compétences-travail**. Développer des outils opérationnels de prévention, adaptés aux réalités de terrain, intégrant le maintien en emploi, la

santé mentale et la transmission des savoirs est indispensable pour **construire des parcours soutenables tout au long de la vie.**

Les dirigeants et managers, particulièrement sollicités dans un tissu économique composé majoritairement de TPE-PME, sont exposés à une forte charge de travail, dans un contexte d'incertitude, de crises récurrentes (climat, prix de l'énergie, cybermenaces) et de transformations rapides. **Promouvoir des conditions d'exercice soutenables, outiller le management du travail et développer un dialogue social de proximité sont des leviers décisifs** pour réguler la charge, accompagner l'innovation et soutenir la performance durable, notamment dans les secteurs en transition (numérique et cybersécurité, agroalimentaire, maritime, médico-social).

**Dans ce contexte, la prise en compte stratégique du travail et des conditions de sa réalisation devient un enjeu clé de compétitivité et de résilience pour les entreprises bretonnes.** Le développement de pratiques managériales participatives, d'espaces de discussion sur le travail, et le renforcement des dialogues social et professionnel sont au cœur de la capacité des entreprises à piloter les transformations et à améliorer la QVCT. L'accompagnement humain de l'introduction du numérique et de l'intelligence artificielle, la préparation aux impacts du changement climatique sur le travail et l'organisation de la coopération entre acteurs à toutes les échelles (institutionnelle, sectorielle, territoriale) sont des conditions essentielles pour **engager une transition juste, durable et créatrice d'emplois de qualité en Bretagne.**

## Les priorités de travail

### Priorité 1 : Travail, facteur de santé et de performance

- Accompagner les entreprises dans un contexte de transformation en maintenant le lien santé travail performance et en se dotant d'indicateurs « qualité du travail » ;
- Contribuer à la transformation des pratiques managériales « participatives » dans les organisations par le renforcement d'un management centré sur les conditions de réalisation du travail, par l'organisation et l'animation d'espaces de discussion sur le travail, favorables à la santé des dirigeants – managers et des équipes ;
- Partager, produire et diffuser des repères méthodologiques sur la santé au travail des femmes et l'évaluation différenciée F/H des risques professionnels.

### Priorité 2 : Santé au travail, emploi, compétences

- Renforcer l'attractivité des entreprises par les conditions de travail dans des secteurs en tension notamment du transport de marchandises ;

- Agir en faveur de la promotion de la santé (approche développementale) et des parcours par des actions visant à renforcer l'employabilité des salariés touchés par des maladies chroniques évolutives, des restrictions d'aptitudes, ou fragilisés dans leur santé mentale ;
- Articuler prévention de l'usure professionnelle et parcours professionnel pour le maintien en emploi notamment des salariés expérimentés en outillant les entreprises, préventeurs, RH et les partenaires de l'emploi, de la santé et dialogue social.
- Favoriser des politiques d'inclusion en entreprise dès l'intégration et au cours du parcours professionnel, par une GRH, un management et des conditions de travail de qualité et adaptées favorables à toutes et tous, mais avec aussi une attention aux besoins de prise en compte de problématiques plus individuelles, y compris par une approche collective et préventive.

### Priorité 3 : Dialogues social et professionnel, qualité des relations sociales

- Soutenir les instances paritaires régionales par différentes modalités d'appuis
- Accompagner les acteurs du dialogue social en entreprise pour contribuer aux transitions

### Priorité 4 : Transitions & Travail

- Agir pour l'amélioration des conditions de travail dans la transition écologique dans deux secteurs clés et à fort enjeux (Agriculture et BTP/artisanat) ;
- Explorer l'impact de l'IA sur les conditions de travail ;
- Accompagner, équiper et guider les acteurs relais (accompagnateurs et prescripteurs des transitions en environnement professionnel) pour faciliter l'intégration des enjeux du travail dans les transitions ;
- Favoriser la mise en œuvre du dialogue social technologique (dialogue ayant pour objectif de prendre en compte, avec les acteurs techniques des transitions, les enjeux du travail dans les transitions).

### Priorité Communication et Partenariats - Renforcer la visibilité de l'Agence et structurer une stratégie de diffusion et de transfert de ses méthodes et outils

- Rendre visible nos méthodes et nos outils à des acteurs cibles et avec différents leviers de communication ;
- Développer le partenariat pour mieux toucher nos cibles – déploiement du cap stratégique en Bretagne.
- Renforcer notre stratégie de transfert de nos méthodes et outils vers des acteurs relais.

## Les partenaires et financeurs

### Une démarche proactive pour développer nos partenariats

Notre capacité à travailler aux différentes échelles (filière, branche, secteur, entreprise) et avec différents opérateurs (représentants de l'Etat et de la Région au niveau régional et départemental, OPCO, observatoires, consulaires, acteurs du dialogue social et de la santé au travail, du développement économique...) est à poursuivre en favorisant des approches sectorielles, territoriales et innovantes pour améliorer l'impact de nos interventions vers nos cibles d'acteurs.

La recherche également d'une meilleure synergie d'acteurs institutionnels, de partenaires de la recherche et de l'innovation est à poursuivre pour développer des coopérations dans les territoires, objectif conforté par le Cap Stratégique de l'Anact et sa déclinaison en Bretagne.

En 2026, l'Aract Bretagne poursuit son investissement dans les secteurs prioritaires en matière de conditions de travail tels que l'industrie en particulier l'agroalimentaire, l'agriculture, le bâtiment, notamment par des expérimentations et une offre de services accessibles à toutes et tous. L'intervention de l'Aract Bretagne est, en parallèle, maintenue dans les secteurs sanitaire et social, fortement impactés par les évolutions sociales et confrontés à des difficultés d'attractivité et de fidélisation.

Enfin, pour maintenir les partenariats régionaux existants dans le secteur du transport des marchandises et de l'économie sociale et solidaire, le commerce, la protection de l'enfance, l'Aract Bretagne poursuivra ses interventions dans le but de capitaliser, diffuser et transférer les enseignements, les méthodes et les outils à ces acteurs sectoriels ou de branches.

### Des financements spécifiques et des dispositifs mobilisés

*Le programme d'activité 2026 est soutenu par différents financements :*

- Une subvention pour charge de service public perçue par l'Anact au titre du BOP 111;
- Des financements liés au contrat plan Etat et Région (CPER) au titre du BOP 103 ;
- Des financements liés à des conventions spécifiques en région (ARS, DREETS Pôle Travail) ;
- Des financements européens (FSE) ;
- Des partenariats régionaux ou/et nationaux ;
- Des prestations (entreprises, partenaires) ;

### Appels à projet nationaux pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT)

En 2026, l'Anact lancera deux AAP sur la thématique **"Travailleurs expérimentés"** et pour le secteur du **BTP en partenariat avec l'OPPBTB**.

### Un consortium d'acteurs régionaux dans le cadre d'appel à projet France 2030

L'Aract Bretagne a été sollicitée en 2024 par le **Pôle Valorial/chambre d'agriculture pour contribuer au projet breton « Startijin Valait »** lauréat de l'appel à manifestation « Démonstrateurs territoriaux des transitions agricoles et alimentaires ». Porté par la Chambre régionale d'agriculture de Bretagne avec 43 partenaires, ce démonstrateur territorial ambitionne notamment de répondre aux enjeux de transitions agro écologiques et engage l'ensemble des partenaires dans le soutien à la filière d'élevage laitiers de demain. Il a été imaginé dans le Nord-Finistère, sur les Communautés de communes de Lesneven Côte des légendes, Pays des Abers, Pleyben-Châteaulin-Porzay et Haute Cornouaille. L'Aract Bretagne en tant que partenaire expert contribuera à la construction d'un observatoire QVCT pour les éleveurs laitiers.

Un autre projet d'envergure auquel l'Aract Bretagne va participer est celui initié par l'Université de Rennes qui s'est engagée activement dans l'intégration et l'exploration des technologies numériques, dont l'intelligence artificielle (IA), au sein de ses activités pédagogiques, de recherche et administratives. **Le projet RAGaRenn, lancé par l'Université de Rennes et lauréat de l'appel à projets national France 2030**, est une expérimentation d'IA générative. Son objectif principal est de co-construire un cadre d'usage de cette technologie avec l'ensemble des personnels de l'université. Il s'appuie sur une infrastructure locale et sécurisée, hébergée sur Eskemm Data garantissant la confidentialité et la souveraineté des données. L'objectif de l'Aract Bretagne dans ce projet est de contribuer à produire des enseignements utiles à la conduite du projet et à l'intégration du dialogue social technologique.

### ZOOM SUR...



L'expérimentation avec 4 entreprises sur le maintien en emploi des travailleurs expérimentés menés dans le département de Côtes d'Armor et soutenue par la DREETS et la DDETS 22 est un projet partenarial qui viendra illustrer concrètement des thèmes de négociation dans le cadre de la loi du 24 octobre 2025 transposant les ANI sur l'emploi des salariés expérimentés et les reconversions et transitions professionnelles. Ce projet réunit l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la santé, du dialogue social.



## TABLEAU DE SYNTHÈSE DES PROJETS

PRIORITÉS	PROJETS STRUCTURANTS	NB JOURS	PAGE
TRAITEMENT DES SOLLICITATIONS	Répondre aux sollicitations des entreprises et partenaires avec différents niveaux d'appuis	117	17
<b>PRIORITÉ 1 : TRAVAIL, SANTÉ ET PERFORMANCE GLOBALE</b>  <i>Objectif : Accompagner les entreprises dans un contexte de transformation en maintenant le lien santé, travail, performance</i>	<b>Projet 1: Contribuer au PRST 5</b> et renforcer les coopérations avec les acteurs de la santé au travail et du dialogue social	55	18
	<b>Projet 2 A: Industries</b> - Explorer des leviers conjoints QVCT et RSE pour une industrie durable et performante	10	19
	<b>Projet 2 B: Protection de l'enfance - Projet régional</b> – Accompagner des démarches QVCT pour répondre aux enjeux de santé et de coopération entre acteurs	23	20
	<b>Projet 2 C: Secteurs stratégiques et à enjeux en Bretagne</b> – Produire, diffuser et essaimer des bonnes pratiques de TPE PME industrielles, de l'agriculture, de l'artisanat/professions libérales et de l'aide à domicile	49	21
	<b>Projet 2 D: Offres de services</b> – Renforcer les compétences des entreprises et de leurs partenaires pour intégrer la QVCT dans leurs pratiques avec des modalités ateliers, webinaires et formations	32	22
	<b>Projet 2 E: Plan Régional Santé au Travail 5</b> – Développer les coopérations partenariales avec les préventeurs et les partenaires sociaux pour agir ensemble en faveur de la QVCT facteur de santé et de performance	24	23

PRIORITÉS	PROJETS STRUCTURANTS	NB JOURS	PAGE
<p>PRIORITÉ 1 : TRAVAIL, SANTÉ ET PERFORMANCE GLOBALE</p> <p><i>Objectif : Santé des dirigeants et manager, QVCT pour toutes et tous : Agir par le levier du management du travail</i></p>	<p><b>Projet 3 A : QVCT des managers</b> – Expérimenter des méthodes et des outils pour améliorer bien être et efficacité au travail pour les managers</p>	20	24
	<p><b>Projet 3 B : Multisectoriel</b> – Valoriser des pratiques d'entreprises et animer une offre de formation « Management du travail pour mieux concilier performance et santé »</p>	8	25
	<p><b>Projet 3 C : Sanitaire et médico-social</b> – Accompagner des fonctions de direction et d'encadrement par des parcours et l'animation de communauté managériales en partenariat avec l'ARS</p>	69	26
	<p><b>Projet 3 D : Think Tank</b> - Développer un partenariat d'acteurs (universités, APEC, club d'entreprises) pour transformer les pratiques managériales</p>	11	27
<p>PRIORITÉ 1 : TRAVAIL, SANTÉ ET PERFORMANCE GLOBALE</p> <p><i>Objectif : Egalité intégrée, agir en faveur de la santé au travail des femmes et de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail</i></p>	<p><b>Projet 4 A : Plan régional Santé Travail 5</b> – Partager, produire et diffuser des repères méthodologiques sur la santé au travail des femmes et l'évaluation différenciée des risques professionnels</p>	23	28
	<p><b>Projet 4 B : Offres de services</b> – Concevoir et diffuser aux acteurs de la prévention des connaissances, des méthodes et des outils sur les enjeux de la santé au travail des femmes et la mise en œuvre de l'évaluation différenciée des RP pour une prévention enrichie</p>	23	29
<p>PRIORITÉ 2 : SANTÉ AU TRAVAIL, EMPLOI ET COMPÉTENCES</p> <p><i>Objectif : Renforcer l'attractivité des entreprises par les conditions de travail dans des secteurs en tension</i></p>	<p><b>Projet 5 A : Transport routier de marchandises</b> – Capitaliser l'action collective sur l'attractivité des conducteurs routiers en partenariat avec l'AFT</p>	11	30
	<p><b>Projet 5 B : Offres de services</b> – Promouvoir une offre d'appui TPE PME et animer des ateliers thématiques en partenariat avec les acteurs de l'emploi</p>	31	31
<p>PRIORITÉ 2 : SANTÉ AU TRAVAIL, EMPLOI ET COMPÉTENCES</p> <p><i>Objectif : Agir en faveur de la promotion de la santé et des parcours</i></p>	<p><b>Projet 6 A : Santé mentale</b> – Explorer la thématique pour identifier le besoin et l'offre existante</p>	7	32
	<p><b>Projet 6 B : Fonction publique et territoriale</b> – AAP national CNRACL – Accompagner les structures à l'évaluation des risques professionnels</p>	15	33

PRIORITÉS	PROJETS STRUCTURANTS	NB JOURS	PAGE
<p>PRIORITÉ 2 : SANTÉ AU TRAVAIL, EMPLOI ET COMPÉTENCES</p> <p><i>Objectif : Agir en faveur de la promotion de la santé et des parcours</i></p>	<p><b>Projet 6 C : Organisations inclusives –</b> Expérimenter une action favorisant une politique d'inclusion intégrant pleinement la santé mentale en partenariat avec l'Agefiph Bretagne</p>	22	34
<p>PRIORITÉ 2 : SANTÉ AU TRAVAIL, EMPLOI ET COMPÉTENCES</p> <p><i>Objectif : Prévenir la désinsertion professionnelle en agissant sur l'organisation du travail.</i></p>	<p><b>Projet 7 A : Multisectoriels –</b> Piloter une action territoriale pour favoriser le maintien en emploi des salariés expérimentés et prévenir l'usure professionnelle en partenariat avec les acteurs de l'emploi, du travail et de la santé</p>	25	35
	<p><b>Projet 7 B : Plan Régional Santé Travail 5 –</b> Sensibiliser les préventeurs et partenaires sociaux à l'approche préventive et collective de la PUDP</p>	13	36
	<p><b>Projet 7 C : Offres de services –</b> Renforcer les compétences des TPE PME et de leurs partenaires pour prendre en compte les enjeux de la PUDP</p>	23	37
	<p><b>Projet 7 D : Secteurs stratégiques et à enjeux en Bretagne –</b> Produire, diffuser et essaimer des bonnes pratiques de TPE PME industrielles, de l'agriculture sur le maintien en emploi et la PUDP</p>	15	38
<p>PRIORITÉ 3 : DIALOGUES SOCIAL ET PROFESSIONNEL, QUALITE DES RELATIONS SOCIALES</p> <p><i>Objectif : Soutenir les instances paritaires régionales par différentes modalités d'appuis</i></p>	<p><b>Projet 8 A : Dialogue social territorial –</b> Venir en appui à l'animation des ODDS et autres instances régionales et de l'espace ressources</p>	33	39
	<p><b>Projet 8 B : Dialogue social territorial –</b> Venir en appui à l'animation d'intervention « dialogue social et jeunes » en partenariat avec les ODDS</p>	7	40

PRIORITÉS	PROJETS STRUCTURANTS	NB JOURS	PAGE
<p><b>PRIORITÉ 3 : DIALOGUES SOCIAL ET PROFESSIONNEL, QUALITE DES RELATIONS SOCIALES</b></p> <p><i>Objectif : Accompagner les acteurs du dialogue social en entreprise pour accompagner les transitions</i></p>	<p><b>Projet 9 A : Dialogue social en entreprises</b> – Développer un dialogue social de qualité pour accompagner les transitions</p>	10	41
	<p><b>Projet 9 B : Dialogue social en entreprises</b> – Développer un dialogue social de qualité pour améliorer les conditions de travail avec une offre de formation conjointe et d'ateliers</p>	12	42
	<p><b>Projet 9 C : Dialogue social de qualité</b> – Intervenir avec le dispositif ARESO (Appui aux relations sociales)</p>	12	43
<p><b>PRIORITÉ 4 : TRAVAIL, TRANSITIONS NUMÉRIQUES/IA ET ÉCOLOGIQUES</b></p> <p><i>Objectif : Intégrer l'amélioration des conditions de travail comme levier et condition de réussite de la transition écologique.</i></p>	<p><b>Projet 10 A : Accompagner des transformations du travail dans les transitions</b> – Expérimenter en entreprise des méthodes et des outils à destination de ceux qui accompagnent les transitions écologiques et numériques</p>	47	44
	<p><b>Projet 10 B : Capitalisation des premiers enseignements</b> – partager les premiers retours d'expérimentation sur les méthodes et les outils appliqués aux transitions et construire des repères pratiques</p>	22	45
	<p><b>Projet 11 A : Rénovation énergétique des bâtiments</b> – Poursuivre l'expérimentation et capitaliser les premiers enseignements sur l'impact de la transition écologique sur le travail des TPE de l'artisanat</p>	30	46
	<p><b>Projet 11 B : Agriculture INOPIA</b> – Accompagner des structures agricoles à anticiper les impacts des évolutions environnementales sur le travail et leurs activités – Action inter régionale Bretagne et Nouvelle Aquitaine</p>	25	47
	<p><b>Projet 11 C : Agriculture</b> – Expérimenter l'abattage à la ferme, pilier de la transition vers une agriculture et une alimentation plus durables et résilientes</p>	13	48
	<p><b>Projet 11 D : Offres de services</b> – Renforcer les connaissances pour mieux faire comprendre les impacts de la transition écologique et adapter les organisations</p>	18	49

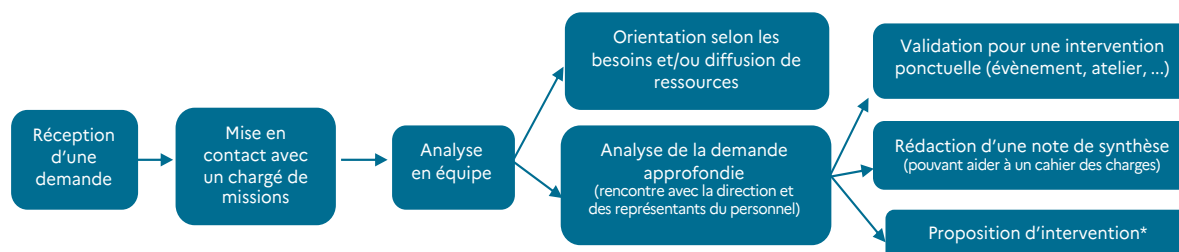
PRIORITÉS	PROJETS STRUCTURANTS	NB JOURS	PAGE
<p>PRIORITÉ 4 : TRAVAIL, TRANSITIONS NUMÉRIQUES/IA ET ÉCOLOGIQUES</p> <p><i>Objectif : Explorer les impacts actuels et émergents de l'intelligence artificielle sur le travail, la santé et les conditions de travail.</i></p>	<p><b>Projet 12 A : Intelligence artificielle et Travail</b> – Expérimenter les impacts de l'IA sur les conditions de travail – Projet RagaRenn</p>	40	50
	<p><b>Projet 12 B : Faire école</b> – Favoriser la prise en compte de la dimension travail réel et de conditions de travail dans les enseignements supérieurs</p>	14	51
	<p><b>Projet 12 C : Offres de services</b> – Renforcer les compétences des entreprises et de leurs partenaires pour prendre en compte l'impact de l'IA sur les organisations de travail</p>	17	52
<p>PRIORITE COMMUNICATION PARTENARIATS 5 : ET</p> <p><i>Objectif : Renforcer la visibilité de l'Agence et structurer une stratégie de diffusion et de transfert de ses méthodes et outils</i></p>	<p><b>Projet 13 A :</b> Rendre visible nos méthodes et nos outils à des cibles et avec différents leviers de communication</p>	43	53
	<p><b>Projet 13 B :</b> Développer nos partenariats pour diffuser et transférer nos méthodes et nos outils – Cap stratégique en Bretagne</p>	78	54
<p>Total des jours programmés</p>		1034	

## TRAITEMENT DES SOLLICITATIONS





### Contexte et objectif du projet

Toute entreprise ou partenaire contactant l'Aract bénéficie d'une première prise de contact et d'un entretien avec un·e chargé·e de missions pour comprendre et prendre en compte ses préoccupations et ses besoins. En fonction de ces premiers échanges, l'Aract Bretagne peut apporter différents niveaux d'appuis dans le processus d'analyse de la demande.



### Description synthétique



\* si le contexte est favorable et en lien avec les orientations de la programmation régionale de l'Aract Bretagne (priorités sectorielles de l'industrie, de l'agriculture, du bâtiment notamment).

	Cibles	Acteurs d'entreprises et acteurs relais
	Livrables	Analyse transverse
	Partenaires	Tout partenaire et acteurs relais qui peut orienter vers l'Aract des demandes d'entreprises, partenaires sociaux.
	Budget temps	117 jours alloués au projet.

---

	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER Etat et CPER Région, FSE
	Pilote du projet	Véronique Bouyaux, directrice

# [PRIORITÉ 1] Travail, facteur de santé et de performance globale

## ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS UN CONTEXTE DE TRANSFORMATION EN MAINTENANT LE LIEN SANTE TRAVAIL PERFORMANCE







Projet 1 : Contribuer au PRST 5 et renforcer les coopérations avec les acteurs de la santé au travail et du dialogue social

### Contexte et objectif du projet

L'Aract Bretagne a poursuivi ses dernières années sa contribution aux actions du PRST4 par le pilotage des groupes « QVCT » et « Santé au travail des femmes », ainsi que par sa participation à 8 autres actions sur la période 2021-2025. Dans la continuité des actions du précédent PRST3, deux actions propres au territoire breton se sont ajoutées : une pour les entreprises de l'abattage et de transformation de viandes bovines & porcines, et l'autre pour la filière halieutique. Depuis 2023, une coordination DGT/Anact-Aract avec les régions s'est mise en place pour se mobiliser dans des actions en faveur de la santé au travail des femmes. Le bilan des actions du PRST4 réalisé en région, les premières orientations du PST5 en cours de préparation, et le positionnement à venir du Croct, devraient permettre de confirmer au premier semestre 2026 les priorités régionales du prochain PRST5. Ce dernier devrait réduire le nombre d'actions en se recentrant sur celles permettant une plus-value partenariale en région et un intérêt contributif aux axes du futur PST5. La continuité de mobilisation de l'Aract à la mise en œuvre du PRST5 devrait ainsi continuer sur différents sujets tels que : la "Santé au travail des femmes", la QVCT, l'animation partenariale du dispositif régional de prévention des RPS, la PUDP, la transition écologique, le secteur TRM avec la perspective d'un nouveau groupe sectoriel.

### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne va ainsi contribuer aux futurs travaux engagés dans les groupes de travail du PRST 5 en soutenant la dynamique partenariale en faveur de la santé au travail et de la QVCT par une approche sectorielle (transport, aide à domicile/ESMS) ou thématique (prévention des RPS, QVCT, évolution climatique, PUDP, Santé au travail des femmes) des futurs groupes du PRST5.

	Cibles	Entreprises, préventeurs, consultants, partenaires sociaux, acteurs relai en soutien aux entreprises sur la santé/prévention au travail, sur la qualité d'emploi, l'égalité professionnelle, la prévention de l'usure professionnelle et de la désinsertion
	Livrables	A l'initiative des différents groupes : Tableaux de recensement des ressources, supports de sensibilisation, support d'état des lieux (ex : auto-diag., questionnaires), webinaires de diffusion de repères ou d'outils pour comprendre et agir, animation de réseau de consultants, ...
	Partenaires	Préventeurs et partenaires sociaux membres désignés du CROCT et participants aux groupes de travail qui seront confirmés
	Budget temps	55 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER Etat et Région, FSE
	Pilote du projet	Véronique Bouyaux, directrice, et les chargé-e-s de missions participant-e-s aux groupes de travail du PRST4 qui se poursuivent d'ici le futur PRST5

## [PRIORITÉ 1] Travail, facteur de santé et de performance globale

### ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS UN CONTEXTE DE TRANSFORMATION EN MAINTENANT LE LIEN SANTE TRAVAIL PERFORMANCE

Projet 2A : Industries – Explorer des leviers conjoints QVCT et RSE pour une industrie durable et performante







#### Contexte et objectif du projet

Dans le prolongement des travaux et productions de l'ATR QVCT, nous souhaitons explorer les leviers de la QVCT pour demain. Une démarche RSE peut s'articuler à une démarche QVCT à partir de leviers communs : démarche volontaire qui nécessite un portage stratégique, une approche globale de l'entreprise et du travail comme facteur de santé et de performance, la porosité et l'enrichissement mutuels des sujets.

Nous faisons l'hypothèse que les questions du travail sont souvent peu abordées dans les démarches RSE, alors que les actions sur le Travail, avec la participation des acteurs concernés et de la concertation, peuvent être un levier pour atteindre les ambitions de la RSE et de la QVCT. Nous faisons aussi l'hypothèse qu'une démarche RSE intégrant les enjeux de QVCT aura des effets positifs sur le travail, sur les conditions de sa réalisation, sur la qualité des conditions d'emploi, et sur la santé des femmes et des hommes au travail.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne, en lien avec le sous-groupe de l'ATR QVCT de Demain, va explorer les modalités de mise en œuvre de démarches RSE et QVCT à partir du recueil de témoignages d'acteurs pilotes ou mobilisés dans ces démarches dans leur entreprise. Il s'agit notamment d'étudier la place du travail et de l'amélioration des conditions de travail comme levier pour la démarche RSE sur ses trois piliers (social, économique, environnemental). Nous pourrions aussi investiguer les bénéfices possibles de ses démarches sur les conditions de travail, d'emploi, sur la santé au travail et la contribution du travail à une performance productive soutenable et durable. Les retours d'expériences permettront ainsi de mieux appréhender comment et à quelles conditions peuvent s'articuler les démarches RSE et d'amélioration de la QVCT. Nous serons également attentifs aux enjeux de transition écologique et à leur prise en compte dans ces démarches, en partageant nos travaux et réflexions en lien avec les travaux de l'ATR écologie.

	Cibles	Entreprises bretonnes, si possible, de secteurs prioritaires pour l'Anact : industrie, IAA, agriculture, services.
	Livrables	Connaissances sur la RSE et sa mise en œuvre en entreprises Enseignements issus de témoignages d'acteurs d'entreprises sur les conditions et modalités opérationnelles d'articulation de démarches QVCT/RSE – Tester nos hypothèses sur les liens Santé/Travail/Performance. Production d'outils/méthodes pour enrichir l'approche QVCT. (ex : matrice articulation démarches QVCT / RSE, liens sujets QVCT & principes RSE, prise en compte du travail dans un démarche RSE & transition ...)
	Partenaires	En interne : ATR QVCT Anact "Sous-groupe QVCT de Demain" (Aura, Occitanie, Nouvelle Aquitaine, Martinique), lien avec l'ATR écologie et travail. Des acteurs de branches ou sectoriels comme l'UIMM pour cibler le secteur de l'industrie
	Budget temps	10 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER État et Région, subvention pour charge de service public
	Pilote du projet	Florent Arnaud, chargé de missions

## [PRIORITÉ 1] Travail, facteur de santé et de performance globale

### ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS UN CONTEXTE DE TRANSFORMATION EN MAINTENANT LE LIEN SANTE TRAVAIL PERFORMANCE







Projet 2B : Protection de l'enfance – Projet régional – Accompagner des démarches QVCT pour répondre aux enjeux de santé et de coopération entre acteurs

#### Contexte et objectif du projet

La convention DGCS Anact 2022-2025 a permis de réaliser des expérimentations dans le secteur de la protection de l'enfance sous différentes formes. La capitalisation issue de ce projet a mis en évidence les besoins des structures dans ce secteur et les projets à poursuivre pour soutenir l'amélioration des conditions de travail.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

Dans la continuité des actions menées en 2025 et de la convention nationale avec la DGCS, l'Aract Bretagne poursuivra la promotion des livrables réalisés et des suivis à postériori des établissements. Une reprise de contact sera engagée avec le département du Morbihan pour réfléchir ensemble à une meilleure prise en compte des conditions de travail en protection de l'enfance dès l'élaboration du schéma départemental. Ensuite à la poursuite des discussions entre l'Anact et la DGCS, l'Aract Bretagne s'inscrira dans la nouvelle convention envisagée.

	Cibles	Établissements PDE, professionnels du secteur
	Livrables	Vidéos, KIT, le dossier de capitalisation
	Partenaires	DGCS, Département du Morbihan, URIOPS, DREETS, Observatoire départemental de la protection de l'enfance, NEXEM
	Budget temps	23 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER État, subvention pour charge de service public, FSE
	Pilote du projet	Céline Fleury, chargée de missions

# [PRIORITÉ 1] Travail, facteur de santé et de performance globale

## ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS UN CONTEXTE DE TRANSFORMATION EN MAINTENANT LE LIEN SANTE TRAVAIL PERFORMANCE

### Projet 2C : Secteurs stratégiques et à enjeux en Bretagne - Diffuser et essayer des démarches dans les TPE PME avec les branches et partenaires

#### Contexte et objectif du projet

Les TPE PME font face à de nombreux enjeux liés à l'amélioration des conditions de travail (articulation des temps de vie, allier santé au travail et performance, prendre en compte les impacts des transitions, ...) pour attirer et fidéliser leurs salariés. Pour répondre à ces différents enjeux, les entreprises mettent en œuvre de nombreuses actions ou s'engagent dans des transformations profondes de leurs organisations. Ce projet consiste donc à soutenir la mise en évidence d'initiatives d'entreprises et de partenaires au bénéfice de la performance et des conditions de travail. Ainsi, des partenaires comme l'U2P, ou des acteurs de la filière alimentaire, souhaitent valoriser les initiatives bretonnes d'artisans, de professions libérales ou d'agriculteurs en faveur de la QVCT.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne agit en tant que conseiller dans le domaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), auprès de ses partenaires pour soutenir la valorisation d'initiatives et de pratiques de TPE/PME/agriculteurs. Dans ce cadre l'Aract participe au trophée régional Quali'Vie porté par l'U2P qui valorise les pratiques exemplaires de TPE de l'artisanat, de commerces de proximité et des professions libérales qui agissent en faveur de la QVCT en y associant les salariés.

L'Aract Bretagne contribue également à promouvoir des pratiques exemplaires dans le secteur du transport en participant au club des ambassadeurs animé par l'AFT pour valoriser des entreprises du transport et logistique.

Elle contribue également au projet Startijin Vallait porté par la Chambre d'agriculture et Valorial pour les éleveurs laitiers en Finistère. Son implication sera notamment ciblée sur la mise en place d'un observatoire de la QVCT.

A partir d'expérimentations menées dans le secteur de l'industrie, celles-ci pourront être valorisées lors d'événements ou d'actions partenariales ou encore de publications régionales et sectorielles (guide UIMM, webinaire en partenariat avec Breizh Fab, magazine Fusion) et aussi dans le cadre des ATR réseaux.

	Cibles	Acteurs d'entreprises TPE de l'artisanat, commerces de proximité et professions libérales, éleveurs laitiers
	Livrables	Évènements de remise de prix aux lauréats bretons et inter-régionaux. Communication autour des bonnes pratiques identifiées Productions du projet Startijin Vallait
	Partenaires	U2P, CPRIA, OPCO EP, Groupe VYV, Chambre d'agriculture, Valorial, AFT, UIMM, Breizh fab
	Budget temps	49 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER État et Région, France 2030 via Statijin Vallait, subvention pour charge de service public
	Pilote du projet	Coralie Guillou et Lise Delcourt Chargées de missions

## [PRIORITÉ 1] Travail, facteur de santé et de performance globale

### ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS UN CONTEXTE DE TRANSFORMATION EN MAINTENANT LE LIEN SANTE TRAVAIL PERFORMANCE

Projet 2D : Offres territoriales d'ateliers/formations - Renforcer les compétences des entreprises et de leurs partenaires pour intégrer la QVCT dans leurs pratiques

#### Contexte et objectif du projet

L'Aract Bretagne développe depuis 2023, une offre de service régionale en proposant des ateliers thématiques en lien avec les problématiques rencontrées par les entreprises bretonnes et depuis 2025, l'Aract Bretagne soutient le déploiement de formations avec de nouvelles sessions de formation. Pour 2026, l'Aract Bretagne continue à déployer son offre de services en proposant des ateliers dans tous les départements en présentiel ou en visioconférence et en développant des ateliers en partenariats. De nouvelles sessions de formation seront également proposées en lien notamment avec de nouvelles thématiques tels que les VSST (2ème semestre 2026), le management, le dialogue social.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE







En 2026, l'Aract Bretagne poursuit son déploiement d'offres avec :

Une offre thématique avec 3 niveaux d'entrées : Sensibiliser/Outiller/Se professionnaliser

- Les RDV des Conditions de Travail
  - web ateliers thématiques pour comprendre avec des témoignages d'entreprises
- S'outiller pour agir
  - Ateliers en présentiel dans les territoires pour découvrir la gamme d'outils Ludo pédagogiques et des Kit
- Se professionnaliser pour transformer
  - 5 sessions inter-entreprises (QVCT, charge de travail, espace de discussion sur le travail, management, Dialogue social) et avec la possibilité de formation en Intra entreprise.

Une offre à destination de nos partenaires et conseillers entreprises qui accompagnent les TPE-PME avec une entrée sectorielle/publics cibles.

Selon les besoins des entreprises, des formations intra entreprises peuvent être proposées pour qu'elle puisse déployer une démarche QVCT au sein de leur structure.

	Cibles	Dirigeants, représentants du personnel, animateur QVCT, acteurs RH, consultants, préventeurs, OS/OP
	Livrables	Support d'animation, quizz, jeux Ludo pédagogiques
	Partenaires	Anact, Aract, Entreprises contributrices, CCI, APEC, DARP, DDETS/DREETS, PRST....
	Budget temps	32 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER État et Région, Financements d'entreprises, FSE
	Pilote du projet	Coralie Guillou, chargée de missions

## [PRIORITÉ 1] Travail, facteur de santé et de performance globale

### ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS UN CONTEXTE DE TRANSFORMATION EN MAINTENANT LE LIEN SANTE TRAVAIL PERFORMANCE

Projet 2E : Plan regional sante au travail 5 – Développer les coopérations partenariales avec les préventeurs et les partenaires sociaux pour agir ensemble en faveur de la QVCT facteur de santé et de performance

#### Contexte et objectif du projet

L'Aract Bretagne pilote depuis les précédents PRST l'action n°10 "Promouvoir les démarches QVCT", avec les 4 axes suivants selon les cibles : 1. Impulser et valoriser les démarches QVCT en entreprises, 2. Animer un réseau de consultants en région pour développer la qualité de l'offre QVCT, 3. Consolider le partage et l'appropriation des fondamentaux de la QVCT entre préventeurs, 4. Acculturer les acteurs du dialogue social dans l'entreprise et sur le territoire. Un bilan de l'action sur le PRST4 a été réalisé et des pistes de travail à poursuivre ont été dégagées. Avec les partenaires préventeurs mobilisés à nos côtés, nous envisageons de poursuivre nos travaux sur ce sujet en lien avec les futures orientations nationales du PST5 et selon les priorités qui seront définies en région par le CROCT.







#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne pourra ainsi animer des travaux dans la continuité du PRST4 selon deux axes principaux que l'on devrait retrouver dans le PST5 et le PRST5, sous réserve de l'avis du Croct :

1. Mieux sensibiliser à la complémentarité des approches QVCT et de prévention des risques professionnels.

2. Soutenir et expérimenter des approches QVCT adaptées aux entreprises en PME/TPE.

Il s'agit de maintenir une dynamique de co-construction en privilégiant des actions partenariales et de continuer à faire collectivement référence sur le sujet. Nous pourrions aussi, à la demande des partenaires sociaux des entreprises, soutenir la préparation de négociations QVCT, "en entrée" ou "en sortie" de leur démarche QVCT. Nous pourrions aussi aider à porter cette approche au niveau territorial et/ou sectoriel pour aider à faire du lien entre le dialogue social et le dialogue professionnel, prenant appui sur les réalités du travail et les enjeux des différents acteurs.

	Cibles	Préventeurs institutionnels, directions et représentants du personnel/DS d'entreprise, les acteurs du dialogue social au niveau territorial (ex.: ODDS), les organisations professionnelles de branche, les consultants, les réseaux de professionnels RH
	Livrables	Cas d'entreprises et repères sur l'articulation entre démarche QVCT d'entreprise et négociation QVCT. Expérimentations en entreprise/collectivité de démarche et/ou soutien à la négociation Transfert d'outils/méthode sur QVCT auprès des préventeurs pour leur soutien aux entreprises, enrichissement de l'offre de services de préventeurs sur QVCT.
	Partenaires	Préventeurs du groupe PRST4, acteurs des ODDS, ATR QVCT (sous-groupe dialogue social) et lien avec l'ATR Dialogue social,
	Budget temps	21 jours
	Financeurs	Subvention spécifique pôle Travail DREETS Bretagne
	Pilote du projet	Florent Arnaud, chargé de missions

## [PRIORITÉ 1] Travail, facteur de santé et de performance globale

### SANTE DES DIRIGEANTS ET MANAGERS : AGIR PAR LE LEVIER DU MANAGEMENT DU TRAVAIL







Projet 3A : QVCT des managers – Expérimenter des méthodes et des outils pour améliorer bien-être et efficacité au travail pour les managers et dirigeants

#### Contexte et objectif du projet

Les dirigeants et managers, particulièrement sollicités dans un tissu économique composé majoritairement de TPE-PME, sont exposés à une forte charge de travail, ressentent un niveau de stress et expriment une forme d'épuisement professionnel supérieurs aux cadres non managers, dans un contexte d'incertitude, de crises et de transformations rapides. De nombreuses études le soulignent (Apec, 2022) et des travaux universitaires proposent de considérer « le capital santé du dirigeant est le premier capital immatériel de l'entreprise » (Observatoire AMAROK). L'enjeu autour du bien faire et bien vivre son travail de manager / encadrant / dirigeant se pose. L'offre de services existante insiste sur la préservation et le développement des ressources individuelles, ou encore sur des ajustements de l'ordre du comportement. Les dimensions du « travail réel » de ces populations au travail sont peu interrogées. Comme d'autres acteurs, il nous semble qu'il y a des voies à explorer : promouvoir des conditions d'exercice soutenables, outiller le management du travail, développer un dialogue social de proximité.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne propose d'initier un travail de terrain exploratoire mobilisant diverses données d'entrée (monographies, travaux universitaires, focus group avec dirigeants et managers, acteurs soutiens et relais - DRH, réseaux professionnels) et modalités (observations, interventions, animation de communautés dirigeants et managers). L'objectif est de construire à moyen terme une offre de services adaptée et à impact au regard des besoins exprimés et des leviers d'action identifiés, dans une perspective de transférer de la méthode, de contribuer à animer une communauté d'acteurs relais.

	Cibles	Manager/Encadrant.e.s/Directions.Tous secteurs et structures
	Livrables	Rapports d'études, documents de capitalisation et de projection vers une offre de services
	Partenaires	Région, ARS, CRESS, Réseaux Dirigeants – Management – RH, préventeurs
	Budget temps	20 jours
	Financeurs	Subvention pour charge de service public, FSE
	Pilote du projet	Damien Leduc, chargé de missions

## [PRIORITÉ 1] Travail, facteur de santé et de performance globale

### QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR TOUTES ET TOUS : AGIR PAR LE LEVIER DU MANAGEMENT DU TRAVAIL







Projet 3B : Multisectoriel – Valoriser des pratiques d'entreprises et animer une offre de formation « management du travail pour mieux concilier performance et santé »

#### Contexte et objectif du projet

En 2014, l'Anact publiait à la suite de travaux exploratoires et d'expérimentations auprès d'entreprises un ouvrage intitulé «le management du travail : une alternative pour améliorer bien-être et efficacité au travail». Actuellement, de nombreuses études dont le récent rapport IGAS 2024 « pratiques managériales dans les entreprises et politiques sociales en France » soulignent que les pratiques managériales doivent être renouvelées, adaptées, dans le sens d'un management plus participatif, plus soutenant et développant la capacité à manager à partir des besoins du travail réel. Les enjeux de performance et de santé au travail sont ici convoqués. L'Anact est particulièrement attendue sur cette thématique, renforce sa capacité à agir et accompagner les entreprises sur la question du management du travail, et en fait le thème central de la semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail 2026.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne s'inscrit dans cette priorité thématique, en proposant plusieurs dispositifs de travail. L'offre de sensibilisation et de formation réactualisée intitulée « Transformation du travail et management : fondamentaux et leviers d'action ». Cette offre est proposée en inter et en intra entreprises, en formats sensibilisation (0,5 jour), formation de 1 ou 2 jours, qui peut être adaptée en formation-action intégrant des séances d'appui individuels de type « communautés de pratiques managériales » favorisant le passage à l'action. L'Aract propose également d'accompagner des entreprises, des porteurs de projet (organisations ou réseaux professionnels) pour prolonger et renforcer les initiatives favorisant performance, sens et santé des dirigeants, managers et équipes du tissu économique breton. Des phases d'expérimentations, de capitalisation des enseignements retirés, des actions de valorisation et de transfert (de méthodes, d'outils) sont envisagées.

	Cibles	Managers – Encadrants - Directions. Tous secteurs et structures
	Livrables	Ingénieries d'accompagnement, documents de capitalisation et de projection vers une offre de services renouvelée
	Partenaires	Porteurs de projets, entreprises, OPCO, réseaux professionnels, organisations professionnelles employeurs
	Budget temps	8 jours
	Financeurs	Subvention pour charge de service public
	Pilote du projet	Damien Leduc, chargé de missions

# [PRIORITÉ 1] Travail, facteur de santé et de performance globale

## QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR TOUTES ET TOUS : AGIR PAR LE LEVIER DU MANAGEMENT DU TRAVAIL







### Projet 3C : Sanitaire et medico-social – Accompagner les fonctions de direction et d'encadrement par des parcours et communautés managériales - Partenariat ARS

#### Contexte et objectif du projet

L'Aract travaille avec ses partenaires régionaux et nationaux à définir des actions permettant de renforcer les compétences managériales des directions et encadrants de proximité d'établissements des secteurs sanitaire et médico-social, ainsi qu'à développer les échanges de pratiques au sein des équipes avec notamment une approche par le management du travail comme levier de la QVCT dans les établissements. En 2023, 8 collectifs de direction d'établissements du Morbihan et d'Ille et Vilaine ont bénéficié d'un accompagnement de 5 journées collectives et de rendez-vous de suivi. En 2025, 2 formats ont été déployés : 1 format de sensibilisation de 1 journée proposé sur l'ensemble des 4 départements (34 établissements et 56 participant-es), 1 format « parcours », de 3 journées collectives pour 8 binômes de direction d'établissements bretons, 2 rendez-vous de suivi par établissements. Ces formats d'actions répondent à des besoins exprimés par les équipes de direction, et invitent à poursuivre ces offres d'accompagnement en les enrichissant de formats diversifiés.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne propose de renforcer son offre de services à destination des collectifs de direction et de management des établissements des secteurs sanitaire et médico-social favorisant le développement d'un management participatif favorables à la QVCT de toutes et tous, incluant ces mêmes collectifs. Plusieurs pistes sont envisagées : le déploiement à visée d'expérimentation du « parcours managers » proposé par la DGOS et l'ANFH à destination du Sanitaire, le déploiement d'un dispositif de « communautés de pratiques managériales » prenant appui sur des temps d'analyses de besoins et d'aide à la problématisation.

	Cibles	Équipes de direction et d'encadrement des établissements et structures sanitaires et médicosociaux
	Livrables	Note de synthèse de capitalisation, différents formats de valorisation des expériences et des témoignages à des fins de diffusion et de partage
	Partenaires	ARS Bretagne, Dreets, OPCO Santé, ANFH, CREA, DGCS, DGOS
	Budget temps	69 jours
	Financeurs	ARS, DGCS
	Pilote du projet	Céline Fleury et Damien Leduc, chargés de mission

# [PRIORITÉ 1] Travail, facteur de santé et de performance globale

## SANTE DES DIRIGEANTS ET MANAGERS : AGIR PAR LE LEVIER DU MANAGEMENT DU TRAVAIL


Projet 3D : Think tank – Développer un partenariat d'acteurs (universités, APEC, ANDRH, club de dirigeants) pour transformer les pratiques managériales

### Contexte et objectif du projet

En Octobre 2025, ont été organisées par l'IGR IAE de Rennes deux journées consacrées au Management Humain en partenariat avec de nombreux acteurs tels que l'ANDRH, l'Université de Louvain. L'objectif de ces deux journées d'étude est de développer un programme de recherche en partenariat avec un ensemble de partenaires sur la façon dont les pratiques managériales peuvent évoluer, se transformer dans un contexte de tensions géopolitiques, politiques, organisationnelles, interpersonnelles etc. Le rapport de l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) de 2025 montre que comparativement à l'Allemagne, la Suède l'Italie et l'Irlande, la France se caractérise par un management « très vertical, hiérarchique », peu coopératif ayant comme corollaire : une autonomie perçue et une confiance en la direction faibles pour les salariés. En conséquence, les salariés français se déclarent moins reconnus et moins encouragés que dans les autres pays européens. Le rapport met en exergue l'absence de politique publique de Management en France, une formation des futurs dirigeants et management peu soucieuse de la compréhension des organisations et du volet humain de la qualité de vie au travail, même si les accords sont peu nombreux.

### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

Ce consortium d'acteurs souhaite par ses réflexions conseiller plusieurs parties prenantes (Rennes Métropole, le CESER de la région Bretagne les écoles de commerce, les universités, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, le Ministère du Travail et le Ministère de la Santé ainsi que les organisations professionnelles) sur les pistes à suivre pour favoriser des contenus, pratiques et modalités de formations prompts à favoriser le développement d'un management et d'une organisation responsables, durables et soutenables. Ce partenariat va se poursuivre en 2026 avec un point d'orgue lors de la semaine de la QVCT.

	Cibles	Entreprises, universitaires, organisations professionnelles, réseaux de dirigeants d'entreprises et de représentants RH
	Livrables	Évènement SQVCT
	Partenaires	IGR IAE de Rennes, ANDRH, Université de Louvain, réseaux de dirigeants, acteurs de l'emploi
	Budget temps	11 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER État et Région
	Pilote du projet	Véronique Bouyaux, directrice régionale

## [PRIORITÉ 1] Travail, facteur de santé et de performance globale

### EGALITE INTEGREE : AGIR EN FAVEUR DE LA SANTE AU TRAVAIL DES FEMMES ET DE LA PREVENTION DES VSST

Projet 4A : Plan régional Santé au Travail 5 – Partager, produire et diffuser des repères méthodologiques sur la santé au travail des femmes et l'évaluation différenciée des Risques Professionnels







#### Contexte et objectif du projet

Depuis 2016, la "santé au travail des femmes" fait partie des orientations stratégiques du Croct et est intégré au plan d'actions du PRST. Les objectifs opérationnels se déclinent en 3 axes : 1. Sensibiliser et former les préventeurs, 2. Produire et rendre accessibles des outils et méthodologies pour la mise en œuvre effective de l'évaluation différenciée F/H des risques professionnels, à partir notamment d'expérimentations en entreprises et de recommandations sur la Fiche d'entreprise sexuée, 3. Intégrer cette approche en santé au travail des femmes à l'ensemble des actions du PRST. Les actions menées dans les 8 régions mobilisées sur le sujet dans leur PRST (plus la Corse) sont désormais partagées au niveau d'un groupe national animé par l'Anact et la DGT.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne, avec ses partenaires, a mené des actions pour répondre aux objectifs opérationnels de cette action du PRST, avec le soutien de trois sous-groupes de travail dédiés. En lien avec les axes du prochain PST5, nous souhaitons poursuivre nos travaux en Bretagne sur trois sujets priorités : Prolonger la sensibilisation/formation des préventeurs sur les enjeux de la santé au travail des femmes, et à partir notamment du nouveau Guide Anact "DUERP, réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes" de soutenir les préventeurs dans l'usage de méthodes pour aider les entreprises à développer une prévention adaptée et enrichie pour toutes et tous.

Il s'agira aussi non seulement de poursuivre les actions de sensibilisations sur les VSST, mais surtout d'outiller des acteurs relais et de soutenir en entreprises la mise en œuvre de démarche de prévention priorisant la prévention primaire, à partir notamment des ressources du Kit Anact à destination des référentes et référents VSST CSE et employeur.

	Cibles	Préventeurs pour l'évaluation différenciée F/H des risques professionnels Direction et référentes et référents CSE et d'entreprises pour la prévention des VSST.
	Livrables	Fiche n°2 "Santé au travail des femmes : agir en prévention pour toutes et tous !"
	Partenaires	ATR égalité, membres du PRST Bretagne – Coordination nationale Anact/DGT, préventeurs institutionnels sur le territoire, professionnels de la prévention, ...
	Budget temps	23 jours
	Financeurs	Subvention spécifique pôle travail DREETS Bretagne
	Pilote du projet	Florent Arnaud, chargé de missions

## [PRIORITÉ 1] Travail, facteur de santé et de performance globale

### EGALITE INTEGREE : AGIR EN FAVEUR DE LA SANTE AU TRAVAIL DES FEMMES ET DE LA PREVENTION DES VSST

**Projet 4B : Offres de services – Concevoir et diffuser aux acteurs de la prévention des connaissances, des méthodes et des outils sur les enjeux de la santé au travail des femmes et la mise en œuvre de l'évaluation différenciée des Risques Professionnels pour une prévention enrichie**

#### Contexte et objectif du projet

L'Aract Bretagne co-anime avec la DRDFE un groupe de travail du PRST et contribue aux travaux sur la santé au travail des femmes et l'évaluation différenciée F/H des risques professionnels. L'objectif est de pouvoir partager des connaissances et des retours d'expériences sur le sujet, sensibiliser les membres du CROCT, les pilotes de PRST, les préventeurs et les acteurs d'entreprises et les outiller sur la mise en œuvre de l'évaluation différenciées des risques.

L'Aract Bretagne sensibilise à la prévention des VSST, seule ou en partenariat, à partir de son expérience d'accompagnement d'une entreprise en région sur le sujet, des travaux de l'Anact et de sa contribution à la production du nouveau Kit Anact, paru en octobre, destiné aux référentes et référents VSST pour les aider à agir. Les objectifs sont de sensibiliser les acteurs relai aux entreprise (RH, référents) et les partenaires sociaux, conseiller les entreprises sur les démarche de prévention des VSST en privilégiant la prévention primaire.







#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

En 2026, l'Aract Bretagne souhaite continuer à sensibiliser sur le sujet vers la cible prioritaire des préventeurs afin de les inciter à développer leurs savoir-faire et conseils en matière d'évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes (dont les VSST).

Co-animer avec la MSA une conférence de Safe Expo sur le thème de la santé au travail des femmes : comprendre et agir en faveur de l'évaluation différenciée des risques.

Produire dans le cadre du PRST, une fiche n°2 pour inciter les préventeurs à passer à l'action sur l'évaluation différenciée des risques professionnels : "Santé au travail des femmes : agir en prévention pour toutes et tous" qui fera notamment le lien avec le Guide Anact paru en septembre sur le sujet.

Pour les VSST, reconduire des actions de sensibilisation à partir du jeu Anact "sexisme sans façon" dans notre offre de service. Renforcer la sensibilisation et l'outillage des référentes et référents VSST CSE et entreprise, à partir du Kit de l'Anact. Sur la prévention des VSST, animer au second semestre une formation "Pilote une démarche de prévention des VSST" pour les référent.e.s et acteurs d'entreprises.

	<b>Cibles</b>	Les préventeurs institutionnels, les préventeurs d'entreprises, les consultants IPRP libéraux, les partenaires sociaux, les référents VSST
	<b>Livrables</b>	Conférence Safe Expo., ateliers de sensibilisation et d'outillage, fiche n°2 pour inciter à agir par l'évaluation différenciée F/H des risques professionnels et la prévention primaire des VSST
	<b>Partenaires</b>	Préventeurs participants au groupe santé au travail des femmes du PRST, Anact
	<b>Budget temps</b>	23 jours
	<b>Financeurs</b>	BOP 103 au titre du CPER État et Région
	<b>Pilote du projet</b>	Florent Arnaud, chargé de missions

## [PRIORITÉ 2] Santé au travail emploi, compétences

### RENFORCER L'ATTRACTIVITE DES ENTREPRISES PAR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS DES SECTEURS EN TENSION

**Projet 5A : Transport routier de marchandises – Finaliser et Capitaliser l'action collective sur l'attractivité des conducteurs routiers en partenariat avec l'AFT**







#### Contexte et objectif du projet

L'AFT et l'Anact ont décidé d'expérimenter un dispositif d'étude-action pour accompagner les entreprises face aux difficultés de recrutement et de fidélisation. Ce dispositif est co-financé par la DGEFP et le FSE. Une première partie d'enquête par questionnaire (avec un financement AFT) a été réalisée au 1er semestre 2024 auprès de personnes qui ont suivi une formation de conducteur TRM en 2019. Les enseignements de l'étude, du Fact Logistique et de cas d'entreprises issus d'interventions en entreprises TRM permettent d'illustrer les facteurs internes des conditions de travail et d'attractivité.

Une seconde étape d'expérimentation s'est engagée en 2025, avec le soutien et la participation de l'AFT pour la recherche d'entreprises volontaires pour travailler, au-delà des facteurs internes des conditions de travail, le levier des facteurs mixtes mixtes et externes des conditions de travail par le dialogue avec leurs fournisseurs et clients au niveau de la filière. Deux accompagnements sont en cours avec la participation de l'AFT, en Bretagne dans le Finistère nord : un accompagnement Aract dans une entreprise d'un groupe de transport en froid dirigé travaillant pour la filière alimentaire, et un autre engagé par l'Aract et poursuivi par l'Anact dans une entreprise de transport qui assure de la collecte, du groupage et de la distribution de produits frais en local, au national et Europe. Pour ces accompagnements nous avons notamment pris appui sur les outils produits par Bretagne Supply Chain, dans le cadre du projet Act'Supply du FACT logistique de 2022.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

Le premier semestre 2026 permettra de finaliser ces deux accompagnements d'entreprises TRM finistériennes par le test d'améliorations conjointes avec un partenaire externe de la filière, et d'engager un travail de capitalisation animé par l'Anact dans le cadre du projet national, et de contribuer à la préparation de livrables à destination des acteurs de la branche.

	Cibles	Entreprises du secteur TRM, partenaires sociaux du secteur au niveau régional et national, et aussi les partenaires formation (AFT), préventeurs (Carsat, ...), sectoriel (BSC)
	Livrables	Enseignements des deux accompagnements d'entreprises TRM du Finistère
	Partenaires	AFT, Anact, DGEFP, Aract Aquitaine, en lien avec la DREETS, Carsat Bretagne, BSC.
	Budget temps	11 jours
	Financeurs	DGEFP - FSE
	Pilote du projet	Florent Arnaud, chargé de missions

## [PRIORITÉ 2] Santé au travail emploi, compétences

### RENFORCER L'ATTRACTIVITE DES ENTREPRISES PAR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS DES SECTEURS EN TENSION

Projet 5B : Offres de services – Promouvoir une offre d'appui TPE PME et animer des ateliers thématiques en partenariat avec les acteurs de l'emploi

#### Contexte et objectif du projet







Dans la continuité des projets menés sur l'attractivité des entreprises, la note de capitalisation de l'Anact permet de soutenir différents accompagnements souhaités par des entreprises, des partenaires et des territoires. L'Aract Bretagne contribue régulièrement à animer auprès d'entreprises, de secteurs et de partenaires une offre de services avec différentes modalités d'appui.

En 2025, l'Anact a souhaité engager une réflexion sur un dispositif d'appui aux TPE PME et a recensé par des focus groupe les besoins d'entreprises en matière d'amélioration des conditions de travail, d'accompagnement aux transformations et de prévention. Cette première étape va permettre en 2026 de tester un nouveau dispositif d'appui en ciblant prioritairement les TPE PME.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

Il s'agit de poursuivre la diffusion des méthodes et des outils notamment vers les TPE PME bretonnes avec une offre TPE spécifique qui sera à tester en 2026. Une entreprise bretonne a été identifiée pour tester ce nouveau dispositif afin de l'étendre plus largement sur le 2<sup>nd</sup> semestre 2026.

Par ailleurs, le nouvel outil ludopédagogique conçu par l'atelier réseau sera testé et finalisé en 2026. Il pourra être proposé largement dans le cadre de l'offre de services de l'Aract Bretagne.

	Cibles	Entreprises de tout secteur
	Livrables	Outil Ludo pédagogique, méthodes et outils, offre TPE
	Partenaires	Anact, DREETS/DDETS, OPCOs, acteurs de l'emploi, organisations professionnelles (OS/OP), branches
	Budget temps	31 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER État, subvention pour charge de service public
	Pilote du projet	Céline Fleury, chargé de missions

## [PRIORITÉ 2] Santé au travail emploi, compétences

### AGIR EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE LA SANTE ET DES PARCOURS

Projet 6A : Santé mentale - Explorer la thématique pour identifier le besoin et l'offre existante

#### Contexte et objectif du projet







La prévention de la santé mentale au travail, est un enjeu collectif pour toute organisation de travail. En effet, l'articulation de facteurs internes (manque de marge de manœuvre, forte charge de travail, faibles ressources disponibles, etc.) et de facteurs externes (incertitudes économiques, mobilisations sociales, etc.) à l'organisation du travail sont susceptibles de mettre à rude épreuve la santé mentale des professionnels. Comment mieux prendre en compte l'articulation vie personnelle et vie professionnelle des salariés ? comment promouvoir dans les démarches de prévention des RPS, une organisation favorable à la santé de toutes et tous ? telles sont les questions qui seront à poser lors de la phase exploratoire avec des entreprises et partenaires.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'exploration permettrait de réaliser un diagnostic partagé de la situation de l'entreprise sur la question de la santé mentale, incluant la parole des personnes concernées et l'analyse du travail réel.

Pour cela, animer des espaces de dialogue réunissant les différentes parties prenantes serait le moyen pour aborder concrètement les freins, les facteurs de souffrance psychiques et co-construire des pistes d'action. En parallèle, des ateliers de sensibilisation seraient proposer pour acculturer les acteurs relais au handicap psychique.

Ces travaux pourront être menés avec les membres du groupes prévention des RPS du PRST.

	Cibles	Entreprises, préventeurs, partenaires sociaux
	Livrables	Supports pédagogiques, fiche de cas entreprise
	Partenaires	Partenaires sociaux, entreprises, membres du groupe RPS PRST, ARS, SPSTI
	Budget temps	7 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER Etat, subvention pour charge de service public, FSE
	Pilote du projet	Céline Fleury, chargée de missions

## [PRIORITÉ 2] Santé au travail emploi, compétences

### AGIR EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE LA SANTE ET DES PARCOURS







Projet 6B : Fonction publique et territoriale – AAP national CNRACL – Accompagner les structures à l'évaluation des risques professionnels

#### Contexte et objectif du projet

Les collectivités, avec les transformations qui touchent profondément leurs organisations, leurs attributions, leurs périmètres d'intervention, les exigences plus fortes de la part des administrés, et dans un contexte de contraintes budgétaires accrues, doivent réaliser des gains d'efficacité alors que les effectifs du secteur public local se trouvent eux-mêmes contraints par les défis conjoints du vieillissement de la population employée, de l'allongement de la carrière professionnelle, et de la pénibilité des métiers. L'Anact et Relyens se sont rapprochés en vue de mettre en commun leurs compétences pour anticiper les évolutions majeures du monde du travail et promouvoir l'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail à l'échelle nationale et locale par l'analyse de données, avec pour objectif principal l'amélioration significative du bien-être au travail pour tous. Ils ont répondu à un appel à projet qui va permettre d'intervenir auprès des agents de la CNRACL sur notamment des démarches de prévention primaire des risques professionnels.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

Le groupement Relyens – Anact accompagnera les employeurs dans un diagnostic approfondi des situations de travail concernées. Un document cadre de l'intervention et un rapport d'étude sera transmis à chaque employeur concerné. Il est également prévu d'être en appui à la réalisation et à la mise en œuvre d'un plan d'actions. L'Aract Bretagne est une région pilote qui sera mobilisée pour répondre aux marchés subséquents.

	Cibles	Employeurs de la fonction publique de la CNRACL
	Livrables	Diagnostic, plan d'actions
	Partenaires	Relyens, Anact
	Budget temps	15 jours
	Financeurs	Accord cadre CNRACL
	Pilote du projet	Céline Fleury et Coralie Guillou chargées de missions

## [PRIORITÉ 2] Santé au travail emploi, compétences

### AGIR EN FAVEUR DE LA PROMOTION DE LA SANTE ET DES PARCOURS

Projet 6C : Organisations inclusives : Expérimenter une action favorisant une politique d'inclusion intégrant pleinement la santé mentale en partenariat avec l'Agefiph Bretagne







#### Contexte et objectif du projet

L'Agefiph a publié en 2025 un AMI pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. L'Anact souhaite y répondre en 2026, et l'Aract Bretagne a proposé de participer à la réponse en interrogeant l'intégration et le maintien en emploi des personnes atteintes de troubles psychiques. Le sujet reste souvent tabou, freinant la prévention et l'entraide. Pour agir efficacement, il est nécessaire de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise – direction, RH, managers, CSE, salariés – dans une approche collective et inclusive mais également les acteurs locaux. Ainsi, notre projet vise à mettre en lumière les bonnes pratiques des employeurs pour ensuite les partager en impliquant les institutions locales.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

En 2026, l'Aract concentrera ses efforts sur la réponse à l'AMI puis au déploiement de l'action auprès d'une entreprise accompagnée. Pour traiter les enjeux de santé mentale et du handicap psychique, l'Aract souhaite s'associer à des partenaires tels que Santé Mentale France. Cette collaboration permettra d'articuler approches individuelles et collectives afin de favoriser le maintien en emploi des personnes vivant avec des troubles psychiques.

Cette action est soumise à l'obtention des financements de l'Agefiph suite à une réponse de l'AMI portée par l'Anact.

	Cibles	Entreprises, préventeurs, partenaires sociaux
	Livrables	Supports pédagogiques, fiche de cas entreprise
	Partenaires	Agefiph, Agefiph Bretagne, Santé mentale France
	Budget temps	22 jours
	Financeurs	AMI Agefiph
	Pilote du projet	Coralie Guillou, Chargée de missions

## [PRIORITÉ 2] Santé au travail emploi, compétences

### PREVENIR LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE EN AGISSANT SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Projet 7A : Multisectoriel – Piloter une action territoriale pour favoriser le maintien en emploi des salariés expérimentés et prévenir l'usure professionnelle en partenariat avec les acteurs de l'emploi, du travail, de la santé et du dialogue social







#### Contexte et objectif du projet

En France, en 2019, 37% des salariés ne se sentent pas capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite. L'exposition à des risques professionnels – physiques ou psychosociaux –, tout comme un état de santé altéré, vont de pair avec un sentiment accru d'insoutenabilité du travail. Dans un contexte de vieillissement de la population active et d'augmentation des maux d'origine professionnelle (trouble musculosquelettiques ou psychosociaux, insécurité socioéconomique, etc.), la question de la capacité des salariés à rester au travail se pose. L'approche usure/parcours est généralement appréhendée de manière curative, fondée sur une résolution des problèmes au cas par cas à travers des mesures de reclassement ou de reconversion.

L'enjeu est donc de dépasser des mesures correctives et ponctuelles en anticipant de manière conjointe l'évolution des métiers et des conditions de travail pour construire des trajectoires professionnelles valorisantes sur le territoire des Côtes d'Armor.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne a proposé une action collective territoriale avec 4 entreprises volontaires dans le département des Côtes d'Armor en partenariat avec la DDETS. Cette action expérimentale a été initiée en 2025 et se poursuivra en 2026 avec pour objectif de pouvoir expérimenter cette approche globale sur un territoire tout en mobilisant les instances départementales du dialogue social (ODDS), de l'emploi/Formation (ex CTFI) et des risques professionnels (CDPRP/PRST). L'Aract dans son rôle d'assembler propose ainsi une approche décloisonnée travail, santé, emploi, formation avec les acteurs associés.

	<b>Cibles</b>	Entreprises, préventeurs, partenaires sociaux
	<b>Livrables</b>	Supports pédagogiques, outils d'animation
	<b>Partenaires</b>	PRST, préventeurs, partenaires sociaux (OS/OP, ODDS), DREETS/DDETS, acteurs de l'emploi (APEC, France travail, Agefiph), Région.
	<b>Budget temps</b>	25 jours
	<b>Financeurs</b>	BOP 103 au titre du CPER État et Région, FSE
	<b>Pilote du projet</b>	Coralie Guillou, Chargée de missions

## [PRIORITÉ 2] Santé au travail emploi, compétences

### PREVENIR LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE EN AGISSANT SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Projet 7B : Plan Régional Santé au Travail : Sensibiliser les préventeurs et partenaires sociaux à l'approche préventive et collective de la PUDP






#### Contexte et objectif du projet

La loi du 2 août 2021, entrée en vigueur le 31 mars 2022 portant la réforme de la santé au travail a renforcé la prévention de la désinsertion professionnelle au sein des SPSTI. La stratégie nationale de santé indique que l'amélioration du maintien en emploi repose sur une prise en charge précoce des salariés afin de prévenir la désinsertion professionnelle. Le 4ème plan santé au travail réaffirme cette approche. Et le prochain PRST semble vouloir confirmer cette orientation.

Ainsi, un des facteurs de réussite de la PUDP est l'anticipation du risque. Cependant, avant de s'engager dans une action, il nous semble important de partager des points de repères avec les partenaires pour identifier au mieux les premiers symptômes et s'engager mutuellement dans une prise en charge articulant une approche individuelle et collective.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne contribue au groupe de travail PUDP du PRST pour répondre à l'objectif de prévenir la désinsertion et l'usure professionnelle en accompagnant les salariés et les entreprises pour faciliter le maintien en emploi. Pour partager des points de repères avec les partenaires, l'Aract propose de construire avec les médecins de service de prévention santé travail, une expo sensi qui permettra de sensibiliser les acteurs à la définition de la prévention collective et montrant l'intérêt de concilier une approche individuelle et collective pour prévenir l'usure et la désinsertion professionnelle.

	Cibles	Entreprises, préventeurs, partenaires sociaux, SPSTI
	Livrables	Supports pédagogiques, fiche de cas entreprise
	Partenaires	Membres PSRT groupe PUDP
	Budget temps	8 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER État, FSE
	Pilote du projet	Coralie Guillou, Chargée de missions

## [PRIORITÉ 2] Santé au travail emploi, compétences

### PREVENIR LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE EN AGISSANT SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Projet 7C : Offres de services – Renforcer les compétences des entreprises et de leurs partenaires pour prendre en compte les enjeux de la PUDP

#### Contexte et objectif du projet

En 2025, l'Aract Bretagne soutient le déploiement de formations en proposant de nouvelles sessions de formation. En parallèle, l'Aract Bretagne développe depuis 2023, une offre de service régionale en proposant des ateliers thématiques en lien avec les problématiques rencontrées dans la Région.

Pour 2026, L'Aract Bretagne continue à déployer son offre de formation et de services en proposant des ateliers dans tous les départements en présentiel ou en visio et en développant des ateliers avec le développement de partenariats. De plus, l'Aract Bretagne participe activement à l'ingénierie de formation PUDP au sein de l'ATR PUDP.







#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

En 2026, l'Aract Bretagne poursuit son déploiement d'offres sur la thématique PUDP avec :

- Une offre thématique avec 3 niveaux d'entrées : Sensibiliser/Outiller/Se professionnaliser
- Des web ateliers thématiques pour comprendre avec des témoignages d'entreprises
- Des Ateliers en présentiel dans les territoires pour découvrir la gamme d'outils Ludo pédagogiques et des Kit
- Des sessions inter-entreprises (PUDP) avec la possibilité de formation en Intra entreprise.
- Une offre à destination de nos partenaires et conseillers entreprises qui accompagnent les TPE-PME avec une entrée sectorielle/publics cibles.

Selon des besoins des entreprises, des formations intra entreprises pourront être proposées pour qu'elles puissent déployer une démarche PUDP au sein de leur structure.

Pour développer cette offre et la faire évoluer, une participation active au sein de l'Atelier réseau PUDP permettra de développer une formation PUDP.

	Cibles	Dirigeants, représentants du personnel, acteurs RH, consultants, préventeurs, OS/OP
	Livrables	Supports pédagogiques, quizz, jeux ludopédagogiques
	Partenaires	Anact et autres partenaires régionaux comme la CCI, Opco EP
	Budget temps	23 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER État et Région, autres financements
	Pilote du projet	Coralie Guillou, Chargée de missions

## [PRIORITÉ 2] Santé au travail emploi, compétences

### PREVENIR LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE EN AGISSANT SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Projet 7D : Secteurs stratégiques et à enjeux en Bretagne – Produire, diffuser et essayer des bonnes pratiques de TPE PME industrielles, d'entreprises du secteur agricole et de l'aide à domicile







#### Contexte et objectif du projet

En 2024 et 2025, le FACT a soutenu des projets bretons dans le cadre de différents appels à projets : « Améliorer la santé des femmes au travail », « Les AFEST pour développer les compétences individuelles et collectives au travail », « Améliorer l'intégration et la prévention de l'usure professionnelle des salariés de l'aide à domicile » et « Travail en agriculture, transitions, évolution démographique et nouveaux profils ».

Ce sont 3 projets du secteur agricole (GAB 56, FRAB, CIVAM), 2 projets secteur aide à domicile (Domicile innovations, Eco solidaires), 2 projets AFEST (UTM CIMUT, Association Mené Rance) et 1 projet santé au travail des femmes (SKRAVIK) qui ont été retenus.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne accompagnera les porteurs de ces projets afin de les aider à produire et valoriser les enseignements de ces projets. Elle participe notamment à certains comités de pilotage de projet quand il y en a et aux événements de valorisation des projets en fonction des besoins. Un travail de capitalisation sera mené pour chaque AAP thématique et sectoriel pour diffuser largement les enseignements de ces accompagnements.

	Cibles	Dirigeants, représentants du personnel, acteurs RH, consultants, préventeurs, OS/OP
	Livrables	Supports produits dans le cadre des projets
	Partenaires	Anact, porteurs de projets, consultants, chercheurs
	Budget temps	15 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER État, subvention pour charge de service public
	Pilote du projet	Coralie Guillou, Lise Delcourt, Chargées de missions

## [PRIORITÉ 3] Dialogues social et professionnel – qualité des relations sociales

### SOUTENIR LES INSTANCES PARITAIRES REGIONALES PAR DIFFERENTES MODALITES D'APPUI







Projet 8A : Dialogue social territorial - Venir en appui à l'animation des ODDS et autres instances régionales (CPRIA, ERDS, CPRI) et de l'espace ressources

#### Contexte et objectif du projet

Les ordonnances de 2017 ont impulsé une transformation profonde de l'organisation et des ambitions du dialogue social. Les assises régionales de promotion du dialogue social et de la négociation de Décembre 2022 ont souligné la nécessité d'actions de soutien des instances de dialogue social territorial (ODDS, CPRI, CPRIA, CTEF, CROCT) dans leurs missions d'appui à la vitalité et la qualité du dialogue social dans les entreprises et les territoires. Ce besoin est régulièrement réitéré au cours des réunions rassemblant Présidences et Vice-Présidences des ODDS bretons. L'objectif de cette action est double : apporter une aide à l'identification d'opportunités de mise en place de dispositifs de promotion du dialogue social dans les territoires et à destination des bénéficiaires (secteurs, entreprises, organisations patronales et de salariés), et de rendre accessible un éventail de ressources à ces instances de dialogue social.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne maintient ses actions à destination des acteurs du dialogue social territorial : appui à l'animation des présidences des ODDS (3 réunions des présidences en présence de la direction de la DREETS Bretagne et des référents dialogue social des DDETS), co animation au niveau régional de l'espace ressources des ODDS avec la DREETS (ERODDS - <https://www.espace-odds.fr/>), contribution au comité de pilotage national ERODDDS avec la Direction Générale du Travail, co organisation et co animation avec la DREETS de la plénière annuelle des membres des ODDS en mars 2026 sur le thème défini collégialement « le Dialogue Social comme levier d'attractivité dans les territoires et les entreprises ».

	Cibles	ODS et acteurs du Dialogue Social Territorial
	Livrables	Compte-rendus et synthèses des réunions. Supports d'animation thématiques
	Partenaires	DREETS, DDETS, ODDS
	Budget temps	33 jours
	Financeurs	Subvention spécifique pôle Travail DREETS Bretagne
	Pilote du projet	Damien Leduc, chargé de missions

## [PRIORITÉ 3] Dialogues social et professionnel – qualité des relations sociales

### SOUTENIR LES INSTANCES PARITAIRES REGIONALES PAR DIFFERENTES MODALITES D'APPUI







Projet 8B : Venir en appui à l'animation d'intervention « dialogue social et jeunes » en partenariat avec les ODDS

#### Contexte et objectif du projet

Dans le cadre de leurs relations institutionnelles et partenariales afin de soutenir la promotion du Dialogue Social, l'Anact et les Aract ont identifié un axe auprès des « jeunes en formation ». Une action d'animation d'ateliers de sensibilisation afin de susciter l'intérêt pour le dialogue social auprès de cette population a été expérimentée dans des cursus de formation (CFA, Écoles de Management). Un «kit d'animation et de partage des connaissances socles/éléments de langage » est mis à disposition sur l'Espace Ressources ODDS (<https://www.espace-odds.fr/>). Il s'agit de s'adresser à de jeunes étudiant-es, futur-es salarié-es ou futur-es encadrant-es, mais également futur-es représentant-es ou représenté-es dans leurs entreprises.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne et l'IGR-IAE (École Universitaire de Management - Université de Rennes) ont signé en 2023 une convention de 3 ans qui coordonne et articule des actions de formation et de sensibilisation auprès des étudiants. Parmi ces actions, l'une consiste à promouvoir le dialogue social auprès des étudiants du Master 1 - parcours gestion des ressources humaines, stratégie et dialogue social (parcours en alternance, très majoritairement au sein d'entreprises sur le territoire breton). Les objectifs pédagogiques de ces interventions sont de comprendre les enjeux du dialogue social, appréhender la logique du dialogue social dans l'entreprise, connaître l'organisation du dialogue social dans l'entreprise. Pour l'année universitaire 2026-27, les étudiant-es du parcours bénéficieront d'une demi-journée d'intervention en format « atelier de sensibilisation », coanimée conjointement par un chargé de mission de l'Aract, 1 représentant « employeur » et un représentant « salariés » de l'ODDS d'Ille et vilaine et 1 représentante de la DREETS Bretagne. L'Aract propose également son appui aux ODDS des autres départements bretons afin de déployer ce dispositif auprès d'établissements de leur territoire.

	Cibles	Étudiant-es de parcours d'enseignements professionnels (de type CFA) ou d'établissements de l'enseignement supérieur
	Livrables	Support pédagogique d'animation « Sensibilisation des jeunes à l'intérêt du dialogue social »
	Partenaires	DREETS, DDEETS, ODDS, établissements d'accueil
	Budget temps	7 jours
	Financeurs	Subvention spécifique pôle Travail DREETS Bretagne
	Pilote du projet	Damien Leduc, chargé de missions

## [PRIORITÉ 3] Dialogues social et professionnel – qualité des relations sociales

### ACCOMPAGNER LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE POUR ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS



Projet 9A : Accompagner les acteurs du dialogue social en entreprise pour accompagner les transitions

#### Contexte et objectif du projet

L'attention portée aux transitions numérique et écologique ne doit pas occulter les évolutions profondes qui traversent la société et donc les milieux de travail : l'évolution des rapports sociaux dans la société, la transition démographique et les évolutions des modes de vie, « la décentralité du travail » (redéfinition de la place et de la valeur du travail dans les modèles productifs et du point de vue des individus). Les évolutions sociétales produisent des attentes pour améliorer la qualité du travail, son organisation ses conditions d'exercice. Ces différents enjeux autour des transitions en cours invitent à développer la capacité de dialogue et la démocratie sociale et participative notamment sur le plan des instances de dialogue social. Les acteurs du dialogue social sont amenés à renouveler leur manière d'organiser et adapter le fonctionnement des instances, à renforcer les articulations entre le dialogue social institué, et le dialogue professionnel.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne propose différents dispositifs pour renforcer les capacités des acteurs du dialogue social en entreprise à se saisir des enjeux des transitions et leur impact sur le travail et les conditions de travail, afin de préserver performance et santé au travail. Actions de sensibilisation (ateliers), formation (transfert d'outils et méthodes développés par l'Anact), accompagnement (expérimentations, interventions) visant à favoriser le passage à l'action, sont proposés par l'Aract Bretagne, en mobilisant notamment la ludo pédagogie facilitant la contextualisation et l'appropriation. Cette action mobilise les différentes expertises portées en Aract (dialogues, transitions).

	Cibles	Entreprises, OS/OP, consultants
	Livrables	Supports de présentation et d'animation, documents de capitalisation des enseignements dans le cadre d'expérimentations
	Partenaires	DREETS/DDETS, OPCO, Anact
	Budget temps	10 jours
	Financeurs	Financements privés (entreprises, OPCO), subvention Pôle Travail DREETS Bretagne
	Pilote du projet	Damien Leduc, chargé de missions

## [PRIORITÉ 3] Dialogues social et professionnel – qualité des relations sociales

### ACCOMPAGNER LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE POUR ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS







Projet 9B : Offres de services – Développer un dialogue social de qualité pour améliorer les conditions de travail avec une offre de formation conjointe et d'ateliers

#### Contexte et objectif du projet

Afin de renforcer les actions de transfert de connaissances, méthodes et outils vers les acteurs du monde du travail, l'Anact propose des formations dites "socles". « Améliorer le dialogue social dans les entreprises » est l'une des priorités d'action de formation. En 2025, l'Aract a contribué à la réingénierie de l'offre catalogue de l'Anact. 2 sessions de cette nouvelle offre seront proposées au programme d'activité Aract de 2026. Les Aract déploient ces parcours de formation de manière homogène sur le territoire à destination de diverses cibles identifiées. Les Aract proposent également des formats «ateliers», à destination des acteurs du Dialogue Social.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne propose 2 sessions de la nouvelle offre de formation conjointe (présence des représentants employeurs et et représentants des salariés) auprès des acteurs du dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés (format 1 jour). Elle propose également des formats d'ateliers de sensibilisation d'une durée de 2 heures, en présentiel (1 session) et en distanciel (1 session).

	Cibles	Entreprises, préventeurs, OS/OP, consultants
	Livrables	Supports de présentation et d'animation
	Partenaires	DREETS Bretagne, DDETS
	Budget temps	12 jours
	Financeurs	Financements privés (entreprises, OPCO)
	Pilote du projet	Damien Leduc, chargé de missions

## [PRIORITÉ 3] Dialogues social et professionnel – qualité des relations sociales

### ACCOMPAGNER LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE POUR ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS

Projet 9C : Dialogue social de qualité - Intervenir avec le dispositif ARESO (Appui aux relations sociales)






#### Contexte et objectif du projet

En lien avec les services du Ministère du Travail, l'Anact a développé depuis 20 ans un dispositif unique dans le paysage du dialogue social français : **Areso - Appui aux Relations Sociales**.

L'objectif de ce dispositif est d'aider les entreprises à restaurer et renforcer leur capacité de dialogue en interne, à la fois les relations de travail et le dialogue social. Il permet, dans des situations tendues et conflictuelles, de renouer avec un climat social apaisé, de retrouver une capacité collective à débattre et de faciliter la concertation. Il est également mobilisable quand les instances de dialogue social se révèlent dans les faits peu efficaces. Le dispositif peut également être utilisé en prévention, dès les premiers signes de tension. Des binômes de «facilitateurs» interviennent dans les entreprises faisant appel au dispositif Areso. Ils sont constitués de chargé.es de mission du Réseau Anact-Aract et de consultants ou agents des services du travail - tous spécialement formés aux relations sociales. Pour 2026, la DGT maintient le financement de ce dispositif à hauteur des engagements de 2025.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne a renforcé ses capacités d'intervention en 2024 par la formation d'un chargé de missions, et reste mobilisée pour soutenir le déploiement de ce dispositif en région en lien avec une coordination des sollicitations assurée par l'Anact. L'Aract Bretagne contribue aux travaux nationaux de capitalisation des interventions, organisés annuellement. Un accompagnement est en cours de réalisation.

	Cibles	Entreprises, tous secteurs, toutes tailles.
	Livrables	Rapports d'intervention
	Partenaires	DREETS, DDETS, Anact
	Budget temps	12 jours
	Financeurs	Dispositif ARESO financé par la DGT
	Pilote du projet	Damien Leduc, chargé de missions

## [PRIORITÉ 4] Travail et transitions

### INTEGRER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL COMME LEVIER ET CONDITION DE REUSSITE DES TRANSITIONS







Projet 10a : Expérimenter des méthodes pour favoriser la prise en compte des enjeux du travail dans la conduite des transitions

#### Contexte et objectif du projet

Pour le monde du travail, les transitions consistent en une dynamique de transformation des systèmes productifs. Leur accompagnement peut mobiliser un large éventail de méthodologies selon la nature des projets et les objectifs visés. Or, les démarches de conduite du changement restent encore peu outillées pour saisir les enjeux de la transformation du travail réel et des conditions de travail. Sur le terrain, les projets de transitions peuvent être confrontés à des obstacles opérationnels qui en limitent la portée. Un travail concerté, avec les acteurs de la conduite du changement, peut permettre d'identifier des leviers concrets pour favoriser une meilleure intégration des enjeux du travail dans les différentes phases ou méthode de conduite du changement.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne propose de conduire un dispositif collectif d'expérimentation pour instruire les enjeux du travail dans la conduite de transitions. En coopération avec les acteurs de l'accompagnement (prescripteurs, conseillers, intervenants), le projet servira à identifier et formaliser un socle de repères partagés et de leviers d'actions pour favoriser l'enrichissement des pratiques de conduite des transitions et la conception d'accompagnements capables d'intégrer le travail réel et les conditions de travail. Cette action sera basée sur l'accompagnement par l'Aract de quelques entreprises de différents secteurs qui ont engagé une démarche de transition avec l'appui d'un accompagnateur spécialisé.

	Cibles	Prescripteurs des accompagnements (OPCO's) Accompagnateurs (conseillers, consultants)
	Livrables	Repères sur la prise en compte des enjeux du travail dans un projet de transition Expo-sens à destination des prescripteurs et des accompagnateurs.
	Partenaires	ADEME, Opcommerce, OCAPIAT, OPCO EP, CONSTRUCTYS
	Budget temps	47 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER État et Région, FSE, subvention pour charge de service public
	Pilote du projet	Lise Delcourt, Jean-Alain Gourret, chargé.e.s de missions

## [PRIORITÉ 4] TRAVAIL et TRANSITIONS

### INTEGRER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL COMME LEVIER ET CONDITION DE REUSSITE DES TRANSITIONS

Projet 10b : Capitalisation et premiers enseignements - Partager des premiers retours d'expérimentation sur les méthodes et les outils appliqués aux transitions et construire des repères pratiques







#### Contexte et objectif du projet

Ces dernières années, l'Aract a engagé des actions d'exploration et d'expérimentations sur la question des transitions dans différents secteurs: travail et numérique en santé, écologie et travail en agriculture et dans le bâtiment en particulier. Ces projets ont permis de produire des enseignements spécifiques et de les diffuser dans ces secteurs. En 2026, l'Aract souhaite produire et diffuser les enseignements croisés de ces projets. Il s'agit de permettre une appropriation multi-sectorielle des enseignements des travaux sur le numérique dans le secteur sanitaire et médico-social, de s'appuyer sur ces éléments pour sensibiliser et outiller sur l'IA et de sensibiliser à la place du travail dans la transition écologique.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne va agir sous deux formes :

- Le co-pilotage et la contribution à l'espace de capitalisation et de production qu'est l'ATR sur les méthodes de scénarisation, de simulation et de prospective. Cet ATR souhaite définir les conditions d'usage des méthodes de scénarisation et de prospective au service de l'amélioration des conditions de travail dans les transitions. L'Aract produira des repères sur ces méthodes en cours d'année 2026.
- La modélisation des enseignements sur le numérique et l'IA sous la forme d'un parcours expo-sensi multisectoriel et la mobilisation de la Boite Noire comme méthode de questionnement utile.

	Cibles	Entreprises et accompagnateurs des transitions
	Livrables	Livrables de l'ATR : note sur les méthodes de scénarisation, cas et parcours de sensibilisation expo-sensi avec la Boite Noire
	Partenaires	Anact et autres Aract
	Budget temps	22 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER État et Région, subvention pour charge de service public
	Pilote du projet	Lise Delcourt, chargée de missions

## [PRIORITÉ 4] TRAVAIL et TRANSITIONS

### INTEGRER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL COMME LEVIER ET CONDITION DE REUSSITE DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE

Projet 11A : Rénovation énergétique des bâtiments – Poursuivre les expérimentations, et capitaliser les premiers enseignements de l'expérimentation menée sur l'impact de la transition écologique sur le travail dans les TPE de l'artisanat

#### Contexte et objectif du projet

Les contextes économiques et sociaux du secteur du bâtiment ont peu évolué depuis 2025, ils restent marqués par une concurrence intense, une pression administrative et réglementaire forte et un besoin en main d'œuvre important sur un marché de l'emploi.







Les enseignements retirés de la première expérimentation conduite en 2025 auprès d'entreprises artisanales du BTP, ont rencontré l'intérêt et l'adhésion des membres du comité des partenaires (CoPart), celui-ci a exprimé son intérêt pour qu'une suite lui soit donnée.

Ce projet consiste donc à poursuivre et à approfondir les premiers enseignements concernant les impacts de la transition écologique sur les conditions de travail dans les entreprises.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne souhaite prendre en compte les attentes exprimées par le comité des partenaires et programme ce second projet qui pourra s'effectuer selon deux modalités complémentaires :

- **L'extension** : Étendre le périmètre à un plus grand nombre de terrains d'expérimentation (extension géographique), ou poursuivre l'expérimentation en la focalisant sur un des sujets qui ont émergé (Fonction support, santé mentale, Conflictualisation des relations, Dialogue professionnel, par exemple).
- **La diffusion pour le transfert** : La capitalisation des enseignements a permis de concevoir un parcours d'exposition sensibilisation qui peut être amélioré et exploité dans un objectif de diffusion et de sensibilisation des acteurs du territoire

	Cibles	Les entreprises TPE PME du secteur du BTP Les acteurs relais impliqués dans l'aide à la transition écologique: ADEME, OPCO Constructyts, BATYLAB, Région Bretagne, etc.
	Livrables	Des solutions de transfert et de diffusion vers les entreprises du secteur Des solutions de transfert et de mise en discussion auprès de acteurs relais Une fiche pratique sur les modalités d'accompagnement spécifiques aux TPE
	Partenaires	CAPEB, ADEME, CONSTRUCTYTS, BATYLAB, autres à définir
	Budget temps	30 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER État et Région, FSE
	Pilote du projet	Jean-Alain Gourret, chargé de missions

## [PRIORITÉ 4] Travail et transitions

### INTEGRER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL COMME LEVIER ET CONDITION DE REUSSITE DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE

Projet 11B : Agriculture – INOPIA - Accompagner des structures agricoles à anticiper les impacts des évolutions environnementales sur le travail et leurs activités - Action interrégionale Bretagne et Nouvelle Aquitaine

#### Contexte et objectif du projet







En 2025, l'Aract Bretagne et Nouvelle Aquitaine ont mobilisé les acteurs du secteur agricole afin d'accompagner 4 structures dans leur questionnement sur la mise en œuvre de changements au bénéfice de la transition écologique et des conditions de travail. Les enseignements de ces actions, sur le secteur, sur le sujet transition écologique et travail et sur les méthodes d'accompagnement ont suscité l'intérêt des partenaires impliqués : chambre d'agriculture, conseil régional, ADEME, MSA Armorique, ... C'est en particulier les méthodes de scénarisation utilisées par les chargées de mission qui ont permis de donner à voir une manière de prendre en compte les questions du travail dans ces transitions. Les partenaires souhaitent donc soutenir une nouvelle action en 2026 centrée sur la production de repères méthodologiques à destination des accompagnateurs des structures agricoles notamment.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne propose une nouvelle action interrégionale en 2026 avec pour cadre l'accompagnement de 3 fermes dans chaque région. Il s'agira d'intervenir avec des méthodes de scénarisation et prospectives à deux moments clés : le questionnement général d'une structure sur la pérennité de son activité et la mise en œuvre d'un changement visé au bénéfice de la transition écologique mais qui puisse également permettre d'améliorer les conditions de travail.

Les partenaires seront mobilisés pour cibler le territoire et les activités agricoles à étudier, trouver les terrains d'expérimentation, co-construire les enseignements du projet et diffuser ces derniers.

En complément, l'Aract réalisera également deux vidéos avec deux des fermes accompagnées afin de valoriser ces expériences et sensibiliser les acteurs du secteur.

	Cibles	Exploitations agricoles, chambre d'agriculture, MSA Armorique
	Livrables	Note de capitalisation, 2 vidéos de témoignages
	Partenaires	ADEME, Conseil Régional, Chambre d'agriculture, MSA Armorique
	Budget temps	25 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER État et Région, FSE
	Pilote du projet	Lise Delcourt, chargée de missions

## [PRIORITÉ 4] Travail et transitions

### INTEGRER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL COMME LEVIER ET CONDITION DE REUSSITE DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE

Projet 11C : Expérimenter l'abattage à la ferme avec le GAB 56, pilier de la transition vers une agriculture et une alimentation plus durables et résilientes

#### Contexte et objectif du projet







En 2025, le GAB 56 a initié un projet d'expérimentation de l'abattage à la ferme avec un groupe d'éleveurs réunis en association Aalvie 56 et une consultante. L'Aract Bretagne a soutenu la conception de ce projet qui a été retenu dans le cadre d'un AAP du FACT sur l'agriculture. Depuis le début du projet, l'Aract contribue à la méthodologie d'accompagnement à la conception du système d'abattage par son expérience en matière de scénarisation et de simulation. Pour 2026, l'Aract va poursuivre son engagement dans ce projet dans sa phase 3 de conception du système d'abattage, de phase 4 d'expérimentation de l'abattage à la ferme sur un territoire pilote et de phase 5 sur la capitalisation et la diffusion des enseignements de ce projet.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne travail en collaboration avec la consultante du projet pour concevoir et animer les groupe de travail de scénarisation et de simulation sur deux sujets (conception du caisson d'abattage et coopérations avec les abattoirs).

La chargée de mission participe également au groupe projet avec les autres partenaires.

Dans la phase de capitalisation, l'Aract participera aux temps de retour d'expérience et de production des repères de conception, ainsi qu'à leur diffusion.

	Cibles	Éleveurs, abattoirs, fédérations
	Livrables	Livrables des expérimentations du projet, document de synthèse des enseignements
	Partenaires	GAB 56, Aalvie 56, consultante, DDPP 56 et 22, Anact
	Budget temps	13 jours
	Financeurs	Financement GAB 56 soumis à la réponse d'AAP
	Pilote du projet	Lise Delcourt, chargée de missions

## [PRIORITÉ 4] Travail et transitions

### INTEGRER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL COMME LEVIER ET CONDITION DE REUSSITE DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE

Projet 11D : Offre de services - Renforcer les connaissances pour mieux faire comprendre les impacts de la transition écologique et adapter les organisations







#### Contexte et objectif du projet

La transition écologique n'est pas toujours appréhendée en entreprise en tenant compte de ses liens étroits avec le travail, l'organisation du travail et les conditions de travail. Or, une transition écologique juste ne pourra se faire sans ou au détriment des travailleurs. Il est donc utile de sensibiliser les employeurs et les acteurs qui pilotent ces transitions à la prise en compte des impacts des mesures d'adaptation au dérèglement climatique ou d'atténuation de l'empreinte écologique sur la prise en compte des conditions de travail de leurs salariés.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

En 2026, l'Aract Bretagne proposera son atelier « Travail & Ecologie », appuyé sur un sérieux game développé par l'Anact. Au format d'un atelier collectif inter-entreprises, les participants jouent un scénario de transition écologique au sein d'une PME qui leur demande d'identifier et de qualifier les impacts des mesures d'atténuation et d'adaptation sur les conditions de travail des salariés et de présenter en CSE leurs recommandations de mise en oeuvre. L'Aract pourra également participer à quelques événements de partenaires, à leur demande, pour porter ce sujet auprès de leurs cibles.

L'Aract contribuera également à l'ATR écologie et travail destiné à produire des repères méthodologique sur la prise en compte du travail dans cette transition et des éléments de sensibilisation pour les entreprises.

	Cibles	Dirigeants, pilotes de projet TE et RSE, représentants du personnel
	Livrables	Supports des ateliers et de communication de ces événements et supports produits dans l'ATR
	Partenaires	Anact, ADEME, OPCO, Branches professionnelles, acteurs de l'innovation
	Budget temps	18 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER État, FSE
	Pilote du projet	Lise Delcourt, chargée de missions

## [PRIORITÉ 4] Travail, transitions

### EXPLORER LES IMPACTS ACTUELS ET EMERGENTS DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE SUR LE TRAVAIL, LA SANTE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Projet 12A : Intelligence artificielle – Etudier et qualifier les impacts de l'usage de l'IA générative sur les conditions de travail

#### Contexte et objectif du projet

L'Université de Rennes est engagée dans l'intégration et l'exploration des technologies d'intelligence artificielle (IA), pour ses activités pédagogiques, de recherche et administratives. Ces travaux visent à développer des usages responsables et éthiques de l'IA à l'université.







Le projet RAGaRenn, lancé en 2023, a pour objectif de co-construire un cadre d'usage de cette technologie avec l'ensemble des personnels de l'université. Dans ce cadre, l'Université de Rennes confie à L'Aract Bretagne une étude sur l'impact de l'usage de cet outil sur le travail et les conditions de travail.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne souhaite, à l'occasion de ce projet, déployer une étude auprès des professionnels de l'université pour :

- Étudier les impacts du déploiement de l'IA sur le travail réel et les conditions de travail.
- Explorer les pratiques de dialogue social technologique dans le cadre de ce projet.
- Produire des repères pratiques et recommandations à destination des pilotes de projets.

Cette étude viendra nourrir des premiers enseignements sur les impacts de l'usage de l'IA sur les conditions de travail et offre à l'Aract Bretagne un terrain utile pour explorer ce nouveau sujet et recueillir l'expression des usagers.

	Cibles	Équipe projet RAGaRenn Pilotes de projet de déploiement d'IA génératives au sein des universités Professionnels de l'université (Enseignants, chercheurs, BIATSS)
	Livrables	Un rapport d'étude circonstancié Une grille de repères pratiques Des recommandations sur les enjeux du travail
	Partenaires	Université de Rennes
	Budget temps	40 jours
	Financeurs	Financement de l'Université de Rennes
	Pilote du projet	Jean-Alain Gourret, chargé de missions

## [PRIORITÉ 4] Travail et transitions

### EXPLORER LES IMPACTS ACTUELS ET EMERGENTS DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE SUR LE TRAVAIL, LA SANTE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL.

**Projet 12B : Faire école – Favoriser la prise en compte de la dimension du travail réel et des conditions de travail dans les enseignements supérieurs à destination des futurs professionnels du numérique**

#### Contexte et objectif du projet

Bien que le dialogue social soit reconnu comme un enjeu clé de succès par les acteurs de la transition numérique, l'enseignement supérieur et technique, qui prépare les futurs professionnels, reste quant à lui peu étayé et n'aborde pas systématiquement ces aspects de la transformation du travail.







Au travers de ce projet, l'Aract Bretagne souhaite développer des liens de coopération avec les écoles et les universités volontaires dans le but de comprendre comment elles peuvent soutenir l'évolution des enseignements dans le sens d'une plus grande attention portée aux enjeux de la transformation du travail dans la conduite de transition numérique.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Aract Bretagne propose d'organiser des actions de sensibilisation « à la demande » auprès des étudiants et aussi des enseignants afin de « vulgariser » le sujet des conditions de travail dans les transitions numériques.

Notre action consistera donc à aller à la rencontre des acteurs de la formation pour proposer la coconstruction et la mise en œuvre d'actions de sensibilisation.

Cette action viendra enrichir les travaux menés dans le cadre de l'atelier réseau sur le numérique et IA.

	Cibles	Étudiants engagés dans des cursus scolaires liés au numérique et à la gestion de projets numériques. Enseignants de ces cursus (base du volontariat)
	Livrables	Selon les occasions : Expo sensi (Boite Noire), Conférences, ateliers entre pairs.
	Partenaires	Université de Rennes Programme Tiaré, UFR ISTIC ManagIA : Chaire de recherche - management et intelligence artificielle Autres écoles volontaires
	Budget temps	14 jours
	Financeurs	Subvention pour charge de service public, FSE
	Pilote du projet	Jean-Alain Gourret, chargé de missions

## [PRIORITÉ 4] Travail et transitions

### EXPLORER LES IMPACTS ACTUELS ET EMERGENTS DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE SUR LE TRAVAIL, LA SANTE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Projet 12C : Offres de services - Renforcer les compétences des entreprises et de leurs partenaires pour prendre en compte l'impact de l'IA sur les organisations du travail

#### Contexte et objectif du projet







Dans les environnements professionnels bretons, l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle se généralise et s'intensifie. De nombreux secteurs d'activité adoptent de nouveaux outils qui transforment les pratiques professionnelles et l'organisation du travail. Il est donc utile de sensibiliser les employeurs et les acteurs qui pilotent ces projets à la prise en compte des impacts de ces outils sur les conditions de travail de leurs salariés.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

En 2026, l'Aract Bretagne ira à la rencontre des employeurs et des salariés d'organisations bretonnes, mais aussi des acteurs qui accompagnent l'introduction de l'IA, afin de les aider à prendre en compte la transformation du travail induite par l'introduction d'un outil numérique. L'Aract s'appuiera sur différents outils et formats pour sensibiliser et aider à l'appropriation de premiers repères pour l'action :

- Le parcours d'expo-sensi en 2 séquences : sensibilisation aux impacts du numérique sur le travail et aide à l'appropriation de la méthode de questionnement « Boite Noire »
- L'atelier basé sur le jeu sérieux « Travail & Ecologie » développé par l'ANACT et ETUI. Au format d'un atelier collectif, les participants discutent des impacts de l'IA dans des domaines variés et imaginent des façons de créer les conditions d'une introduction bénéfique à la performance et aux conditions de travail.

L'Aract pourra également contribuer à quelques événements de ses partenaires par le biais de conférences, webinaires, tables rondes, ou autres formats sur-mesure.

	Cibles	Employeurs, pilotes de projet, représentants du personnel, accompagnateurs des projets numériques
	Livrables	Supports d'animation et de communication de ces événements
	Partenaires	EDIH Bretagne, CCI
	Budget temps	17 jours
	Financeurs	Financements privés (entreprises ou partenaires)
	Pilote du projet	Jean-Alain Gourret, chargé de missions

## [PRIORITÉ 5] Communication et partenariats

### RENFORCER LA VISIBILITE DE L'AGENCE ET STRUCTURER UNE STRATEGIE DE DIFFUSION ET DE TRANSFERT DE SES METHODES ET OUTILS

Projet 13 A : Rendre visible nos méthodes et nos outils à des cibles avec différents moyens de communication



#### Contexte et objectif du projet

L'Aract Bretagne poursuit ses objectifs de conforter la visibilité de son offre de services pour les entreprises et des partenaires, de promouvoir les actions de l'Agence et d'être reconnu comme « acteur ressources » sur toutes les questions liées aux conditions de travail : attractivité et intégration durable, maintien en emploi, organisation du travail, prévention des risques, de l'usure professionnelle, égalité professionnelle, Qualité de vie au travail et des conditions de travail, transformations numériques, transition écologique...

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

L'Agence régionale programme et met en oeuvre :

- Le plan de communication et de valorisation de l'expertise de l'équipe et de l'Anact ;
- la création et l'édition de supports de valorisation des enseignements issus des expérimentations (guides, fiches méthodologiques, récits et témoignages d'entreprise, vidéos...)
- l'animation des pages régionales du site web Anact ;
- la présence sur les canaux de communication (réseaux sociaux) ;
- l'organisation de la Semaine pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail - SQVCT ;
- l'organisation d'ateliers, webinaires, matinales, formations à destination des entreprises, des partenaires, des consultants ;
- la participation à des manifestations ou webinaires organisés par les partenaires.

	Cibles	Acteurs d'entreprises et acteurs relais, partenaires
	Livrables	Affiches, vidéos, articles, publications, diffusion d'outils sous différents formats, communication internet et réseaux sociaux, mailing, newsletter
	Partenaires	Entreprises, partenaires institutionnels et financeurs, autres relais et partenaires en fonction des projets.
	Budget temps	43 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER État et Région, FSE
	Pilote du projet	Marie Christine Queillé, chargée de communication

## [PRIORITÉ 5] Communication et partenariats

### RENFORCER LA VISIBILITE DE L'AGENCE ET STRUCTURER UNE STRATEGIE DE DIFFUSION ET DE TRANSFERT DE SES METHODES ET OUTILS

**Projet 13 B : Développer nos partenariats pour diffuser et transférer nos méthodes et nos outils – Cap stratégique en Bretagne**

#### Contexte et objectif du projet

La stratégie partenariale de l'Aract Bretagne pourrait être structurée autour d'un objectif central : faire du travail un levier conjoint de performance globale, de santé au travail et d'attractivité des filières bretonnes, en s'appuyant sur des alliances ciblées par secteurs, territoires et thèmes prioritaires.

#### DESCRIPTION SYNTHETIQUE

Des alliances opérationnelles par secteurs clés

- Développer des partenariats structurés avec les interprofessions et fédérations (ABEA et agroalimentaire, pêche/maritime, médico-social, numérique/cyber, logistique, BTP, services) pour porter des programmes conjoints : prévention de l'usure professionnelle, QVCT, transitions numérique et écologique.
- Co-animer des démarches sectorielles (guides, appuis collectifs, expérimentations, communautés de pratiques) qui articulent performance, organisation du travail et prévention, avec un ciblage fort sur les TPE-PME.

Un bloc « santé au travail – emploi – compétences »

- Consolider un noyau dur avec services de prévention et de santé au travail, Carsat, DREETS, ARS, Cap emploi, OPCO et réseaux d'insertion pour traiter ensemble : maintien en emploi, prévention de la désinsertion, reconversions, sécurisation des parcours.
- Monter des projets communs sur l'usure professionnelle, la santé psychique, le vieillissement au travail, la santé des femmes au travail, en croisant données de sinistralité, besoins de compétences et réalités des métiers bretons.

Ancrage territorial et dialogue social




- Nouer des partenariats forts avec les intercommunalités, Régions, agences de développement, chambres consulaires et maisons de l'emploi pour développer des démarches « travail et transitions » à l'échelle de bassins d'emploi (expérimentations territoriales, plans d'actions multi-acteurs).
- Soutenir la montée en puissance du dialogue social de proximité : appuis aux CSE, formations croisées directions/représentants, espaces de discussion territoriaux sur le travail et les transitions (numérique, écologique, démographique).

Rôle de pôle ressources et de diffuseur

- Positionner l'Aract comme pôle de ressources pour les acteurs qui accompagnent les entreprises (consultants, réseaux RSE, organismes de formation, têtes de réseau ESS, structures d'accompagnement à la transition écologique et numérique) : outillage, formation, capitalisation d'expériences, transfert de méthodes centrées travail.
- Mettre en visibilité les innovations bretonnes (expérimentations, retours d'expérience, outils) et organiser leur diffusion : webinaires, communautés de pratiques, publications, appuis à l'appropriation par branches et territoires.

Focus sur les transitions numérique et écologique

- Construire des partenariats spécifiques avec les acteurs du numérique et de la cybersécurité, ainsi qu'avec les structures engagées dans la transition écologique, pour intégrer systématiquement les enjeux de travail, de santé et de compétences dans les projets de transformation.
- Expérimenter des « parcours d'accompagnement des transitions par le travail » associant entreprises, branches, préventeurs, acteurs de l'emploi et de l'écologie, avec l'Aract en tiers facilitateur et garant de la prise en compte du travail réel.

	Budget temps	78 jours
	Financeurs	BOP 103 au titre du CPER État et Région
	Pilote du projet	Véronique Bouyaux, directrice

## L'ÉQUIPE



Véronique Bouyaux  
Directrice régionale  
v.bouyaux@anact.fr



Florent Arnaud  
Chargé de missions  
f.arnaud@anact.fr



Cécile Boutouyrie  
Assistante de gestion  
c.boutouyrie@anact.fr



Lise Delcourt  
Chargée de missions  
l.delcourt@anact.fr



Céline Fleury  
Chargée de missions  
c.fleury@anact.fr



Coralie Guillou  
Chargée de missions  
c.guillou@anact.fr



Jean-Alain Gourret  
Chargé de missions  
Ja.gourret@anact.fr



Damien Leduc  
Chargé de missions  
d.leduc@anact.fr



Marie-Christine Queillé  
Assistante  
Chargée de communication  
mc.queille@anact.fr



227 rue de Châteaugiron  
35000 Rennes  
Tél : 02 23 44 01 44

contact-aract-bretagne@anact.fr  
<https://www.anact.fr/bretagne>