



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

anact

— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail

Améliorer l'attractivité des entreprises en agissant
conjointement sur les conditions de travail et d'empl



Fonds pour l'amélioration
des conditions de travail

Webinaire appel à projets Fact n°1 2023

26 avril 2023

Notre mission

L'Anact a pour vocation de **promouvoir l'amélioration des conditions de travail**, en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles.

Pour cela, elle **conçoit et diffuse des méthodes et outils éprouvés** dans un objectif partagé : concilier durablement qualité de vie au travail et performance.

Nos moyens

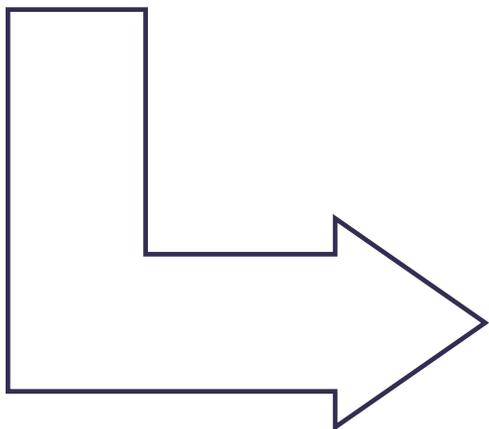
Une agence nationale (**Anact**) dont le siège est installé à Lyon sous tutelle du ministère en charge du travail, réunissant 70 collaborateurs/trices organisés en équipes pluridisciplinaires

ET

16 agences régionales (**Aract**) positionnées au plus près des besoins des entreprises et des territoires, rassemblant 200 collaborateurs/trices.



- Le FACT, c'est quoi ?
- Qui peut en bénéficier ?
- Quel type de projets financés ?
- Quelle programmation 2023 ?



- Contexte et enjeux ?
- Orientation de l'appel à projets
- Projets attendus
- Procédure de dépôt des demandes

#1



fact

**Fonds pour l'amélioration
des conditions de travail**

- Un dispositif d'aide publique géré par l'Anact par délégation du ministère du travail.
- Un moyen de soutenir financièrement des projets innovants conduit par ou pour des PME sur le champ de l'amélioration des conditions de travail.
- Un activateur de dynamiques partenariales régionales, territoriales et / ou sectorielles.
- Un levier de capitalisation et de valorisation de bonnes pratiques pour le réseau Anact – Aract
- Un fonctionnement par appels à projets :
 - 2 AAP thématiques / an ;
 - 1 AAP sectoriel / an ;
 - 2 AAP territoriaux.

NOUVEAU

La possibilité, à titre exceptionnel, de soutenir des projets hors appel à projets.

Le Fact, c'est quoi ?

En quelques chiffres

- **4** millions d'€ / an pour 2022 et 2023 ;
- **60 à 80** dossiers engagés / an ;
- environ **250** TPE / PME touchées directement ;
- **500 000 à 900 000** € / AAP ;
- **20 à 30** projets retenus par AAP ;
- **30 à 50** % des dossiers déposés sont acceptés ;
- **70%** des projets retenus sont des actions collectives ou projets de branches.

- Les entreprises ou associations dont l'effectif est inférieur à 300 salariés ;
- Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles de branches nationales ou leur représentation régionale ou locale ;
- Les chambres consulaires et autres acteurs relais territoriaux ;
- Les structures publiques ne sont pas concernées par ce dispositif, elles peuvent, en revanche faire appel au FIACT ou au FIRH.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-dinnovation-rh-et-fiact>

Qui peut bénéficier du Fact ?

3 modalités d'action possibles

- **Action individuelle – pour l'entreprise ou l'association de moins de 300 salariés ;**
- **Action collective territoriale sectorielle ou inter-sectorielle ;**
- **Action de branche nationale, avec déclinaisons territoriales**

2 appels à projets
thématiques
nationaux
900 K€/AAP

1 appel à projets
sectoriel
900 K€/AAP

2 appels à projets
thématiques
territoriaux
900 K€/AAP

AAP 1

Attractivité et difficultés
de recrutement
dans les métiers
en tension

Secteurs et métiers
de l'industrie
2 régions pilotes
⇒ Aract Bretagne
et Pays de la Loire

AAP 1

Transformation du travail
et management
⇒ Aract AURA
Dispositif Elence

AAP 2

Soutenir des processus
de concertation –
négociation dans les
TPE – PME ou au niveau
des branches

Dossiers instruits
hors AAP
300 K€ /an
instruction tout au
long de l'année

AAP 2

Management et diversité
⇒ Aract Corse,
Guadeloupe,
Martinique, Réunion

#2

**Améliorer l'attractivité des entreprises
en agissant conjointement sur les
conditions de travail et d'emploi**

- Un sujet ancien, récurrent, à l'actualité renouvelée par la crise Co-Vid :
 - Les difficultés de recrutement existent des années 80
 - Pour mémoire, un guide pratique « Agir sur les difficultés de recrutement et l'attractivité des entreprises » a été publié par l'Anact en 2001
- Mais un sujet qui tend à s'accroître et à toucher toujours davantage de secteurs d'activité :
 - En 2023, selon Pôle Emploi, **61% des recrutements sont jugés difficiles par les entreprises** (contre 58% en 2022 et 45% en 2021)
 - Selon Pôle Emploi, toutes les entreprises et tous les secteurs sont concernés. Néanmoins **certains secteurs sont particulièrement touchés** et de **nouveaux secteurs** à risque émergent

Enquête Pôle Emploi 2023

Les secteurs les plus touchés :

- Métiers de la santé (dont secteur hospitalier et métiers du grand-âge à domicile ou en EHPAD)
- Transport et Logistique (dont transport décarboné)
- BTP (dont rénovation énergétique)
- Hôtellerie-Restaurant
- Numérique (dont cybersécurité)

De nouveaux secteurs émergents :

- Industrie de la santé et du médicament (relocalisation de production de molécules, nouvelles thérapies)
- Nucléaire

Contexte : origines et impacts

- 3 grands facteurs d'explications sont ciblées (DARES) :
 - **Facteurs exogènes** : caractéristiques du territoire, démographie, l'évolution de la population active ; orientation et formation ;
 - **Facteurs relatifs à l'offre de travail** : image métiers, pénibilité et prévention, évolution des attentes de certaines populations (jeunes) ; qualifications et compétences différenciées (secteurs et territoires), les conditions d'emploi (temps partiels, horaires, rémunérations,...)
 - **Facteurs endogènes, en lien avec la demande de travail** : les pratiques de GRH et de management, prise en compte de l'égalité, conditions et organisation du travail, les conditions d'emploi,
- Quelque soit les origines des difficultés de recrutement, des impacts en termes de :
 - **Performance de l'entreprise** : assurer l'activité, se développer
 - Sur les **conditions de réalisation du travail** : adaptation aux carences de recrutement

Enquête Pôle Emploi 2023

Les secteurs les plus touchés :

- Métiers de la santé (dont secteur hospitalier et métiers du grand-âge à domicile ou en EHPAD)
- Transport et Logistique (dont transport décarboné)
- BTP (dont rénovation énergétique)
- Hôtellerie-Restaurant
- Numérique (dont cybersécurité)

De nouveaux secteurs émergents :

- Industrie de la santé et du médicament (relocalisation de production de molécules, nouvelles thérapies)
- Nucléaire

Contexte : quelques facteurs explicatifs

- 3 grands facteurs d'explications peuvent être ciblées :
 - **Facteurs exogènes** : caractéristiques du territoire, démographie, évolution de la population active ; orientation et formation ;
 - **Facteurs relatifs à l'offre de travail** : image métiers, pénibilité et prévention, évolution des attentes de certaines populations (jeunes) ; qualifications et compétences différenciées (secteurs et territoires), les conditions d'emploi (temps partiels, horaires, rémunérations...)
 - **Facteurs endogènes, en lien avec la demande de travail** : les pratiques de GRH et de management, prise en compte de l'égalité, conditions et organisation du travail, les conditions d'emploi,
- Quelque soit les origines des difficultés de recrutement, des impacts en termes de :
 - **Performance de l'entreprise** : assurer l'activité, se développer
 - **Conditions de réalisation du travail et QVCT** : adaptation aux carences de recrutement

DARES (2021) : les 6 principaux facteurs à l'origine des difficultés rencontrées par les entreprises

- Le manque de main d'œuvre disponible ;
- Les contraintes géographiques ;
- Le lien entre emploi et formation, autrement dit les problèmes de compétences : lorsqu'un nombre trop limité de personnes sont formés aux métiers qui recrutent ;
- L'intensité des embauches, lorsque les employeurs renouvellent fortement leur main-d'œuvre du fait d'un turn-over élevé ou de la démographie de leurs effectifs ;
- La non durabilité des emplois renvoyant à la nature du contrat ;
- Les conditions de travail contraignantes – les employeurs qui signalent que leurs salariés sont exposés à des conditions de travail difficiles sont plus nombreux (85 % à connaître des difficultés de recrutement)

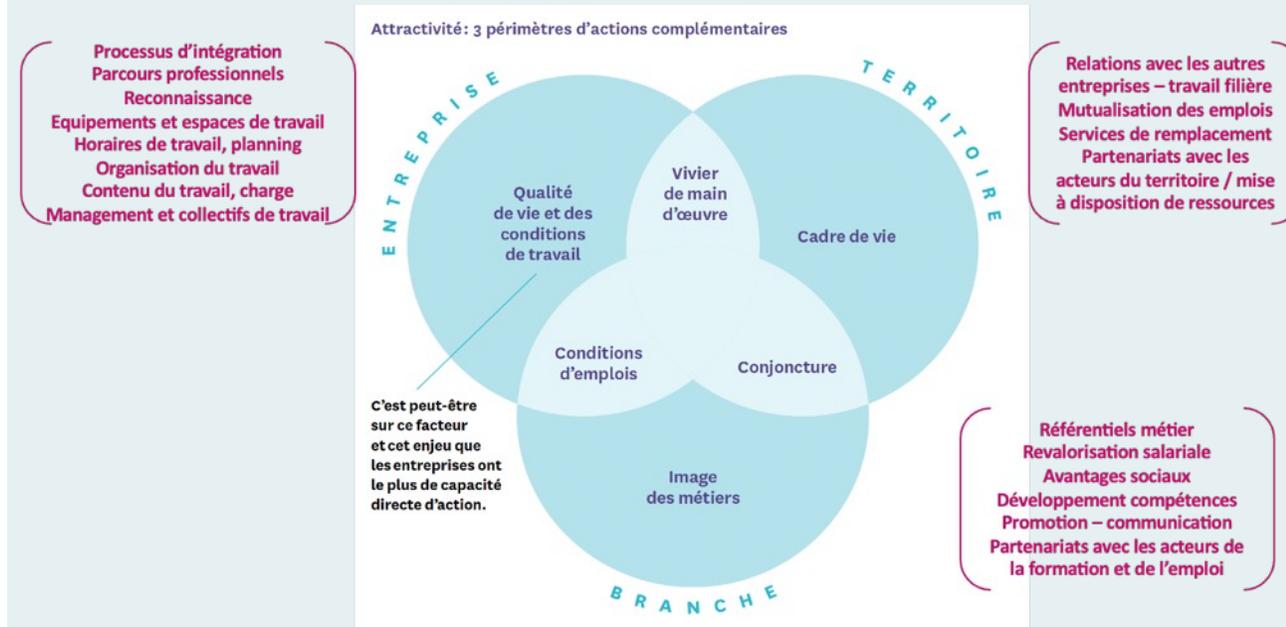
France Stratégie (2021) :

- Les facteurs couramment considérés n'expliquent qu'une faible proportion des difficultés de recrutement (14%)
- Une très grande part de la variance dans les difficultés exprimées reste inexpliquée par les métiers, les caractéristiques des entreprises et leur localisation. D'autres facteurs inobservables sont : la gestion des ressources humaines et du management, l'organisation du travail, la psychologie du chef d'entreprise ou encore l'image de marque de l'entreprise.

Contexte : pourquoi un nouveau FACT?

- De nombreuses expériences conduites sur les trois facteurs repérés, avec des résultats pas toujours à la hauteur des enjeux et des investissements
- En réponse, une hypothèse faite **d'agir plus encore sur l'articulation conditions d'emploi et conditions de travail à différents niveaux** :
 - Sectoriel, par ex en mobilisant le dialogue social
 - Territorial, par ex en renforçant la complémentarité des acteurs (emploi-formation-RH-conditions de travail)
 - Entreprise, par ex en invitant les organisations à aller au-delà de l'adaptation des pratiques de recrutement, de la marque employeur ou des conditions de travail seules

Hypothèse d'actions



3

Les projets attendus

Favoriser l'articulation conditions d'emplois et conditions de travail

Des projets innovants, visant à éclairer au moins une des quatre dimensions suivantes :

1. Dimension méthodologique :

- Comment mobiliser les entreprises ?
- Comment articuler approches classiques des recrutements et approches renouvelées intégrant pratiques de GRH, de management, d'évolution des organisations de travail, de prise en compte de la QVCT?
- Comment mieux intégrer les questions de travail (réel) dans les actions de recrutement et de fidélisation?

2. Dimension thématique :

- Comment intégrer des préoccupations de mixité, d'égalité professionnelles, d'intégration, de parcours, de prévention et d'allongement de la vie professionnelle dans les pratiques des entreprises?
- Comment ces préoccupations peuvent-elles contribuer à l'attractivité?

3. Dimension Dialogue social :

- Comment inciter les acteurs du dialogue social à mieux prendre en compte l'articulation conditions d'emplois/conditions de travail?
- Comment le dialogue social peut-il faire émerger des solutions aux niveaux sectoriel, territorial ou entreprise et à quelles conditions?

4. Dimension territoriale :

- Comment agir pour favoriser l'articulation conditions d'emplois/conditions de travail
- Quelle complémentarité imaginer entre acteurs pour ce faire?
- Peut-on imaginer des solutions mutualisées entre entreprises, à quelles conditions?

Les différents types de projets possibles

Plusieurs entrées possibles ...

- Recrutement / intégration / fidélisation
- Amélioration des pratiques RH
- Management du travail / adaptation des organisations du travail
- Prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail, démarches QVCT
- Prévention de la désinsertion professionnelle / Allongement de la vie professionnelle
- Mixite / égalité professionnelle
- ...

... pour 4 types de projets :

1. **Interventions innovantes** en entreprises (accompagnement au changement selon des modalités individuelles ou collectives)
2. **Appui et production de méthodes innovantes** portées par des acteurs de branches ou des territoires
3. **Démarches d'amélioration des conditions de travail** impulsées par des branches professionnelles, favorisant échanges entre partenaires sociaux et l'articulation entre les acteurs des conditions d'emplois et de travail
4. **Appui à la négociation collective** (outiller, accompagner) pour mieux prendre en compte les conditions de travail dans les problématiques de gestion des difficultés de recrutement / renforcement de l'attractivité des entreprises

#4

PROCÉDURE DE DÉPÔT DES DEMANDES



Registre d'action

action individuelle

Expérimentation

action collective

Expérimentation et capitalisation

action sectorielle

Etude-action, offre de service => production d'outils et méthodes à des fins de transfert



Attendus

- articulation thématique de l'appel à projets / QVCT
- critères d'éligibilité : engagement dans la durée / approche participative / démarche originale / paritarisme de projet / dynamique partenariale / niveau d'impact / respect des principes budgétaires / livrables



Démarche

Projet innovant, participatif

au sein d'une structure intervention consultant

3 à 10 structures intervention consultant(s)
temps appui intra / inter entreprise

multi-partenarial porteur de projet / prestataires externes



Livrables

bilan de l'action : livrables produits, ajustements ou modifications opérés par rapport au projet initial, résultats, effets produits, perspectives de diffusion

Bilan intermédiaire : niveau d'avancement, résultats, productions, ajustements ou modifications opérés par rapport au projet initial.

Bilan final : livrables produits, principales phases ou étapes significatives du projet, modalités d'association des salariés et IRP, ajustements ou modifications opérés, résultats, effets produits, enseignements généraux, perspectives de diffusion



Financements

12 à 14 jours / consultant
1000 € / jour

6 à 8 jours / consultant / structure
1000 € / jour
+ 6000 € coordination

+ outils et méthodes transférés, suites envisagées, perspectives de diffusion ou généralisation de l'opération

co-financement (80%) / plafond 100 K€
frais de personnel / prestations externes



Modalités de versement

- versement initial de 50 %
- versement final de 50%

- versement initial de 40 %
- versement intermédiaire de 30%
- versement final de 30%

Une commission ad'hoc examine les dossiers déposés et sélectionne ceux qui bénéficieront d'une subvention Fact, au regard :

De critères permanents

- **Eligibilité** du porteur (statut) et des actions proposées (appui-conseil, ingénierie, transfert) ;
- **Innovation** : solutions envisagées et / ou approches nouvelles et ambitieuses au regard du contexte spécifique de l'entreprise, du secteur d'activité ou du territoire concerné, pour répondre à des besoins en lien avec l'amélioration des conditions de travail ;
- **Particularités méthodologiques** : paritarisme, démarche participative, expérimentations, stratégies d'actions innovantes,...
- **Potentialisés d'impact** : nombre de personnes concernées, actions de transfert / diffusion envisagées, ...
- **Branches ou secteurs d'activités** concernées : secteurs à risques, pas ou peu engagés dans des démarches de prévention, ...

De critères spécifiques fixés et précisés par appel à projets

- *Action conjointe sur les conditions d'emploi et de travail ;*
- **Branches ou secteurs d'activités** concernées : métiers de seconde ligne ;
- Respect de l'**enveloppe financière** dédiée.

Un nouveau critère pour 2023 L'égalité Femme/Homme

Ces démarches visent, explicitement, à améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes. A ce titre, les porteuses et porteurs de projet sont invités à préciser dans quelle mesure est prise en compte l'égalité entre les femmes et les hommes :

Niveau 0 : Le projet est examiné au regard de l'Égalité, mais ne prend pas en compte la méthode ou l'objectif Égalité (pas d'enjeu Égalité, opportunité de réduire les inégalités sans suite, risque d'aggravation des inégalités) ;

Niveau 1 : le projet vise un objectif Égalité spécifiquement (objectif principal ou secondaire dans une de ses composantes) ;

Niveau 2 : le projet prend en compte dans le diagnostic les besoins et attentes spécifiques des F/H et les inégalités existantes (objectif transversal d'analyse ou de diagnostic) ;

Niveau 3 : Le projet évalue les impacts différenciés du projet sur les inégalités (objectif transversal de prévention ou transformation).

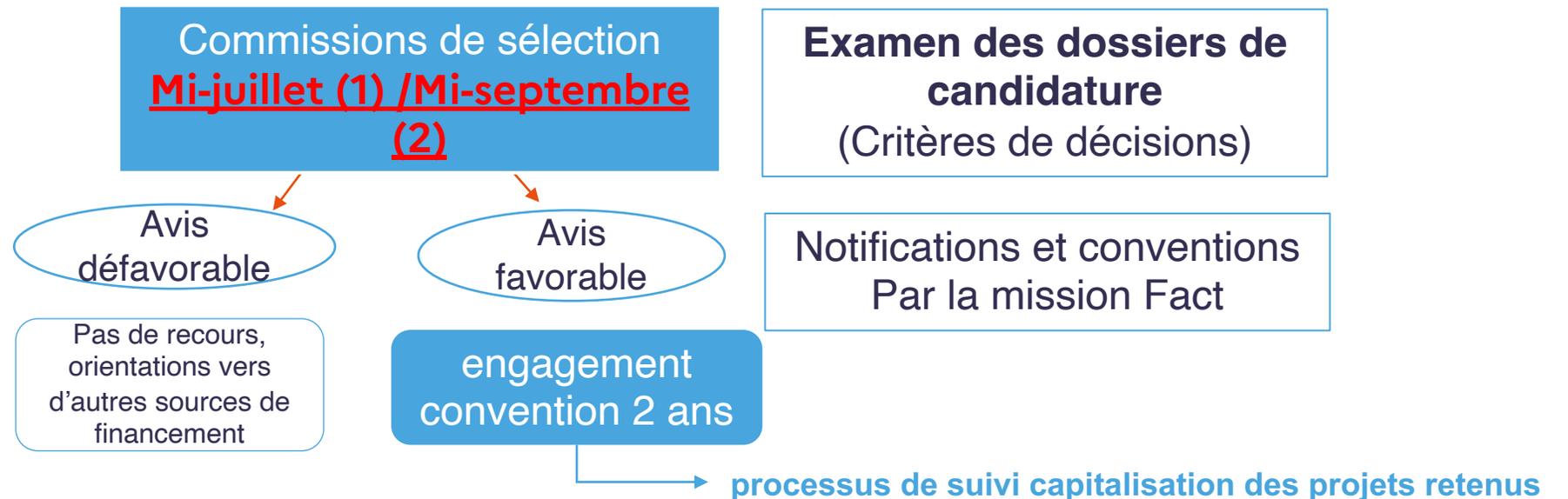
Procédure de dépôt des demandes

Phase d'élaboration des projets
(objectifs, démarche, livrables,
partenariats, entreprises,
budget...)

Dépôt des demandes en ligne
ouvert jusqu'au **30 juin / 1^{er}**
septembre

Appui – conseil sur l'ingénierie par la mission Fact
et les Aract des régions concernées
(éligibilité, opportunité, faisabilité)

Appui technique et demandes éventuels d'éléments
complémentaires liés au dépôt du dossier par la mission Fact



Vos questions

#5

POUR ALLER PLUS LOIN

- Informations sur le Fact : www.anact.fr/services/fact
- Arrêté Fact du 22 Octobre 2015 : <https://www.anact.fr/services/fact>
- L'appel à projets : <https://www.anact.fr/appel-projets-du-fact-conditions-de-travail-et-attractivite-des-entreprises-0>
- Contacter la mission Fact : infofact@anact.fr
- Ou votre correspondant Fact en région :
<https://www.anact.fr/fonds-pour-lamelioration-des-conditions-de-travail-qui-contacter>