

NOTE DE CADRAGE

Appel à projet national

« Aide à domicile : améliorer l'intégration des salariés et prévenir leur usure professionnelle »

Date de diffusion : 30 mai 2024

Date du webinaire de présentation : 30 mai 2024 à 11h15

Date limite de dépôt des dossiers : 20 septembre à minuit

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



Qu'est-ce que le Fact ?

Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) a pour objet de promouvoir et soutenir, au moyen d'une aide financière, des projets innovants, d'expérimentation et de diffusion de savoirs et de méthodes sur le champ de la qualité de vie au travail. Cette aide est versée sous forme de subvention dans le cadre d'une procédure d'appels à projets.

Ces projets sont susceptibles de mobiliser une stratégie d'action et des réponses nouvelles et ambitieuses, au regard du contexte spécifique de l'entreprise, du secteur d'activité ou du territoire concerné, pour répondre à des besoins en lien avec l'amélioration des conditions de travail. Ils s'inscrivent nécessairement dans le cadre d'un dialogue social authentique, d'une approche participative et d'une dynamique d'échanges et d'actions sur le travail.

Une enveloppe de **800 000 euros** est affectée pour cet appel à projets.

Table des matières

Table des matières

Table des matières	3
L'appel à projets « Aide à domicile » en bref	4
• Votre projet associe des salariés ou leurs représentants dans une logique de réflexion et de partage sur les pratiques professionnelles, et de création d'un dialogue social de qualité	4
Éléments de contexte	4
Un secteur en pleine évolution, peinant à recruter	5
Une activité exigeant un accompagnement renforcé des salarié(e)s.....	5
Orientations de l'appel à projets	6
Intégration et prévention de l'usure professionnelle, leviers de performance et d'attractivité des SAAD.....	6
Les projets attendus	6
Questions pratiques	9
Les critères d'éligibilité	9
Les critères de sélection	9
Comment candidater ?	9
Les 3 types d'action	11
Quelles sont les modalités de financement ?	12
Modalités de versement de la subvention accordée	13
Les engagements des candidats retenus et les liens avec l'Anact	13
Informations - Règlement général lié à la protection des données (RGPD)	14
L'égalité professionnelle dans un projet Fact	15
Pourquoi intégrer l'égalité F/H ?.....	15
Exemples d'actions en facteur de la réduction des inégalités	16

L'appel à projets « Aide à domicile » en bref

L'aide à domicile est une activité essentielle pour la société, mais une activité qui ne parvient pas à recruter à la hauteur de ses – forts - besoins en personnel. Les causes en sont plurielles : conditions de travail difficiles, fatigue professionnelle, manque de reconnaissance, etc. Les démarches d'amélioration des conditions de travail peuvent contribuer à renforcer l'attractivité des métiers de ce secteur. Ainsi, le présent appel à projets a pour vocation de **soutenir des projets innovants et expérimentaux** visant à améliorer les conditions de travail des salariés de l'aide à domicile, en **agissant notamment sur leur inclusion dans et par le travail et sur la prévention de l'usure professionnelle**.

- Vous êtes un **acteur ressource** pour des entreprises ou associations de l'aide à domicile (fédération ou groupement de l'aide à domicile, organisme consulaire, service de prévention et de santé au travail etc.) **ou une entreprise/association de l'aide à domicile dotée d'au moins un salarié** ;
- Vous avez un projet favorisant **l'inclusion de nouveaux salariés et/ou la prévention de l'usure professionnelle** en travaillant sur les conditions de travail des travailleurs de l'aide à domicile par une approche globale du travail.
- Votre projet **associe des salariés ou leurs représentants** dans une logique de réflexion et de partage sur les pratiques professionnelles, et de création d'un dialogue social de qualité
- Votre projet **prend en compte la question de l'égalité femmes/hommes** pour réinterroger le métier et ses représentations ?

L'appel à projets « **Améliorer les conditions de travail et prévenir l'usure professionnelle des travailleurs de l'aide à domicile** » peut y répondre.

Une enveloppe de **800 000 €** y est allouée.

Trois types de projets peuvent être soumis, dont les principales caractéristiques sont présentées dans le tableau ci-dessous :

	Action individuelle expérimentale	Action collective expérimentale inter-entreprises ou territoriale	Action collective de construction d'outils/méthodes
Objectifs de l'action	Accompagnement direct de la structure d'aide à domicile (SAAD)	Appui méthodologique et accompagnement aux SAAD associées	Mise à disposition auprès d'un maximum d'entreprises/associations d' éléments de connaissances, de « bonnes pratiques », d'outils et de méthodes afin d'améliorer leurs conditions de travail.
Caractéristiques du porteur de projet	<ul style="list-style-type: none"> • SAAD (entreprise ou association) entre 1 et 299 salariés ETP • acteur du secteur privé 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Acteur-ressource ou relais des SAAD</u> : organismes consulaires, fédération professionnelle, SPST, etc. • Acteur du secteur privé (dérogation pour les organismes consulaires qui peuvent être porteurs) 	
Contributeurs	-----	<ul style="list-style-type: none"> • 3 à 10 SAAD entre 1 et 299 salariés ETP • Le cas échéant, acteurs économiques et/ou territoriaux avec un intérêt au projet 	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprise/association SAAD entre 1 et 299 salariés ETP • Le cas échéant, acteurs économiques et/ou territoriaux avec un intérêt au projet et/ou entreprises non-SAAD parties prenantes d'une chaîne de valeur cohérente
Modalités d'action	Expérimentation d'actions/réorganisations	Expérimentation de modalités d'action et développement d'un outillage méthodologique	<ul style="list-style-type: none"> • Phases de construction d'une offre impliquant les cibles de cette offre. • Conception et transfert à une large échelle d'outils et de méthodes.

Éléments de contexte

L'aide à domicile est au cœur du lien social et transgénérationnel. Métier de « l'attention à l'autre », il offre un sens au travail peu égalé et devrait offrir à ses salarié(e)s une raison de travailler couronnée par une reconnaissance professionnelle et sociale significative.

Un secteur en pleine évolution, peinant à recruter

Avec le vieillissement progressif de la population et le « virage domiciliaire », le secteur de l'aide à domicile rencontre une montée en puissance exigeant un grand nombre de travailleurs aguerris, capables de surmonter des situations complexes (montée en charge des pluri-pathologies, du maintien à domicile de personnes de moins en moins autonomes, etc.). Or, le secteur peine à recruter. La non-mixité du métier et le stéréotype féminin posé sur les activités du domicile n'aide pas à diversifier le vivier de recrutement.

Des évolutions ont déjà été accomplies pour gagner en attractivité : professionnalisation des métiers, démarches de prévention des risques professionnels adaptées au travail à domicile, organisations du travail favorisant les collectifs de travail, etc. Les réformes en cours de l'aide à domicile peuvent être une nouvelle occasion d'innover en matière de réductions des risques et de l'usure professionnelle, mais elles peuvent aussi déstabiliser des systèmes déjà fragiles dans leur organisation du travail.

Une activité exigeant un accompagnement renforcé des salarié(e)s

Les aides à domicile restent en majorité des femmes¹, de plus de 50 ans, souvent confrontées à une certaine fragilité sociale : femmes seules avec enfants à charge ; salarié(e)s peu diplômé(e)s ; personnes étrangères, éventuellement depuis peu en France, et donc en cours d'intégration sociale... Ainsi, les aides à domicile appartiennent aux salariés « invisibles », connaissant une « *accumulation* [de contraintes sociales, personnelles et professionnelles] *qui creuse un fossé significatif, voire un décrochage complet avec le reste de la population active occupée* »². Or il est reconnu qu'une intégration dans une profession tenant compte des modalités de travail propres au métier et adaptée à la nouvelle recrue est essentielle, surtout lorsqu'il s'agit d'une personne en situation de fragilité.

Dans l'aide à domicile, l'intégration peut être complexifiée par une formation initiale et continue, parfois insuffisamment adaptée au contexte professionnel et à la réalité du terrain ou par l'absence d'accompagnement des nouveaux arrivants pouvant se traduire par une méconnaissance des contextes dans lesquels vont intervenir les professionnel(le)s (rapports avec les bénéficiaires et leurs proches, travail isolé, etc.). En outre, face à une activité contraignante sur le plan des conditions de travail, difficile sur les plans physique, psychique et émotionnel et peu reconnue, des salarié(e)s mal préparé(e)s n'acceptent que temporairement ces conditions de travail ; l'emploi d'aide à domicile devient fréquemment un emploi de transition.

De plus, les activités de l'aide à domicile peuvent engendrer une usure accélérée et de nombreux risques professionnels : chutes, troubles musculosquelettiques (TMS) et troubles psycho-sociaux (TPS), isolement, utilisation récurrente de produits chimiques, risque routier, etc. générant régulièrement maladies et accidents professionnels³.

L'attractivité et la performance attendues des nouveaux services autonomie à domicile (SAAD) sont donc l'occasion de travailler sur une autre manière **d'améliorer les conditions de travail, en abordant différemment l'intégration des nouveaux salarié(e)s et la prévention de l'usure professionnelle** entendue au sens large.

¹ 97% des salariés en 2014 (DARES, *Portraits statistiques des métiers 1982-2014*, 2016, p. 579-586)

² Fondation Travailler autrement, *Les Invisibles édition 2024 : des vies sous contrainte*, mai 2024

³ L'aide à domicile a un taux de fréquence et/ou de gravité d'AT et MP supérieur à la moyenne nationale.

Orientations de l'appel à projets

Intégration et prévention de l'usure professionnelle, leviers de performance et d'attractivité des SAAD

La prévention de l'usure professionnelle recouvre ici à la fois la prévention de l'usure elle-même, la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien durable en emploi⁴.

Les profils majoritaires d'aides à domicile renvoient à la question de l'intégration de ces salarié(e)s dans l'entreprise en tenant compte de leur singularité en tant que personne. Ce n'est pas une salariée ou un salarié théorique qui est intégré(e) dans l'entreprise, mais une personne avec ses compétences et ses difficultés par rapport au métier, son état physique et mental (donc éventuellement son usure professionnelle), ses expériences professionnelles etc. L'employeur s'adapte au niveau d'expérience et de compétence de chaque personne afin de l'accompagner dans son acculturation au métier et dans une montée en compétence progressive et appropriée, réduisant ainsi les mises en échec et les abandons de poste de salariés. Cette approche ouvre donc l'intégration jusqu'à une dimension sociale, par exemple de soutien à l'apprentissage de la langue française et des repères socio-culturels, évitant des incompréhensions avec les usagers.

La prévention de l'usure professionnelle des salariés devient un sujet incontournable pour un secteur qui veut garder ses travailleurs, surtout expérimentés, et qui se doit donc de réfléchir à long terme, sur le parcours professionnel qu'elle peut leur offrir. En effet, le nombre des risques professionnels de l'aide à domicile et l'usure en découlant incitent à la prise en charge de la prévention de l'usure professionnelle au sens large (de la prévention de l'usure au maintien en l'emploi). Il appelle donc à un travail, tout au long du parcours professionnel au sein du SAAD, sur l'évolution de l'employabilité sur le marché du travail de ces salariés. Aborder aussi largement la question permet la mise en œuvre d'une politique de lutte contre tout type d'exclusion professionnelle, quel que soit le degré d'usure et/ou de handicap.

Les mesures adoptées dans ces objectifs prévention de l'usure professionnelle ne doivent pas se restreindre à une partie de la population salariée (les seniors par exemple), au risque de déplacer les problèmes d'usure sur d'autres salariés, et de potentiellement accélérer leur propre usure professionnelle⁵.

Ainsi est posée la conviction qu'en accompagnant leurs salariés sur les registres de l'intégration professionnelle et de la prévention de l'usure professionnelle dans une approche collective et globale (*ie.* tenant compte de toutes les dimensions de l'individu), les SAAD créeront un intérêt nouveau pour le parcours professionnel qu'elles offrent. Elles pourraient même se placer au cœur d'une dynamique territoriale d'appui et d'accompagnement des personnes en fragilité sociale.

Les projets attendus

Sur quoi devront porter les projets ?

Cet appel à projets permettra de financer des **projets d'expérimentation** qui visent à renforcer **l'accompagnement des salariés de l'aide à domicile**, c'est-à-dire des manières d'organiser le travail et le management permettant la prise en compte des différents salariés dans leurs spécificités, permettant à ces personnes une découverte du métier en sécurité et une montée en compétence adaptée à leur rythme et leur acquis, mais aussi permettant de poser les conditions d'une prévention de l'usure professionnelle pour toutes et tous. Ces accompagnements peuvent concerner les nouvelles recrues comme celles en poste depuis plusieurs années.

Sur le fond, les projets devront :

⁴ A l'instar du PST 4, on parle ici de la dimension d'employabilité du travailleur. Le maintien en emploi recouvre donc à la fois le maintien *dans* l'emploi (maintien sur le poste grâce à des aménagements du poste, ou sur un autre poste de l'entreprise) et de maintien plus large *en* emploi (reclassement en externe, donc dans une autre structure, sur un poste ne comportant pas les contraintes devenues incompatibles avec l'état de santé du travailleur).

⁵ Bien entendu, il n'est pas nié que des mesures spécifiques puissent être utiles dans certains cas ; mais elles ne doivent pas être la seule solution recherchée et apportée sans explorer l'aspect collectif et d'organisation du travail.

- **permettre d'assurer l'intégration des nouveaux salariés et/ou de prévenir l'usure professionnelle**, en s'appuyant notamment sur une démarche de prévention des risques professionnels primaire (TMS, TPS, chutes, risque routier, etc.) ou une articulation entre plusieurs niveaux de prévention⁶, en particulier
 - en **agissant sur les causes à l'origine des risques** (comme l'organisation du travail, les relations professionnelles, le mode de management au sein de la structure, etc.) quels que soient l'âge, l'ancienneté, le sexe, les handicaps, etc. de la personne

Une attention pourra, par exemple, être portée, entre autres :

- *à la lutte contre l'isolement professionnel (mesures de prévention et de repérage des salariés en difficulté) ;*
- *à la création de parcours professionnels permettant une progression de carrière qui actionne la reconnaissance de la qualité du travail ainsi que de l'expérience et des compétences acquises, et qui tient compte de la pénibilité et de l'usure professionnelle intrinsèque au métier ;*
- *au développement d'une culture de la prévention des risques professionnels et de l'usure professionnelle ;*
- *au repérage de tâches confiées plutôt à certaines catégories de personnes (seniors, hommes, personnes ayant un handicap, etc.) et aux conséquences, évidentes ou cachées, de cette répartition des missions/fonction au sein du métier d'aide à domicile (exclusion de catégorie d'une progression de carrière ? de primes ? exposition prolongée à certains risques professionnels, etc.) ;*
- *à la création de parcours assurant un maintien de l'employabilité des salariés (prise en compte des spécificités des publics salariés) et tenant notamment compte des pathologies auxquelles les travailleuses femmes peuvent être plus particulièrement exposées ;*
- *au transfert des savoir-faire entre salariés expérimentés et novices (mise en place de tutorats, accompagnement à la prise de poste, plans de formation tout au long de la carrière, etc.) ;*
- *à une organisation du travail donnant la capacité aux individus et aux collectifs de travail de répondre à l'imprévu en leur laissant des marges de manœuvre, des possibilités de régulation de l'activité individuelles et collectives (autonomie reconnue et cadrée des salariés, programmes de travail adaptés, tenant compte des temps de trajet et laissant une possibilité de réaction à des imprévus, sensibilisation des managers etc.).*

- **et/ou en engageant toute action destinée à repérer les troubles⁷ et prévenir l'usure professionnelle en enrayant, le plus tôt possible, leur évolution**, par une **approche globale du travail** (moyens, choix de manière de travailler, résolution de problèmes, définition d'un travail de qualité, sens du travail). Les projets viseront, autant que possible, à **travailler sur un plan collectif** (politique d'entreprise concernant la démarche de prévention et l'adaptation des postes ; recherche des causes primaires originelles associées aux troubles constatées et construction d'une démarche articulant plusieurs niveaux de prévention, etc.).

L'étude des **risques professionnels particulièrement présents dans le secteur** (exposition au risque chimique, troubles musculosquelettiques, troubles psychosociaux, chutes, accidents routiers, violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), etc.) est encouragée. L'exposition différenciée aux risques professionnels entre les femmes et les hommes sera particulièrement regardée.

⁶ On distingue classiquement **3 niveaux de prévention** :

- **la prévention primaire** analyse les conditions de travail comme de potentiels facteurs de risque et y réagit afin d'éviter les impacts néfastes de ces conditions de travail. L'objectif est de préserver la santé des travailleurs avant toute apparition de problème de santé, en travaillant sur les causes potentielles de troubles.
- **la prévention secondaire** vise à enrayer l'évolution de troubles dès leur détection et à diminuer les cas de pathologies avérés
- **la prévention tertiaire**, répond à des problèmes de santé avérés, en évitant les complications/aggravations de ces problèmes et en permettant de compenser les difficultés rencontrées en situation de travail. Elle a donc une dimension curative à côté de celle préventive.

⁷ Les troubles englobent ici plusieurs niveaux de gravité : à un premier niveau, ce sont les signes physiques ou psychiques de difficulté à réaliser une action, un geste, une tâche. A un degré supérieur, on trouve le handicap, qui empêche la personne de réaliser le geste ou la mission. Ce dernier peut être temporaire ou définitif. Enfin, la pathologie, ensemble de symptômes/signes permet de poser le diagnostic d'une maladie précise.

Une attention particulière sera portée à la **prévention des accidents graves et/ou très récurrents et mortels**.

Dans tous les cas, la démarche **devra dépasser les obligations réglementaires en la matière**.

Elle devra également :

- **s'appuyer sur un dialogue professionnel de qualité pour faire émerger des réponses en prise avec la réalité du travail réalisé** (et ne pas se restreindre au travail prescrit pour construire des réponses qui ne seraient pas en adéquations avec les situations vécues).
 - A partir de cette base de travail, le projet **encouragera la construction d'un dialogue social pertinent et utile**, par exemple favorisant et/ou officialisant une politique d'entreprise tournée sur l'intégration, la prévention de l'usure professionnelles et les questions d'égalité professionnelle liées à ces sujets. Le dialogue social peut aussi se nouer à un niveau supérieur (comme celui d'une fédération ou de la branche), à partir de l'ancrage concret remonté des SAAD associées au projet.
- **tenir compte de l'égalité femmes/hommes**, par exemple en travaillant autour des représentations du métier chez les salariés, chez les potentiels futurs salariés comme chez les bénéficiaires. Un lien pourra être fait avec de nécessaires efforts de revalorisation de ce métier fortement féminisé.
 - La réflexion autour de l'égalité femmes/hommes **pourra s'ouvrir, plus largement, aux mécanismes de discrimination et de mise à l'écart, voire d'exclusion professionnelle, pouvant émerger sur d'autres critères** (âge, handicap, etc.).

Sur quoi NE devront PAS porter les projets ?

- Les projets ne devront **pas se contenter** d'une approche de la prévention des risques **seulement tertiaire et/ou de mise aux normes réglementaires** de sa politique d'accueil et de prévention des risques professionnels.
- De plus, conformément aux règles encadrant le Fact, les projets ne pourront pas se résumer à une demande de prise en charge **d'investissements matériels ou d'actions de formation**. Ce type de dépenses peut faire partie intégrante de projets soumis au Fact, mais **sous réserve que ces dépenses ne soient pas incluses dans le montant de la subvention demandée au Fact**.

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

- **les structures d'aide à domicile** quelle que soit leur forme juridique
- **les acteurs-ressources ou relais de ces structures d'aide à domicile** : leur fédération ou groupement, les organismes consulaires, les organisations syndicales ou patronales du secteur, les organismes de formation mais aussi les services de prévention et de santé au travail (SPST). Ces acteurs peuvent porter également un projet au nom de la branche professionnelle.

Des projets, pour qui ? (Les acteurs cibles des projets proposés)

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

- d'une ou plusieurs structures d'aide à domicile quelle que soit leur forme juridique
- dotée d'une relation employeur/salarié(s) permettant la participation des salariés et/ou de leurs représentants.
- ayant un projet visant la population salariée des aides à domicile. Le personnel administratif, de direction, ou des services-support d'une structure pourront être intégrés aux projets mais en cibles secondaires, dans l'objectif d'une réflexion globale sur la politique de la structure, les parcours professionnels, etc. Leur intégration est donc facultative, contrairement celle des salarié(e)s aides à domicile.

Questions pratiques

Les critères d'éligibilité

- Portage du projet par une structure ou association privée de moins de 300 salariés pour une action individuelle expérimentale ; implication d'entreprises ou associations privées de moins de 300 salariés pour les actions collectives.
- Consultants retenus pour le projet **nécessairement externes à la structure porteuse du projet.**
- Parité dirigeant-salariés dans les instances décisionnelles du projet et participation de salariés (des salariés sont associés au projet)
- Incitation à la prise en compte de **l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les projets**
- Respect des règles budgétaires *de minimis*⁸ et des 80% maximum d'aides publiques⁹
- Clôture de tous les projets financés au porteur de projet par le Fact antérieurement au dépôt de la demande.

ATTENTION : Les investissements matériels et les actions de formation ne sont pas pris en charge par le Fact.

Les critères de sélection

Les projets seront examinés par une commission de sélection composée d'experts du secteur de l'aide à domicile et des thématiques de l'intégration et de la prévention de l'usure professionnelles sur la base des critères suivants :

- Avoir une dimension expérimentale
- Avoir une cohérence entre l'objectif du projet et la méthodologie proposée ;
- Pertinence et équilibre du budget
- Qualité des partenariats techniques et financiers le cas échéant
- Capacité à pouvoir capitaliser les enseignements (savoirs/méthodes, portée du projet)
- Respect des orientations de l'appel à projets concerné détaillées en p. 8-9 :
 - permettre d'assurer l'intégration des nouveaux salariés et/ou la prévention de l'usure professionnelle en agissant sur les causes originelles des risques et/ou en engageant toute action destinée à repérer les troubles et enrayer, le plus tôt possible, leur évolution, par une approche globale du travail ;
 - s'appuyer sur un dialogue professionnel de qualité pour faire émerger des réponses en prise avec la réalité du travail réalisé ;
 - tenir compte de l'égalité femmes/hommes.

Comment candidater ?

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

[Retrouvez ici la liste des Aract et leurs coordonnées.](#)

Dans le cadre du Fact, **le porteur de projet choisit le type d'action** le plus approprié en fonction des caractéristiques détaillées dans le tableau pages suivantes.

⁸ La règle du « de minimis » est issue d'un règlement européen. Elle spécifie que des aides aux entreprises ne sont autorisées que sous réserve de **ne pas dépasser le plafond de 300 000 € par entreprise sur une période de 3 années glissantes.**

⁹ La « règle des 80% » exige que le montant de la subvention versée par le Fact n'ait pas pour effet de porter le montant global des aides publiques promises pour le projet à plus de 80% du montant total prévu pour financer le projet.

Dans un souci d'optimisation de l'impact des projets et d'incitation à une large diffusion d'outils et méthodes aux exploitations et acteurs agricoles d'un territoire ou d'une filière, le Fact recommande l'engagement d'actions collectives, chaque fois que cela est possible.

Il pourra consulter la liste des informations à renseigner et des pièces à joindre à son dossier :

- [pour une entreprise \(action individuelle expérimentale\)](#)
- [pour une action collective expérimentale inter-entreprises ou territoriale](#)
- [pour une action collective de construction d'outils/méthodes](#)

Il **devra saisir en ligne sa demande** de subvention **au plus tard** le **vendredi 20 septembre 2024 à minuit**, depuis le site de l'Anact, et en utilisant les liens ci-dessous selon le type d'action retenu :

- [pour une entreprise \(action individuelle expérimentale\)](#)
- [pour une action collective expérimentale inter-entreprises ou territoriale](#)
- [pour une action collective de construction d'outils/méthodes](#)

Tout dossier resté incomplet le 20 septembre 2024 à minuit sera considéré comme inéligible et ne sera pas étudié par la commission de sélection.

Les 3 types d'action

	Action individuelle expérimentale	Action collective expérimentale inter-entreprises ou territoriale	Action collective de construction d'outils/méthodes
Objectifs de l'action	Accompagnement direct de l'entreprise/association porteuse	Appui méthodologique et accompagnement aux entreprises/associations associées	Mise à disposition auprès d'un maximum d'entreprises ou d'associations d'éléments de connaissance, de « bonnes pratiques », d'outils et de méthodes afin d'améliorer leurs conditions de travail. Projet au profit d'un secteur ou d'une filière ou bien projet sur une thématique nécessitant une réflexion commune avec d'autres secteurs
Caractéristiques du porteur de projet (critères cumulatifs)	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Entreprise/association bénéficiaire elle-même</u> • Entreprise de 1 à 299 salariés ETP • Doit être un acteur du secteur privé 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Acteur-ressource ou relais des SAAD</u> : fédérations professionnelles, organisme consulaire, organismes de formation, service de prévention et de santé au travail (SPST) etc sans exigence de taille • Doit être un acteur du secteur privé, mais pouvant être en charge d'une mission de service public. Dérogation pour les organismes consulaires qui peuvent être porteurs de projet. 	
Contributeurs		3 à 10 SAAD de 1 à 299 salariés ETP Le cas échéant, acteurs économiques et/ou territoriaux pouvant avoir un intérêt au projet et/ou entreprises non-SAAD parties prenantes d'une chaîne de valeur cohérente	SAAD de 1 à 299 salariés ETP Le cas échéant, acteurs économiques et/ou territoriaux pouvant avoir un intérêt au projet et/ou entreprises non-SAAD parties prenantes d'une chaîne de valeur cohérente
Modalités d'action	- Expérimentation d'actions/réorganisations	Expérimentation de modalités d'action et développement d'un outillage méthodologique	- Différentes phases de construction d'une offre impliquant les bénéficiaires : étude-action, phases expérimentales (tests d'usage, etc.), modalités de diffusion adaptées aux cibles etc. Conception et transfert à une large échelle d'outils et de méthodes
Experts associés	Consultant externe et indépendant du porteur de projet ayant compétences en QVCT	Consultant(s) externe(s) et indépendant(s) du porteur de projet dont au moins un ayant compétences en QVCT	Consultant(s), dont au moins un, externe et indépendant du porteur de projet, ayant compétences en QVCT Contrairement aux deux autres actions, la conception d'outils et de méthodes peut être réalisée par le porteur de projet lui-même.

Quelles sont les modalités de financement ?

Modalités de financement selon les types de projets

Actions	Action individuelle	Action collective inter-entreprises ou territoriale	Action collective de construction d'outils et méthodes
Modalités de prise en charge financière	<ul style="list-style-type: none"> 12 jours maximum de prestation par un consultant externe 2 jours supplémentaires en cas de capitalisation ou de valorisation des enseignements du projet 	<ul style="list-style-type: none"> 8 jours maximum de prestation de consultant par entreprise, et 6 jours maximum de coordination, de capitalisation¹⁰, d'évaluation et de valorisation des enseignements du projet 	<p>Coût des actions de coordination, accompagnement, capitalisation, valorisation et diffusion/essaimage réalisées dans le cadre du projet.</p> <p>Calcul de la subvention sur la base d'un budget prévisionnel</p>
Plafond	Prise en charge des jours d'intervention et de capitalisation/valorisation jusqu'à 1000 € ¹¹ par jour	La prise en charge peut aller jusqu'à 1 000 € ¹² par jour et par consultant	Plafond de 100 000 € pour l'ensemble du projet Plafond de prise en charge de 1000 € ¹³ par jour et par consultant.
Actions financées	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement individuel Actions de capitalisation-valorisation le cas échéant 	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement intra-entreprise des SAAD-cibles uniquement Prestation de consultant en temps collectifs /interentreprises (financement global donc possible pour toutes les entreprises du projet) <ul style="list-style-type: none"> Actions de coordination, capitalisation, évaluation, valorisation 	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement intra-entreprise des SAAD-cibles uniquement Prestation de consultant en temps collectifs /interentreprises (financement global donc possible pour toutes les entreprises du projet) Actions éligibles listées précisément dans le tableau budgétaire annexe à la candidature

¹⁰ La capitalisation peut être réalisée par le porteur de l'action collective ou un consultant externe.

¹¹HT ou TTC selon que la structure est assujettie ou non à la TVA.

¹²HT ou TTC selon que la structure est assujettie ou non à la TVA.

¹³HT ou TTC selon que la structure est assujettie ou non à la TVA.

Modalités de versement de la subvention accordée

Pour une action individuelle :

- Un premier versement de 50 % de la subvention accordée est versé à la signature de la convention.
- Le solde restant de 50% est versé au plus tard 2 mois après le terme de la convention, sous réserve de disposer des justificatifs demandés – voir ci-dessous.

Pour les actions collectives :

- Un premier versement de 30 % de la subvention accordée est versé à la signature de la convention ;
- Un second versement de 30% est versé sur présentation d'un bilan intermédiaire - généralement à n+ 1 an ;
- Le solde restant de 40% est versé au plus tard 2 mois après le terme de la convention, sous réserve de disposer des justificatifs demandés – voir ci-dessous.

Les deuxièmes acomptes et le solde sont tributaires de la bonne réalisation du projet. Les éléments à renseigner sont :

- pour une entreprise : [bilan final](#)
- pour une action collective territoriale interprofessionnelle :
 - [bilan intermédiaire](#)
 - [bilan final](#)
- pour une action sectorielle territoriale ou nationale :
 - [bilan intermédiaire](#)
 - [bilan final](#)

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

L'Anact met en place une animation collective des appels à projets, afin que les projets se potentialisent et s'enrichissent mutuellement ; des apports qualitatifs sont également proposés aux porteurs de projets, afin de monter en compétence et de travailler certaines thématiques dans le cadre de leur projet (QVCT, égalité femmes-hommes, dialogue social etc).

Tous les porteurs de projets lauréats s'engagent donc à participer *a minima* à 3 temps collectifs :

- un **séminaire de lancement** des travaux de l'appel à projets, en début de parcours, une fois que tous les conventionnements entre les porteurs et l'Anact sont signés (**une demi-journée ; visioconférence**)
- un **séminaire de mi-parcours**, à la fin de la première année de conventionnement (**une demi-journée ; visioconférence**)
- un **séminaire de clôture** de l'appel à projets, ouvrant sur un bilan collectif des enseignements tirés de l'appel à projets, et des enseignements plus généraux sur la thématique portée, au travers des résultats des expérimentations menées dans les projets (**une journée ; présentiel**)

Les chargés de mission de l'Anact assurent le suivi des projets retenus.

Ils participent – en fonction de leur disponibilité – aux COPIL ou autres temps forts des projets.

Informations - Règlement général lié à la protection des données (RGPD)

L'Anact dont ses agences régionales est amenée à traiter et conserver vos données personnelles. Ces données sont utilisées afin de vous informer des suites données à votre candidature, d'organiser votre participation au dispositif le cas échéant, et de vous accompagner dans ce cadre. Il est également possible de vous solliciter afin de participer à des événementiels valorisant votre participation au Fact ainsi qu'à des séminaires de capitalisation. Ces informations peuvent être communiquées aux animateurs du Fact dans ce but. Elles ne font l'objet d'aucune sous-traitance, d'aucun traitement à caractère commercial et ne sont pas transférées hors Union Européenne. Elles sont conservées pour une durée de cinq ans. Vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité et d'effacement de celles-ci. Vous avez la possibilité d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle. Vous pouvez vous opposer au traitement des données vous concernant et disposez du droit de retirer votre consentement à tout moment en vous adressant à infofact@anact.fr.

L'égalité professionnelle dans un projet Fact

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

Cette fiche permet de comprendre les enjeux de l'intégration de l'égalité professionnelle dans les projets, et se veut une aide pour un premier pas vers cette intégration.

Pourquoi intégrer l'égalité F/H ?

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

Au-delà des écarts de rémunération et de carrière, on constate que le travail n'a pas les mêmes impacts sur la santé des femmes et des hommes – et ce pour une double raison :

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

- Il existe une division horizontale et verticale des métiers, des activités, et des parcours au regard de représentations des conditions de travail, des compétences, et des stéréotypes de genre ;
- Le travail se cumule avec les activités du hors travail (domestiques, familiales, d'aidance, associatives...);
- Il existe également une surexposition aux violences sexistes et sexuelles des femmes, ainsi que des violences domestiques pouvant affecter le travail et l'emploi, etc... ;

C'est l'approche **sociale ou de genre**.

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

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

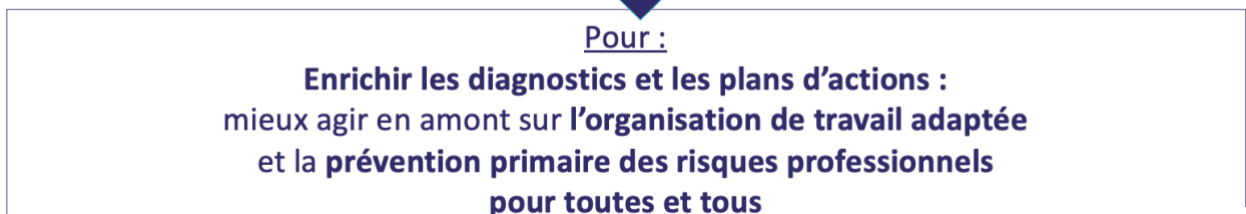
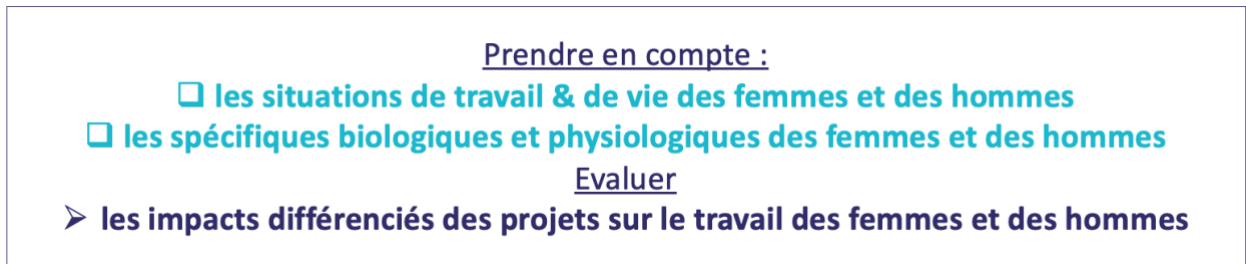
C'est l'approche **biologique, selon le sexe**.

Aussi il est important, lors de la mise en place de tout projet, d'adopter une approche :

- à la fois différenciée pour mieux comprendre le travail des femmes et des hommes ;
- et inclusive/universelle afin de transformer l'organisation de travail, en adaptant le travail pour qu'il convienne à la fois aux femmes et aux hommes.

ATTENTION ! « Différencier n'est pas discriminer »

Cette démarche vise une **égalité d'accès à la QVCT pour toutes et tous**.



Le modèle des **inégalités organisationnelles femmes-hommes** distingue 4 grandes causes aux écarts de rémunération, santé, carrière qui sont autant de leviers d’action pour agir.



Exemples d’actions en facteur de la réduction des inégalités

- **AGIR AU NIVEAU DE LA MIXITE** : Adapter l’organisation de travail notamment des secteurs à prédominance masculine et féminine - afin de mieux intégrer des personnes du sexe sous représenté (tenir compte des différences de morphologie, taille, force musculaire, aménager les postes pour les femmes enceintes) ;
- **AGIR AU NIVEAU DU TRAVAIL** : Repérer et prévenir les risques notamment des emplois à prédominance masculine ou féminine qui sont invisibilisés (port de charges, EPI, risques chimiques, risques psycho-sociaux, risques liés aux violences sexistes ou sexuelles...) ;
- **AGIR AU NIVEAU DES PARCOURS** : Anticiper les risques d’usure professionnelle en développant les parcours. Prévenir les risques de désinsertion professionnelle (liés à des inaptitudes du travail ou à des problématiques de santé publique cancer du sein, endométriose...) en mettant en place des dispositifs de maintien en activité
- **AGIR AU NIVEAU DES TEMPS DE TRAVAIL** : Limiter les horaires atypiques et les temps partiels subis, développer la flexibilité des temps de travail au niveau des horaires, proposer le télétravail/travail hybride/semaine de 4 jours choisie...



Anact - Mission Fact

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

[Consultez la FAQ](#)