



Appel à projet FACT n°2021 – 02

« Accompagner les transitions écologiques, économiques et sociales dans les TPE - PME »

Date de communication : 18 mai 2021

Date limite de dépôt des dossiers : 17 septembre 2021

Commission d'examen des dossiers : 6 octobre 2021

Dépôt des demandes à faire en ligne sur le site anact.fr

Pour plus d'informations : <https://www.anact.fr/appele-projets-prevention-de-la-desinsertion-professionnelle-des-seniors>

Le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) a pour objet de promouvoir et soutenir, au moyen d'une aide financière, versée sous forme de subvention dans le cadre d'une procédure d'appel d'offre, des projets innovants, d'expérimentation ou de capitalisation – transfert, sur le champ de la qualité de vie au travail.

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 rénové, d'une approche participative et d'une dynamique d'échange et d'action sur le travail.

1. Éléments de contexte

Les enjeux liés à transition écologique de notre modèle de développement ne sont pas nouveaux. De la conférence de Stockholm (1972), à l'accord de Paris (2017), en passant par le rapport Brundtland (1987), le sommet de la terre à Rio (1992) de Johannesburg (2002), ou la ratification du protocole de Kyoto (2005) et les différents rapports du GIEC, toutes ces initiatives internationales n'ont eu de cesse de nous prévenir que « *notre maison brûle et nous regardons ailleurs* ». Les intentions politiques affichées à l'échelle internationales peinent à se traduire dans les faits et à s'opérationnaliser dans les pratiques. Si la France dispose d'un plan national d'adaptation au changement climatique depuis 2011 et s'est dotée d'une stratégie nationale bas carbone depuis 2015, **la mise en œuvre des actions n'est pas encore à la hauteur des enjeux** et ne permet pas de suivre une trajectoire conforme aux objectifs fixés. Par exemple, en matière de réduction d'émission de gaz à effet de serre, pour rester sous la barre de +1,5° en 2050 il nous faudrait tripler le rythme annuel des émissions et les diviser par six¹ !

A l'échelle des entreprises, les stratégies de développement durable et de responsabilité sociétale des organisations ont permis de sensibiliser largement les opinions. Pour autant, force est de constater que le passage à l'action est encore bien timide, et ce alors même que le temps presse et que les efforts à fournir en matière de transformation des modes d'habitat, de transport, de consommation et de production sont considérables. Cela implique des changements technologiques et organisationnels conséquents qu'il s'agit de mettre en œuvre sans plus tarder. Dans son étude sur l'urgence climatique et les entreprises³, la Banque Publique d'Investissements (BPI) souligne que si les dirigeants ont largement conscience des enjeux⁴, ils sont encore peu nombreux à **en faire une priorité stratégique** pour le développement de leur activité. Globalement, ils se contentent de se mettre en conformité avec la réglementation et cherchent, principalement, à réduire leurs coûts d'exploitation.

Cette étude a vocation pédagogique souligne pourtant que les actions des entreprises sur l'environnement (utilisation d'énergie, de matières premières, création de déchets et rejets dans l'atmosphère) ont aussi en retour **des impacts sur les entreprises elles-mêmes**, au-delà de leurs effets sur les ressources naturelles, la biodiversité ou le climat ou les populations. En plus des risques professionnels augmentés et déjà pointés par un rapport de l'ANSES⁵ (liés à la hausse de températures, à l'évolution de l'environnement biologique et chimique, à la modification de la fréquence et de l'intensité des

¹ Avis du CESE de janvier 2021 sur le projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.

³ Les dirigeants de PME-ETI face à l'urgence climatique, BPI, juillet 2020

⁴ 80% des dirigeants interrogés considèrent que le changement climatique appelle à une réaction d'urgence, et 86% se sentent concernés par les objectifs mondiaux de baisse des émissions carbone

⁵ Évaluation des risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs, avis de l'Anses ; rapport d'expertise collective, janvier 2018

aléas climatiques, ...), ce sont aussi des risques organisationnels que cette étude met en évidence (dévalorisation de produits ou de services, nouvelles taxes, investissements financiers et technologiques complémentaires, capacité RH, etc.). Si la complexité des enjeux et des actions à conduire est réelle, elle n'est pas pour autant un argument pour bloquer l'action. Au contraire. Car si contrainte il y a, cette transition est aussi **une opportunité à saisir pour les entreprises** afin d'adapter leur business model, leur gouvernance et d'atténuer les impacts de leur activité tant sur l'environnement que sur les populations au travail.

Dans cette perspective, l'accélération d'un **mouvement d'intégration des paramètres environnementaux** dans l'agenda économique et social des entreprises souhaitable. Un projet de loi portant la lutte contre le dérèglement climatique et visant le renforcement de la résilience face à ses effets est aujourd'hui débattu au parlement, dont la portée et la vigueur peut être discuté dans l'espace public notamment au regard des travaux de la convention citoyenne pour le climat. A ce stade, ce projet de loi prévoit dans le chapitre 2 (adapter l'emploi à la transition écologique) du titre 2 (produire et travailler), d'une part, que la gestion prévisionnelle des emplois et compétences soit conçue et mise en œuvre pour répondre aux enjeux de la transition écologique, et d'autre part que l'employeur informe et consulte les comité social et économique (CSE) sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise et de ses modes d'organisation.

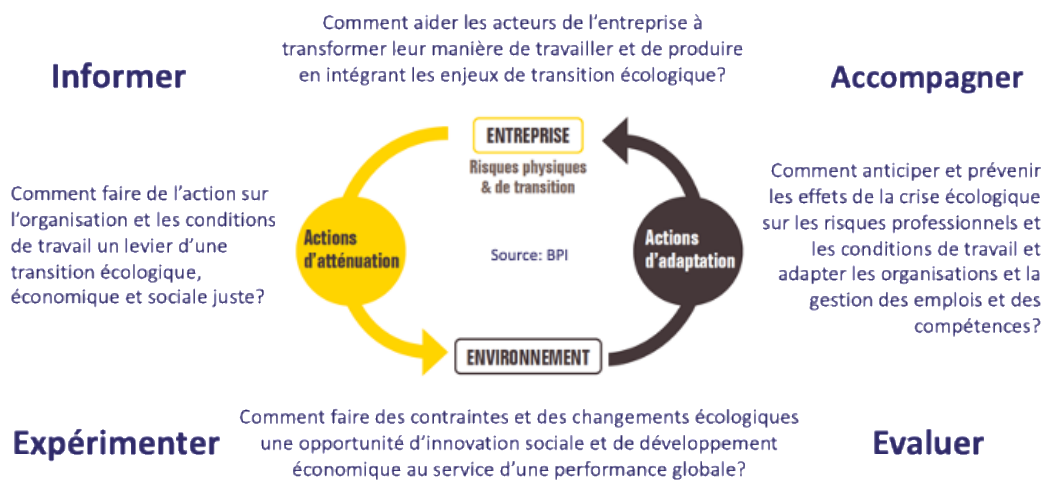
Dans ce contexte, il apparaît nécessaire d'**accompagner les entreprises, en particulier les TPE/PME**, pour qu'elles intègrent ces enjeux dans leurs organisations et qu'elles mettent en œuvre ces transitions de façon concertée avec les salariés et leurs représentants. En complément des besoins d'investissement matériels, les questions d'organisation, d'emploi, de compétences, de dialogue social et de conditions de travail s'avèrent tout aussi déterminantes pour soutenir et réussir les changements attendus. Au-delà d'intentions affichées dans le cadre de politiques RSE, il s'agit aujourd'hui pour les entreprises d'engager et de **mettre en œuvre des transformations importantes** dans leur manière de faire, tant en matière d'organisation productive, que de dialogue social ou de pratiques de GRH pour gagner en performance, en soutenabilité et en attractivité. C'est aussi, **à l'échelle des territoires et des branches professionnelles**, que des démarches doivent être engagées pour soutenir et réussir les changements attendus.

1. Orientations de l'appel à projet

En complément des aides proposées par l'ADEME et des initiatives engagées sur certains territoires ou secteurs d'activité en matière de transition écologique, le présent appel à projets initié par le FACT vise à accompagner des projets qui cherchent tout autant à prévenir les effets de la transition écologique sur le tissu économique et social et les populations au travail, qu'à faire de l'action sur l'organisation et les conditions de travail un levier de

changement, un facteur de résilience. Ces projets peuvent s'inscrire, soit, dans le cadre de démarches prospectives ou exploratoires pour analyser, par exemple, les effets de la crise climatique sur les conditions de travail et les anticiper, soit des démarches expérimentales pour accompagner les PME – TPE d'un territoire ou d'un secteur d'activité dans leur transition écologique et ce, en conformité avec les interrogations et approches du réseau Anact – Aract sur le sujet (cf. schéma ci-dessous).

Approche et leviers d'actions pour accompagner les transitions écologiques



2. Caractéristiques des propositions attendues

3 grands types d'actions, portés par des PME -TPE, des réseaux d'entreprises, des acteurs du développement économique et territorial, des chambres consulaires, des fédérations, OPCO, organisations syndicales ou autres acteurs relais de branches sont attendues.

- L'accompagnement d'initiatives visant à développer des **démarches prospectives, exploratoires ou expérimentales**, à l'attention des TPE/PME, qui cherchent à :
 - Prévenir les effets de la transition écologique sur le tissu économique et social et les populations au travail
 - Faire de l'action sur l'organisation et les conditions de travail un levier de changement, un facteur de résilience
- **L'appui aux PME/TPE** qui souhaitent déployer, de façon opérationnelle, des politiques ambitieuses et innovantes en matière transition écologique et de **RSE** prenant mieux en compte **les conditions de travail**, avec :

- Des transformations de leurs processus de production, modes d'organisation et pratiques de GRH
- L'expérimentation de nouvelles pratiques de conduite du changement et de gouvernance des entreprises
- **L'outillage et la montée en compétences des acteurs relais** à l'échelle des branches et/ou des territoires (branches, OPCO, observatoires, agences de développement, chambres consulaires, ...) pour **développer des offres de services** sur ces enjeux de transitions écologiques, économiques et sociales adaptées aux TPE/PME qui intègrent les approches préconisées par le réseau Anact – Aract (approche globale et concertée, liens avec les conditions de travail, expérimentation, ...).

3. Procédure de sélection

Les projets éligibles s'inscrivent soit dans le cadre d'une démarche d'action :

- Individuelle d'accompagnement direct d'une entreprise ou d'une association de moins de 300 salariés ;
- collective(s) territoriale(s) interprofessionnelle(s) ;
- collective(s) sectorielle(s) territoriale(s) ou nationales(s).

Ces démarches visent, explicitement, à améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes (salarié-e-s de l'entreprise, de l'association, du secteur, du territoire, de la branche). Elles sont, nécessairement, participatives. Les institutions représentatives du personnel ou, à défaut, les salariés doivent être informés du contenu du projet qui fera l'objet d'une subvention du FACT et être associés à sa mise en œuvre. Dans un souci d'optimisation de l'impact des projets et d'incitation à une large diffusion d'outils et méthodes aux PME – TPE d'un territoire ou d'un secteur, le FACT recommande l'engagement d'actions collectives, chaque fois que cela est possible. Par ailleurs, le Fact ne finance pas des investissements matériels et des actions de formation.

Les projets seront examinés par une commission de sélection⁶ sur la base des critères suivants :

- Conformité avec les critères d'éligibilité du Fact
- Pertinence des objectifs visés et ambition du projet
- Capacité à répondre aux orientations et priorités de l'appel à projet
- Pertinence de la méthodologie et de la démarche proposée
- Nombre de salariés bénéficiaires du projet

⁶ Afin de prévenir d'éventuels conflits d'intérêt, lorsque des membres de la commission sont impliqués dans une convention de partenariat passée ou en cours avec un des porteurs de projet candidat, ils ne prennent pas part à l'instruction du dossier concerné et à la décision d'octroyer ou non un financement.

- Potentialités de capitalisation et de transfert
- Qualité du partenariat technique et financier

Une réponse sera transmise aux porteurs de projets dans un délai d'un mois. La commission est souveraine, aucun recours n'est recevable contre les décisions de refus ou d'acceptation partielle de financement d'un projet.

La décision d'attribution de la subvention est formalisée par une convention entre l'Anact et le porteur du projet retenu.

Une enveloppe de **700 000 euros** est affectée pour cet appel à projets.

Les porteurs de projet devront saisir en ligne leur demande de subvention depuis le site de l'Anact au plus tard le **17 septembre 2021** en utilisant les liens ci-dessous selon le type de dossier déposé.

- [Pour une entreprise](#)
- [Pour une action collective territoriale interprofessionnelle](#)
- [Pour une action sectorielle territoriale ou nationale](#)

4. Contact

Anact, mission Fact

192 avenue Thiers

69457 LYON Cedex 06

Courriel : infofact@anact.fr

Tél : 04 72 56 14 73