

FONDS POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Fonds pour l'amélioration
des conditions de travail

Appel à projet Fact n°2022 – 01

« Développer une culture de la prévention des risques professionnels dans les TPE -PME »

Date de communication : 28 février 2022
Date limite de dépôt des dossiers : 20 mai 2022
Commission d'examen des dossiers : 1^{er} juin 2022

Dépôt des demandes à faire en ligne sur le site anact.fr
Pour plus d'informations : consultez [l'espace Fact sur anact.fr](#)

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, versée dans le cadre d'une procédure d'appel à projets, des projets innovants permettant d'expérimenter ou de diffuser des outils et méthodes 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 de qualité, d'une approche participative et d'une dynamique d'échange et d'action sur le travail.

Éléments de contexte

Un accident de travail grave, une maladie professionnelle ou, plus globalement de mauvaises conditions de travail sont susceptibles d'avoir des impacts directs et indirects importants sur l'activité d'une petite entreprise. Bien que le secteur d'activité ou la catégorie socioprofessionnelle soient des facteurs plus déterminants que la taille de l'entreprise en matière de sinistralité, les TPE - PME ont – malgré les progrès réalisés – encore du mal à se saisir des enjeux de prévention des risques professionnels¹ et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. La plupart d'entre-elles appréhende ces questions davantage comme une contrainte réglementaire qui s'impose à l'employeur, que comme l'opportunité d'engager une réflexion de fond sur l'organisation du travail, le management, les pratiques de dialogue social ou les questions d'égalité professionnelles. Si l'entrée par l'évaluation des risques reste souvent prédominante, de nombreuses petites entreprises ne répondent pas à l'obligation de disposer d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et peu l'envisagent comme un levier d'action opportun pour engager des démarches de prévention concertées. En 2016, selon le volet employeurs de l'enquête *Conditions de travail et risques psychosociaux*, seuls 45 % des employeurs déclarent disposer d'un DUERP actualisé au cours des 12 derniers mois (38% pour les entreprises de moins de 10 salariés dans le secteur privé)². Plus globalement, les TPE-PME ne perçoivent pas toujours l'utilité des démarches d'amélioration des conditions de travail et leurs effets positifs sur la productivité et le fonctionnement de l'entreprise.

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette difficulté de mobilisation des TPE-PME :

- Un déficit de perception des dirigeants quant à l'intérêt d'investir du temps et des ressources pour développer la prévention dans leur entreprise ;
- Des connaissances limitées en matière de santé au travail et le manque d'outils et de cadres de référence pour agir ;
- Des contraintes objectives liées à la taille des entreprises, aux ressources disponibles pour s'emparer de la prévention et la faire vivre au quotidien : charge de travail, prégnance des enjeux économiques, manque de ressources internes, stress du dirigeant, ... ;
- Les difficultés rencontrées par les préventeurs et acteurs de proximité pour accompagner les plus petites entreprises sur ces enjeux d'amélioration des conditions de travail.

Face à ces constats, aujourd'hui largement partagés, les leviers pour mettre en place des démarches de prévention des risques professionnels dans les TPE-PME oscillent entre l'injonction à répondre aux obligations réglementaires, des actions de sensibilisation et de formation des dirigeants et différentes tentatives pour développer des offres de services adaptées aux spécificités des plus petites entreprises (ressources, compétences, disponibilité, organisation, moyens, ...). Ces réponses, aussi pertinentes soient-elles, ne permettent pas toujours d'aboutir aux résultats escomptés et à intégrer, durablement, une culture de la prévention primaire au sein de ces structures. Par ailleurs, la qualité des relations sociales, le positionnement de l'entreprise dans la chaîne de valeur (rang de

¹ Soit l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail. Il s'agit d'une obligation réglementaire qui s'impose à l'employeur et dont les principes généraux sont inscrits dans le Code du travail. <https://www.inrs.fr/demarche/fondamentaux-prevention/ce-qu-il-faut-retenir.html>

² Synthèse Stat' DARES, août 2021, n°37

sous-traitance), la relation client, et in fine, la nature du travail sont, au-delà des caractéristiques liées à la taille de l'entreprise, des facteurs tout aussi déterminants à intégrer pour développer des stratégies d'actions efficaces en matière d'amélioration des conditions de travail.

Si une partie des TPE-PME peut rencontrer des difficultés objectives à se saisir des questions de prévention des risques professionnels, il apparaît qu'elles expriment globalement peu d'attentes à ce sujet, malgré des besoins réels pour une partie d'entre elles en matière d'amélioration des conditions de travail. En témoignent les problèmes d'attractivité, de fidélisation, d'absentéisme et plus largement les difficultés de productivité et fragilités organisationnelles qu'elles peuvent rencontrer. Agir sur le travail, l'organisation de l'activité, le management, la gestion des ressources humaines et le dialogue social contribue, à améliorer, à la fois, la qualité de vie au travail des salariés et la performance globale de l'entreprise.

Orientations de l'appel à projets

Au regard de ces constats, donner la primauté à la prévention « primaire » - qui tend à supprimer ou à limiter les risques professionnels à la source - et promouvoir plus largement la qualité de vie au travail au sein des TPE-PME ne va pas de soi. Plusieurs leviers, repris par les politiques publiques en matière de santé et sécurité au travail sont, d'ores et déjà, activés avec plus ou moins de succès. La loi du 2 août 2021 sur la prévention en santé au travail renforce les obligations en matière d'évaluation des risques pour les structures de moins de 50 salariés et invite les Services de prévention en santé au travail (SPST) à améliorer la qualité du service rendu aux entreprises. Toutefois de nombreuses questions demeurent quant aux stratégies d'action à adopter entre des approches expertes trop spécifiques et normatives et des approches plus globales qui ne permettent pas toujours d'appréhender les questions de conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

Comment convaincre les dirigeants du bien-fondé d'une démarche de prévention ? Comment rendre le DUERP plus opérationnel et en faire un levier d'action pour agir de façon durable sur les conditions de travail ? Quelles stratégies alternatives pour développer une culture de la prévention primaire dans les TPE – PME ? Qui mobiliser ? Comment faciliter le fonctionnement du CSE et le positionner comme un acteur clé sur ces questions ? Comment faciliter le dialogue sur la prévention entre dirigeant/salariés en l'absence de représentation du personnel ? Quelles démarches spécifiques possibles à l'échelle de secteurs d'activité et de branches à fort taux de sinistralité ? Comment associer les salariés pour des démarches de prévention « prenant en compte le travail réel et les préoccupations de terrain ?

Face à ces questions, il apparaît nécessaire, en cohérence avec le Plan santé au travail (PST⁴), d'expérimenter des démarches qui visent à accompagner le développement et l'appropriation durable d'une culture de prévention primaire dans les plus petites entreprises.

³ Plan santé au travail 4 : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/plans-gouvernementaux-sante-au-travail/article/plans-sante-au-travail-pst>

Les acteurs relais - qui font partie de l'écosystème proche des TPE-PME et travaillent régulièrement avec elles - apparaissent comme une ressource stratégique pour avancer sur cette voie. Ces derniers, quelles que soient leur porte d'entrée et approche du sujet (santé, prévention, RH et juridique, organisation du travail, développement économique...) ont besoin d'innover et de proposer des démarches et outils opérationnels adaptés aux spécificités des petites entreprises, à leurs métiers, pour convaincre et mettre en mouvement dirigeants, managers, collectifs de travail et comité social et économique de ces structures.

Les projets attendus

Dans le cadre de cet appel à projet, nous souhaitons soutenir, prioritairement, des approches ambitieuses qui vont au-delà de la sensibilisation des dirigeants et d'un appui à la simple mise en conformité des entreprises avec leurs obligations en matière de prévention des risques. En écho à l'Accord national interprofessionnel de décembre 2020, il apparaît indispensable de promouvoir une culture de la prévention primaire qui engage l'entreprise, s'ancre sur les réalités de terrain et s'appuie sur des démarches participatives adaptées. Il s'agit, au final, d'aider les TPE-PME à traiter simultanément les enjeux de santé au travail et d'efficacité productive en prenant en compte le travail comme le postule l'approche qualité de vie au travail proposée par le réseau Anact-Aract.

Quelle que soit l'entrée choisie (prévention, santé, qualité de vie et conditions de travail (QVCT), égalité professionnelle, projet de changement, ...), il s'agit bien de proposer des démarches qui, tout en répondant aux obligations en matière de prévention des risques professionnels, renouvellent la manière d'aborder ces enjeux pour les TPE-PME.

4 types de projets sont susceptibles d'être retenus :

- 1. Des démarches d'intervention innovantes** sur le champ de la prévention des risques mises en œuvre au sein d'une ou de plusieurs TPE ou PME qui permettent, aux entreprises concernées d'appréhender l'ensemble des risques professionnels et d'aller vers une intégration durable des enjeux de QVCT (qualité de vie et conditions de travail) dans leur fonctionnement.
- 2. Des démarches d'appui méthodologique et d'accompagnement** proposées par des acteurs ressources de proximité (fédération, chambres consulaires, réseau d'entreprises, SPST, ...) qui pourraient consolider et étoffer une offre de service pré - existante ou en phase de développement sur le champ de la prévention des risques professionnels. Ce type d'initiative peut aussi être l'occasion d'engager un plan d'action visant à accompagner la montée en compétences des acteurs ressources peu mobilisés jusque-là sur ces sujets.
- 3. Des démarches de prévention des risques et/ou QVCT impulsées par des branches professionnelles** ciblées sur les TPE - PME d'un secteur d'activité ou d'une filière à fort taux de sinistralité. Ces initiatives peuvent intégrer différents registres d'actions (étude, expérimentation, conception et transfert d'outils et méthodes, ...) y compris l'engagement de négociations collectives de branches. Ces projets doivent favoriser les échanges entre partenaires sociaux et renouveler le dialogue avec les acteurs de la prévention et de la santé au travail. Ces projets peuvent inclure des actions de formation à condition qu'elles s'adressent simultanément aux représentants

employeurs et salariés siégeant au sein des instances de branche. Ces actions de formation ne sauraient constituer le cœur du projet, mais une étape nécessaire à la mise en œuvre du projet.

- 4. Des démarches qui visent à outiller et à accompagner des négociations collectives** au sein de TPE - PME sur le champ spécifique de la prévention des risques professionnels ou, dans une perspective d'intégration des questions de QVCT, sur d'autres sujets (GPEC, organisation du travail, ...). Ces projets peuvent inclure des actions de formation auprès de membres de CSE. Ces actions de formation ne sauraient constituer le cœur du projet, mais une étape nécessaire à la mise en œuvre du projet.

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) ;
- sectorielle(s) territoriale(s) ou nationale.

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 TPE - PME d'un territoire ou d'un secteur, le Fact recommande l'engagement d'actions collectives, inter-entreprises, 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 sélection⁴ 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
- Potentialités de capitalisation et de transfert
- Qualité du partenariat technique et financier

⁴ 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.

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 de deux ans entre l'Anact et le porteur du projet retenu.

Une enveloppe de **900 000 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 **20 mai 2022** en utilisant les liens ci-dessous :

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

Les porteurs de projet peuvent se reporter à la plateforme **ReflexQVT** pour repérer des prestataires susceptibles de les accompagner.

> [Découvrir ReflexQVT](#)

Contact

Anact, mission Fact

192 avenue Thiers

69457 Lyon cedex 06

Courriel : infofact@anact.fr

Tél : 04 72 56 14 73



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Anact  **Aract**

LE RÉSEAU

