RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

NOTE DE CADRAGE

Appel à projet national

« Améliorer la santé des femmes au travail»

fact
Fonds pour l'amélioration des conditions de travail

Date de diffusion : **8 avril 2025**
Date du webinaire de présentation : **8 avril 2025 à 14h30**
Date limite de dépôt des dossiers : **18 juillet 2025 à minuit**

Cet appel à projets a été rédigé **en cohérence avec le 4e Plan Santé au Travail 2021-2025**, le **Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels** 2022-2025 et le **Plan interministériel pour l'Egalité entre les femmes et les hommes** 2023-2027.

Financé par l'Union européenne

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.

Table des matières

En bref **3**

Éléments de contexte **4**

Des indicateurs de santé au travail qui se dégradent pour les femmes 4

Des enjeux de qualité de vie et de conditions de travail (QVCT) et de performance globale pour les entreprises 5

Objectifs de l’appel à projets **5**

Qui peut répondre à cet appel à projets ? **6**

A qui s’adressent les projets ? 7

Les projets attendus 7

Questions pratiques **9**

Les critères d’éligibilité 9

Les critères de sélection 9

Comment candidater ? 10

Modalités de versement de la subvention accordée 13

Les engagements des candidats retenus et les liens avec l’Anact 14

Règlement général lié à la protection des données (RGPD) 14

Annexes **15**

1. Analyse différenciée femme-homme 15
2. Modèle égalité-santé de l’Anact 15
3. Ressources autour des trois thématiques investigables 17
4. Autres ressources pour aller plus loin 19

En bref

Depuis plus de 20 ans, **les indicateurs de santé au travail des femmes se dégradent,** avec notamment **un absentéisme pour raison de santé plus élevé** que pour les hommes. La persistance de cette situation s'explique :

- en premier lieu par **une invisibilisation persistante de l'exposition aux risques professionnels** dans les métiers majoritairement occupés par les femmes ;
- par une inadaptation de certaines conditions de travail dans les métiers à prédominance masculine,
- et ensuite par **des arrêts maladie liés à la santé reproductive** (grossesse, ménopause, cancer du sein, etc.).

L'amélioration de la santé au travail des femmes représente aujourd'hui **un enjeu à la fois social, économique et organisationnel**. C'est en particulier un levier pour les secteurs d'activité en **recherche d'attractivité et de fidélisation.**

Cet appel à projets s'adresse à des candidats qui portent une action visant à **améliorer la santé au travail des femmes - et donc de tous les salariés. Le projet doit associer 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. Cette thématique doit être traitée de la façon suivante :

- en renforçant l'analyse différenciée et la prévention des risques professionnels pour toutes et tous ;
- et / ou en développant la prévention primaire des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) ;
- et / ou en adaptant le travail pour tenir compte des spécificités féminines de santé reproductive.

Les structures éligibles doivent rentrer dans l'un des critères suivants :

- acteur ressource privé (pas de limitation de taille) fédérant un réseau d'entreprises et / ou d'associations, et associant des entreprises et / ou associations de moins de 300 salariés à leur projet ;
- entreprise ou association de moins de 300 salariés.

Une **enveloppe de 500 000 €** est allouée à cet appel à projets, qui subventionnera trois types d'actions :

	Action individuelle	Action collective inter-entreprises et/ou territoriale	Action collective de construction d'outils/méthodes
Objectifs de l'action	accompagnement d'une entreprise ou association	appui méthodologique et accompagnement d'un pool d'entreprises / associations	mise à disposition auprès d'un maximum d'entreprises / associations d'éléments de connaissances, de bonnes pratiques, d'outils et méthodes afin d'améliorer leurs conditions de travail
Porteur de projets	entreprise ou association (moins de 300 salariés)	- acteur ressource du secteur privé, sans limitation de taille - organismes consulaires (dérogation)	
Contribu-teurs	----------	- 3 à 10 entreprises / associations (moins de 300 salariés) - partenaire(s) financier, institutionnel et / ou technique, parties prenantes d'une chaine de valeur cohérente, pouvant avoir un intérêt au projet	
Modalités d'action	- expérimentation - capitalisation (optionnel)	expérimentation, développement d'outils / méthodes et leur diffusion	expérimentation, développement d'outils / méthodes, diffusion des outils / méthodes à une large échelle, mise en place et application d'une stratégie d'appropriation

Éléments de contexte

Des indicateurs de santé au travail qui se dégradent pour les femmes

Depuis plus de 20 ans, **les accidents du travail des femmes ont très fortement augmenté**, notamment **dans les secteurs de la santé, du social, du nettoyage et de l'intérim,** mais aussi dans **le commerce et l'agro-alimentaire**, contrairement à ceux des hommes qui ont diminué - même s'ils restent majoritaires.

Les femmes sont désormais sur-représentées dans **les accidents de trajet**[1]. Elles sont aussi surexposées au risque de **trouble musculosquelettique**, notamment quand elles sont ouvrières avec un travail répétitif.

La problématique des **cancers du sein** en lien avec certaines expositions professionnelles est d'importance, mais reste méconnue.

Une étude récente[2] a également montré que **la souffrance psychique au travail** était la première maladie à caractère professionnel des femmes. Et on ne peut ignorer les problématiques actuelles de santé mentale[3].

[1] https://www.anact.fr/photographie-statistique-de-la-sinistralite-au-travail-en-france-selon-le-sexe
[2] https://www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/maladies-liees-au-travail/souffrance-psychique-et-epuisement-professionnel/documents/article/la-souffrance-psychique-en-lien-avec-le-travail-a-partir-du-programme-de-surveillance-des-maladies-a-caractere-professionnel-resultats-des-enquet
[3] https://travail-emploi.gouv.fr/la-sante-mentale-grande-cause-nationale-2025

Plusieurs facteurs expliquent le risque d'absentéisme[4] plus important chez les femmes :

- **les conditions de travail** physiques et psychosociales[5] (dont les violences sexistes et sexuelles au travail) auxquelles elles sont exposées sont invisibilisées ou inadaptées ;
- **l'arrêt maladie avant le congé maternité[6]** auquel elles peuvent avoir recours ;
- **les problématiques de santé reproductive ou gynécologique** pendant la vie active (cancer du sein, endométriose, ménopause, etc.) – notamment en cas d'**absence d'aménagement des conditions de travail** ou de changement temporaire d'affectation.

Des enjeux de qualité de vie et de conditions de travail (QVCT) et de performance globale pour les entreprises

Ainsi, la santé au travail des femmes présente de forts enjeux pour les entreprises, les secteurs, les branches ou les territoires :

- **un enjeu de santé et de QVCT** : améliorer l'égalité d'accès de toutes et tous à la qualité de vie et des conditions de travail, en prenant en compte l'exposition spécifique des femmes aux risques professionnels ;
- **un enjeu économique** : maîtriser les coûts liés à des problèmes de santé au travail (analyse des causes des arrêts maladie, des accidents du travail, etc.) pour privilégier une prévention primaire de ces problèmes pour le bon fonctionnement de l'entreprise ;
- **un enjeu d'attractivité** : résoudre des problèmes de recrutement sur des métiers en tension, en adaptant les conditions d'emploi ou de travail et en développant la mixité;
- **un enjeu organisationnel** : renforcer l'efficacité organisationnelle en décloisonnant les postes et en facilitant les remplacements en cas d'absence ;
- **un enjeu sociétal** : adapter le travail pour permettre un maintien en activité et éviter la désinsertion professionnelle, en tenant compte des enjeux de santé reproductive des femmes (grossesse, endométriose, ménopause, etc.).

Objectifs de l'appel à projets

Une approche différenciée pour améliorer les conditions de travail de toutes et tous

Afin d'atteindre ces enjeux, conformément au dernier rapport du Sénat[7] de juin 2023 (« différencier n'est pas discriminer ») sur la santé au travail des femmes, il est important pour les acteurs de l'entreprise d'adopter :

[4] https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/241211_ER_Arrets-Maladieltats/241211_ER_Arrets-Maladie
[5] https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-absences-au-travail-des-salaries-pour-raisons-de-sante-un-role-important
[6] https://www.snds.gouv.fr/download/Medico-economique/Grossesse_et_IJ.pdf
[7] https://www.senat.fr/travaux-parlementaires/office-et-delegations/delegation-aux-droits-des-femmes-et-a-legalite-des-chances/sante-des-femmes-au-travail.html

- **une démarche d'évaluation des risques qui prend en compte les différences d'exposition entre les femmes et les hommes** (conditions de travail réelles des métiers exercés, usure professionnelle, spécificités biologiques selon le sexe, exposition aux VSST, cumul vie professionnelle / vie familiale, situations de grossesse ou de ménopause, etc.) ;

- pour **bâtir des dispositifs de prévention et d'amélioration de l'organisation et des conditions du travail pour toutes et tous** – qui permettent de mieux articuler les approches individuelles et collectives.

Qui peut répondre à cet appel à projets ?

- **pour une action individuelle :** les entreprises ou associations de moins de 300 salariés ;

- **pour une action collective :** les acteurs ressource privés (sans limitation de taille) qui fédèrent un réseau d'entreprises ou d'associations de moins de 300 salariés et les associent à leur projet :
    - réseaux d'entreprises ;
    - pôles de compétitivité ;
    - groupement d'intérêts économique ;
    - fédération professionnelle ;
    - acteur ressource sur le champ de l'emploi, de la formation[8], de l'économie, de l'orientation ou des conditions de travail ;
    - organisation professionnelle et interprofessionnelle de branche - ou leur représentation régionale / locale ;
    - service de prévention et de santé au travail, organisme de protection sociale et de retraite ;
    - organisation syndicale et patronale ;
    - chambre consulaire (exception à la règle du statut privé) ;
    - …

Sont particulièrement invités à répondre les porteurs de projets qui couvrent les secteurs suivants, dans lesquels existe une invisibilisation des risques professionnels pour les femmes (liste non exhaustive) :

- agroalimentaire ;
- vente ou magasins franchisés de petite taille ;
- nettoyage, propreté ;
- coiffure, onglerie et marché de l'esthétique ;
- travail sur plateforme (centres d'appels en France) ;
- crèches privées et secteur de la petite enfance ;
- hôtels, cafés et restaurants (HCR) ;
- établissements culturels, cinémas, théâtres, etc. ;
- informatique / IA / start-up ;
- secteurs majoritairement masculins.

[8] Nota bene concernant les Opco : Pour pouvoir candidater au Fact, un Opco doit en principe avoir une existence juridique en propre. Dans le cas où plusieurs Opco régionaux d'un seul et même secteur de compétences et n'ayant pas d'existence juridique en propre candidateraient, la commission de sélection du Fact ne pourra retenir qu'un seul des projets régionaux déposés – le cas échéant.

A qui s'adressent les projets ?

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

- d'**une ou plusieurs structure(s) privée(s)**, quelles que soient leur forme juridique ;
- dotée d'une relation employeur / salarié(s) **permettant la participation des salariés et / ou de leurs représentants.**

Les projets attendus

Le présent appel à projets vise à soutenir et promouvoir des démarches d'entreprise expérimentales et innovantes favorisant la santé des femmes au travail.

Le développement dans les projets collectifs d'une approche sectorielle sera regardé avec un intérêt particulier (les entreprises recrutées bénéficiant du projet appartiennent au même secteur d'activité). En effet, au regard des conditions de travail et des risques au travail, voire des représentations sociales, très différentes d'un secteur à l'autre, ce type d'approche permettra de travailler avec davantage de profondeur les propositions posées dans le projet.

Les projets devront également **mobiliser le dialogue social**, favoriser son amélioration sur le plan méthodologique et/ou sur le fond.

Enfin, les projets pourront se structurer autour de trois thématiques développant le sujet de l'appel à projet « Améliorer la santé des femmes au travail » :

- réaliser une **évaluation différenciée des risques professionnels selon le sexe dans le document unique d'évaluation des risques** (DUERP) et **prévoir des mesures de prévention adaptées** ;
- **limiter en amont les risques de violences sexistes et sexuelles** (VSST) au travail par des actions de prévention primaire ;
- **mettre en place des dispositifs d'adaptation du travail** pour prévenir le risque de désinsertion professionnelle posé par des enjeux de santé reproductive.

Vous devez mobiliser dans vos projets au moins une, sinon plusieurs de ces déclinaisons du sujet (Cf. ressources en annexe).

1. Réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels selon le sexe dans le document unique d'évaluation des risques (DUERP) et prévoir des mesures de prévention adaptées

Depuis 2014 (loi pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes), le code du travail (article L4121-3 CT) prévoit que « *l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs […] et que cette évaluation des risques tient compte de* ***l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. »***

Cette obligation reste encore peu connue et peu effective, au regard des difficultés de méthode rencontrées par les employeurs et acteurs ressource. Afin de promouvoir l'évaluation sexuée des risques

professionnels, il s'agit d'identifier, d'expérimenter et de capitaliser sur des approches répondant au besoin d'accompagnement des entreprises.

L'appel à projets vise à soutenir de nouveaux outils ou méthodologies d'évaluation sexués des risques professionnels à caractère physique (port de charges ou personnes, postures pénibles, agents chimiques et CMR, températures extrêmes, travail de nuit, …) ou psycho-social (travail émotionnel, violences, contraintes organisationnelles, risques numériques…), qu'ils soient à destination des activités à prédominance féminine ou à prédominance masculine , ainsi que la mise en œuvre de mesures de prévention ou d'organisation adaptées au travail des femmes (équipements de protection individuels, adaptation des matériels /cadences, marges de manœuvres organisationnelles, entraide et soutien à l'activité, modes de management…).

2. Limiter les risques de violences sexistes et sexuelles (VSST) au travail par des actions de prévention primaire

L'objectif qui est proposé aux porteurs de projets se situe au-delà des actions de prévention secondaire (aider à reconnaître et déceler les situations de VSST) ou tertiaire (mettre en place une procédure pour traiter des cas). Cela veut dire **agir en prévention primaire pour dépasser le traitement individuel et comportemental de ce sujet**, en mettant par exemple en place les actions suivantes :

- engagement de la direction au plus haut niveau en faveur d'une politique de « tolérance zéro » ;
- mobilisation des référents « harcèlement sexuel et agissement sexiste » CSE et employeur (si effectif > 250) , en précisant notamment leurs missions et moyens ;
- réalisation d'un diagnostic des postes de travail exposés aux VSST, des facteurs de risques organisationnels et des ressources en prévention ;
- évaluation du risque VSST dans le DUERP ;
- mise en place d'actions de prévention des VSST dans le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) ou dans la liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés (pour les entreprises de moins de 50 salariés), notamment de mesures organisationnelles visant à réduire le risque de VSST, et d'actions visant l'égalité professionnelle (négociation, mesures correctives de l'Index).

3. Mise en place de dispositifs d'adaptation du travail pour prévenir le risque de désinsertion professionnelle posé par des enjeux de santé reproductive

Les enjeux de santé reproductive qui concernent les femmes sont liés au cycle reproductif (grossesse, dépression post partum, troubles menstruels, ménopause, parcours de procréation médicale assistée, interruption volontaire de grossesse, fausses couches, etc.) **et concernent certaines maladies** qui affectent les femmes (endométriose, cancers du sein, utérus, ovaires, etc.).

Pour tenir compte de ces situations pouvant être source de désinsertion professionnelle, les acteurs de l'entreprise peuvent agir en adaptant l'organisation du travail (mesures d'aménagement du poste, de l'activité ou du rythme de travail). Ces mesures d'aménagement appellent un certain nombre de points de vigilance pour éviter :

- la stigmatisation des salariées ;
- la divulgation d'informations personnelles si le consentement n'est pas donné ;
- leur isolement du collectif ;
- les tensions et sentiment d'injustice ;
- la discrimination par rapport à des postes de responsabilité ;
- la perte de salaire par passage à temps partiel ;
- voire un départ de l'entreprise.

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 simple mise aux normes réglementaires**.

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 inclues dans le montant de la subvention demandée au Fact.**

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 ;
- implication d'un ou plusieurs **consultant(s)** – selon le type d'action choisie - **nécessairement externe(s) à la structure porteuse du projet** ;
- **respect des règles budgétaires des 80% maximum d'aides publiques**[9] **et des *de minimis***[10] ;
- clôture de tout projet Fact financé et porté par le candidat avant 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

[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.
[10] La règle « de minimis » s'applique aux entreprises / associations ayant une activité marchande. Elle 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.

Les projets seront examinés par une commission de sélection composée de représentants de l'Anact et de la Direction générale du travail (DGT) sur la base des critères suivants :

- le respect des orientations de l'appel à projets (enjeux, attentes, champ de la QVCT), en incluant **à minima un des 3 volets cité dans la partie « orientation de l'appel à projets »** de cette note de cadrage ;
- la production d'**une méthodologie cohérente** :
    - répondant aux objectifs du projet (Cf. Objectifs) ;
    - incluant une dimension expérimentale ;
    - incluant la participation des salariés ;
    - favorisant la **parité dirigeant-salariés** dans les instances décisionnelles du projet ;
    - et basée sur une proposition méthodologique qualitative rédigée par le / les consultant(s).
- proposer **un projet original / innovant** ;
- mobiliser **des partenariats techniques et financiers de qualité**, le cas échéant ;
- produire une **proposition budgétaire pertinente et équilibrée** ;
- prévoir une **capitalisation – enseignements tirés du projet en termes de QVCT - et sa diffusion**. Les consultants seront amenés à avoir des échanges avec les chargés de mission de l'Anact en charge du suivi des projets. De plus, les porteurs de projets seront présents aux séminaires de démarrage, mi-parcours et de clôture du Fact. Un séminaire sera organisé avec les consultants.

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 géographique** :

https://www.anact.fr/fact rubrique contacts

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.

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

Le porteur de projet **devra saisir en ligne sa demande** de subvention **au plus tard le 18 juillet 2025 à minuit,** depuis le site de l'Anact, sur la page dédiée à cet appel à projets. Il pourra s'aider du « **kit pour candidater** » mis à disposition dans la rubrique « Documents utiles » des pages web du Fact.

Tout dossier resté incomplet le 18 juillet à minuit sera considéré comme inéligible et ne sera pas étudié par la commission de sélection.

Lien vers la page web de l'appel à projets Fact :

https://www.anact.fr/appel-projets-sante-travail-femmes

Choisir parmi les trois types d'action proposés

	Action individuelle	Action collective 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 d'un pool d'entreprises / associations	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	- entreprise / association bénéficiaire du projet - moins de 300 salariés ETP ces critères sont cumulatifs	- acteur ressource privé sans limitation de taille : réseau d'entreprises / pôle de compétitivité / groupement d'intérêts économique / fédération professionnelle / ressource sur le champ de l'emploi, de la formation, de l'économie, de l'orientation ou des conditions de travail / organisation professionnelle ou inter-professionnelle de branche – ou leur représentation régionale ou locale / organisme professionnel de prévention et de santé au travail / organisme de protection sociale et de retraite / organisation syndicale ou patronale / etc. - dérogation pour les organismes consulaires qui peuvent être porteurs de projet	
Contributeurs	----------	3 à 10 entreprises ou associations (moins de 300 salariés ETP) partenaire(s) financier, institutionnel et / ou technique, parties prenantes d'une chaine de valeur cohérente, pouvant avoir un intérêt au projet	
Modalités d'action	- expérimentation - capitalisation (optionnel)	expérimentation, développement d'outils et / ou méthodes et leur diffusion ces critères sont cumulatifs	expérimentation, développement d'outils et / ou méthodes, diffusion des outils / méthodes à une large échelle, mise en place et application d'une stratégie d'appropriation - ces critères sont cumulatifs
Experts associés	consultant externe et indépendant ayant compétences en analyse du travail, ergonomie, psychologie du travail, sociologie du travail	consultant(s) externe(s) et indépendant(s), dont au moins un ayant compétences en analyse du travail, ergonomie, psychologie du travail, sociologie du travail	consultant(s) externe(s) et indépendant(s), dont au moins un ayant compétences en analyse du travail, ergonomie, psychologie du travail, sociologie du travail Contrairement aux deux autres actions, une partie de la conception d'outils et de méthodes peut être réalisée par le porteur de projet lui-même, sous condition que l'accompagnement réalisé par le consultant représente une part substantielle de la subvention demandée (plus de 40% de la part financée par l'Anact)*

*En effet, l'objectif du Fact est de permettre à des porteurs de projet de **financer une expertise qu'ils n'ont pas en interne**, et qui est nécessaire pour mener à bien leur projet sur l'amélioration des conditions de travail. C'est cet objectif qui justifie les modalités de financements et leurs réserves.

Modalités de financement

Une **enveloppe de 500 000 €** est allouée à cet appel à projets, qui subventionnera trois types d'actions :

	Action individuelle	Action collective inter-entreprises et / ou territoriale	Action collective de construction d'outils et méthodes
Actions financées	- accompagnement individuel de l'entreprise / l'association par le consultant externe - action de valorisation par le consultant externe (optionnel)	- accompagnement inter et intra des entreprises / associations participant au projet par le(s) consultant(s) - actions de coordination, capitalisation, évaluation, valorisation par le porteur de projet	- accompagnement inter et intra des entreprises / associations participant au projet par le(s) consultant(s) - actions de coordination, capitalisation, évaluation, valorisation par le porteur de projet - actions de production, de diffusion et d'appropriation d'outils et / ou méthodes par le porteur de projet et / ou les entreprises / associations participantes. possibilité de faire appel à des prestataires
Modalités de prise en charge financière (budget prévisionnel à fournir)	- 12 jours maximum de prestation par le consultant externe - 2 jours supplémentaires en cas de valorisation des enseignements par le consultant externe	- 8 jours maximum d'accompagnement par le(s) consultant(s) et par entreprise / association (à multiplier par le nombre d'entreprises / association participantes) - et un forfait de 6 000 € versés au porteur de projet pour la coordination, la capitalisation[11], l'évaluation et la valorisation des enseignements du projet	coût des actions de coordination, de l'accompagnement par le(s) consultant(s), de la production, diffusion et appropriation d'outils / méthodes, de la capitalisation / valorisation des enseignements
Plafond	- jusqu'à 1 000 € par jour pour le consultant, à multiplier par le nombre de jours de prestation du consultant	- jusqu'à 1 000 €* par jour et par consultant, à multiplier par le nombre de jours de prestation du / des consultant(s)	plafond de 80 000 € pour l'ensemble du projet jusqu'à 1 000 € par jour et par consultant, , à multiplier par le nombre de jours de prestation du / des consultant(s)

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

Nota bene concernant les Opco : en cas de soumission à une obligation de marché public, l'Opco veillera, dans le montage budgétaire proposé, à rester en deçà du seuil de passation. Le dépassement du seuil aura pour effet de rendre le projet inéligible.

[11] La capitalisation peut être réalisée par le porteur de l'action collective et / ou un consultant externe.

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.

Pour consulter les justificatifs demandés, télécharger le « kit du candidat retenu » mis à disposition dans la rubrique « Documents utiles » des pages web du Fact.

Le deuxième acompte et le solde sont tributaires de la bonne réalisation du projet.

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

L'Anact met en place des temps forts de partage, 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.

Les porteurs de projets lauréats s'engagent à participer à minima à quatre temps collectifs :

- en début de parcours (après conventionnement avec l'Anact) :
  - un **séminaire de lancement** des projets (une demi-journée en visioconférence) ;
  - un **atelier dédié à la santé au travail des femmes** (3h en visioconférence).

- un **séminaire de mi-parcours,** à la fin de la première année de conventionnement (une demi-journée en 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 en 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.

Règlement général lié à la protection des données (RGPD)

En candidatant à l'appel à projets du Fact, le porteur de projet accepte que l'Anact conserve et utilise ses données à caractère personnel. Celles-ci seront utilisées dans le cadre de la mise en place et du suivi de l'appel à projets Fact. Elles ne feront l'objet d'aucune sous-traitance, d'aucun traitement à caractère commercial et ne seront pas transférées hors Union Européenne. Elles seront conservées pour une durée de trois ans, à partir de la date de la dernière interaction avec la mission Fact. Le porteur de projet bénéficie à tout moment d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité et d'effacement de celles-ci, en s'adressant au délégué à la protection des données dpo@anact.fr. Le porteur de projet a également la possibilité d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle. Pour plus d'informations, je consulte la politique générale de protection des données à caractère personnel de l'Anact.

Annexes

1. Analyse différenciée femme-homme

Les organisations de travail d'aujourd'hui et les projets de transformation de l'entreprise peuvent renforcer les problématiques d'inégalités de conditions de travail des femmes et des hommes, voire 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 :

La réalité des activités au travail et du hors du 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 des représentations des compétences et des stéréotypes de genre, ce qui implique une exposition différenciée aux conditions de travail, aux risques professionnels et à la pénibilité.
- il existe également une sur-exposition aux violences sexistes et sexuelles des femmes, ainsi que des violences domestiques pouvant affecter le travail et l'emploi, etc…
- le travail se cumule avec les activités du hors travail (domestiques, familiales, parentales, d'aidance, associatives…) ;

C'est l'approche sociale ou de genre.

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'et l'approche biologique, selon le sexe.

Aussi est-il 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.

Il s'agit donc de prendre en compte les situations de travail et de vie des femmes et des hommes, ainsi que **les spécificités biologique et physiologiques** des femmes et des hommes. Cela permet d'évaluer les **expositions différenciées - selon le sexe - aux risques professionnels** ainsi que les impacts des conditions de travail ou des projets sur la santé des femmes et des hommes. **Les diagnostics et les plans d'actions peuvent ainsi s'enrichir afin de mieux agir en amont sur l'organisation de travail adaptée et la prévention primaire des risques professionnels** pour toutes et tous.

2. Modèle égalité-santé de l'Anact

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

Exemples d'actions au niveau organisationnel

- **agir au niveau de la mixité :** 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, équipements de protection individuelle (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, ménopause…) en mettant en place des dispositifs de maintien en activité qui passent par l'adaptation de conditions de travail.
- **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 quatre jours choisie.

3. Ressources autour des trois thématiques investigables

Pour réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels selon le sexe dans le document unique d'évaluation des risques (DUERP) et prévoir des mesures de prévention adaptées :

La prévention des risques professionnels a-t-elle un sexe ?
Présente des arguments et des points de repères pour adapter la prévention aux différences de situations et aux spécificités des femmes et des hommes au travail.

Auteur : plan régional de santé au travail (PRST) Hauts-de-France
Nombre de pages : 16
Date de parution : 2025

https://www.anact.fr/sites/default/files/2025-03/approche-sexue%CC%81e-de-la-pre%CC%81vention.pdf

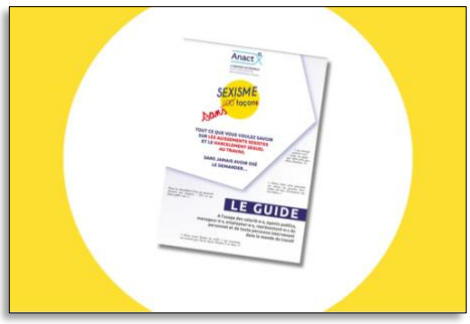
Et sur le site du **Plan régional santé au travail Normandie**, des fiches repères sur l'équipement de protection individuel (EPI) – bonnes pratiques pour protéger et améliorer les conditions de travail des femmes.

https://www.prst-normandie.fr/outil/fiche-repere-epi/

A paraître :

- Le guide méthodologique de l'Anact **pour une « Evaluation différenciée des risques professionnels dans le DUERP »** (à paraître d'ici juin 2025) pourra aider les porteurs de projets à chaque étape d'une démarche classique d'évaluation des risques ou d'actualisation de leur DUERP. Cette démarche basée sur l'analyse / l'évaluation de situations de travail réelles à risque (et non des risques) doit permettre d'enrichir l'analyse auprès des unités de travail à prédominance féminine et masculine : l'environnement matériel, l'organisation du travail et les process, l'organisation et l'articulation des temps, les relations au travail, le collectif de travail, et le management, les parcours et les compétences, les facteurs de risques impactant la santé reproductive et ceux propices à la survenue de violences sexistes et sexuelles au travail.

Pour limiter les risques de violences sexistes sexuelles au travail par des actions de prévention primaire.



Sexisme sans façons : tout ce que vous voulez savoir sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail

Ce guide propose des définitions, exemples et repères opérationnels pour prévenir le sexisme au travail. Il est particulièrement destiné aux salariés, agents publics, managers, employeurs et représentants du personnel.

Auteur : Anact
Nombre de pages : 12
Date de parution : 2022

https://www.anact.fr/sexisme-au-travail-tout-ce-que-vous-voulez-savoir

Prévenir le sexisme au travail – ressources à télécharger sur le site web de l'Anact:

https://www.anact.fr/prevenir-le-sexisme-au-travail-les-ressources-telecharger

Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail : des dispositifs pour agir

Cinq entreprises se sont engagées dans la prévention des VSST. Retours sur la méthode suivie, les actions mises en place et les premiers résultats obtenus.

Auteur : Anact
Nombre de pages : 47
Date de parution : 2024

https://www.anact.fr/prevenir-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-enseignements-tires-de-lexperience-de-cinq

Et sur le site du Plan régional santé au travail Occitanie, un kit complet pour intégrer les VSST au travail comme un risque professionnel à part entière :

https://www.prst-occitanie.fr/a/604/outils-pour-integrer-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-comme-un-risque-professionnel-a-part-entiere

A paraître :

- **Le Kit VSST** de l'Anact - à destination des référents, comprenant 40 fiches pour définir le plan de prévention, la mission des référents, les actions à mener en prévention primaire, secondaire, tertiaire - sera en ligne au printemps 2025.

Pour mettre en place des dispositifs d'adaptation du travail pour prévenir le risque de désinsertion professionnelle posé par des enjeux de santé reproductive

L'Anact a publié 2 ressources qui peuvent être utiles concernant l'adaptation du travail en en cas de grossesse ou d'endométriose :

10 questions sur la conciliation grossesse et travail :

Auteur : Anact
Nombre de pages : 20
Date de parution : 2019

https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-conciliation-grossesse-et-travail

Endométriose et travail : 3 ressources pour comprendre et agir en entreprise :

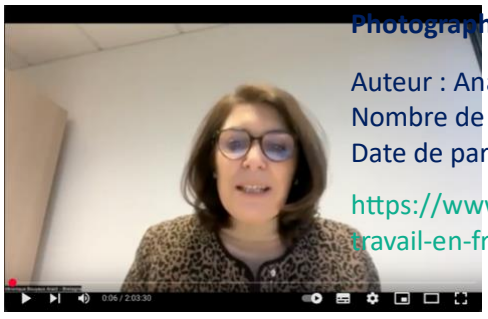
Auteur : Anact
Nombre de pages : 16
Date de parution : 2024

https://www.anact.fr/endométriose

4. Autres ressources pour aller plus loin

Rapport (et vidéos des auditions) du Sénat sur la santé des femmes au travail de juin 23

https://www.senat.fr/travaux-parlementaires/office-et-delegations/delegation-aux-droits-des-femmes-et-a-legalite-des-chances/sante-des-femmes-au-travail.html



Photographie statistique de la sinistralité au travail en France selon le sexe

Auteur : Anact
Nombre de pages : 27
Date de parution : 2022

https://www.anact.fr/photographie-statistique-de-la-sinistralite-au-travail-en-france-selon-le-sexe

Replay du webinaire sur la santé des femmes au travail

Auteur : Aract Bretagne
Durée : 2'03''
Date de parution : 2025

https://www.youtube.com/watch?v=VHDosP5ACHo

Publications suite à la journée « Santé au travail des femmes » du 8 mars 24 (vidéo, article, verbatim)

La stabilité globale des accidents du travail depuis plus de 20 ans masque la hausse de ces accidents pour les femmes. Par ailleurs, les maladies professionnelles progressent deux fois plus rapidement pour les femmes que pour les hommes. Enfin, ce sont 8 % des femmes qui déclarent avoir subi un comportement sexiste au travail. Tous les secteurs d'activité sont concernés par la question de la santé des femmes au travail. En parler nécessite de connaître les facteurs de risques, d'identifier leurs conséquences, de les prendre en compte pour chercher et pouvoir trouver des solutions. La journée du 8 mars 2024 organisée à Strasbourg par le Croct Grand-Est a été l'occasion d'approfondir les connaissances sur ces constats, de se rassembler, d'échanger, d'évoquer de nouvelles perspectives, dans l'objectif de contribuer à l'amélioration de sa santé au travail des femmes.

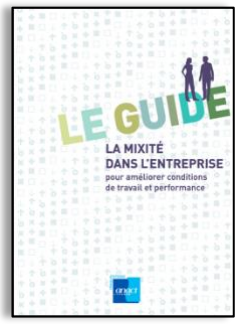
Auteur : PRST Grand-Est
Date de parution : 2024

https://prst-grand-est.fr/documentation/sante-au-travail-des-femmes/journee-sante-au-travail-des-femmes-strasbourg-8-mars-2024

Actes, vidéo, présentations, bibliographie du colloque « Transition Ecologique et genre : quelles transformations de travail? »

Auteur : Anact
Date de parution : 2024

https://www.anact.fr/colloque-transition-ecologique-et-genre-quelles-transformations-du-travail



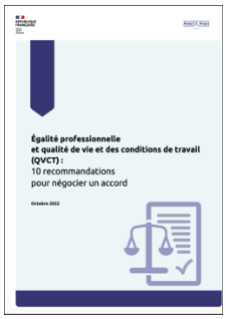
Le guide – la mixité dans l'entreprise – pour améliorer conditions de travail et performance

Auteur : Anact
Nombre de pages : 50
Date de parution : 2011

Rapport « Les femmes seniors dans l'emploi ».

Auteur : Conseil supérieur de l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), Anact et Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (Dgefp)
Nombre de pages : 162
Date de parution : 2019

https://www.anact.fr/sites/default/files/2023-12/CSEP-RAPPORT-FEMMES-SENIORS-EMPLOI-1.pdf



Egalité professionnelle et qualité de vie et des conditions de travail : 10 recommandations pour négocier un accord

Auteur : Anact
Nombre de pages : 14
Date de parution : 2022

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

infofact@anact.fr