

NOTE DE CADRAGE

Appel à projets national sectoriel Agriculture

« Travail en agriculture : transitions, évolution démographique et nouveaux profils »



Diffusion : le 21.03.2024

Webinaire de présentation : le 22.03.2024 à 14h

Date limite de dépôt des dossiers : le 6.09.2024 à minuit

Un appel à projets réalisé en partenariat avec le **ministère du travail, de la santé et des solidarités**, le **ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire**, la **mission interministérielle de coordination de la prévention du mal-être en agriculture** et le **service Prévention de la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (CCMSA)**.



L'essentiel & plus encore

Avec le soutien du ministère de l'Agriculture
et de la souveraineté alimentaire

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 ou de capitalisation – transfert, 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 **600 000 euros** est affectée pour cet appel à projets.

La liste des codes NAF des activités agricoles concernées par cet appel à projets en tant qu'activité principale figure p.16.

SOMMAIRE

Table des matières

SOMMAIRE	3
<i>L'appel à projets « Agriculture » en bref</i>	4
Éléments de contexte	5
L'agriculture : un travail confronté à de nombreux défis	5
Face à ces défis : vers quelle(s) transition(s) du travail ?	6
Orientations de l'appel à projets	6
Problématique : un contexte de transitions : une opportunité pour repenser le travail	6
Les projets attendus	7
Sur quoi devront porter les projets ?	7
Sur quoi NE devront PAS porter les projets ?	8
Qui peut répondre à cet appel à projets ? (les porteurs de projets)	8
Des projets, pour qui ? (Les acteurs cibles des projets proposés)	8
Questions pratiques	9
Les critères d'éligibilité.....	9
Les critères de sélection.....	11
Comment candidater ?	11
Quelles sont les modalités de financement ?	14
Modalités de versement de la subvention accordée.....	15
Les engagements des candidats retenus et les liens avec l'Anact	15
Informations - Règlement général lié à la protection des données (RGPD)	16
Liste des activités agricoles concernées par cet appel à projets en tant qu'activité principale de l'exploitation	17
L'égalité professionnelle dans un projet Fact	18
Pourquoi intégrer l'égalité F/H ?	18

L'appel à projets « Agriculture » en bref...

Sécurité sanitaire et alimentaire, bien-être animal, réchauffement climatique, défis environnementaux, évolution démographique et renouvellement des profils et des attentes de travailleur-ses-s agricoles, etc. Cette conjoncture questionne les modèles existants de travail et confronte l'agriculture et ses travailleurs à plusieurs défis structurels. L'attractivité du secteur est au cœur de ces questionnements.

- Vous êtes un acteur-ressource pour des entreprises agricoles de moins de 20 salariés¹ (chambres de l'agriculture, réseau de services de remplacement, etc.) ou une entreprise agricole dotée d'au moins un salarié ;
- Vous avez un projet visant à améliorer les conditions de travail dans les entreprises agricoles dans le contexte de transitions que connaît le secteur, en réfléchissant sur plusieurs facteurs et enjeux de l'activité de travail (moyens, modes de production, qualité et sens du travail), sur la préservation de la santé des salariés et/ou en tenant compte des caractéristiques des travailleurs ; il s'inscrit dans la dynamique de transition écologique ;
- Votre projet associe des salariés ou leurs représentants dans une logique de réflexion sur les pratiques professionnelles
- Votre projet facilite l'intégration de nouveaux profils et de nouvelles manières de travailler, et notamment la féminisation de ces métiers.

L'appel à projets « Travail en agriculture : transitions, évolution démographique et nouveaux profils » peut y répondre. Une enveloppe de 600 000 € est allouée aux activités de production agricole listées p. 29.

¹ Dans cette note, le nombre de salariés est **apprécié en nombre d'ETP (équivalent temps plein) sur une année.**

3 grands types de projets peuvent être soumis, dont voici les caractéristiques :

	Action collective de construction d'offre de transfert ou de service	Action collective expérimentale inter-entreprises ou territoriale	Action individuelle expérimentale
Objectifs de l'action	Mise à disposition auprès d'un maximum d'entreprises d'éléments de connaissances, 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	Appui méthodologique et accompagnement aux exploitations associées	Accompagnement direct de l'exploitation porteuse
Caractéristiques du porteur de projet	<ul style="list-style-type: none"> • Acteur-ressource ou relais des exploitants agricoles : Organismes nationaux à vocation agricole et rurale (ONVAR), chambres d'agriculture, organismes de formation, etc • Doit être un acteur du secteur privé (mais pouvant être en charge d'une mission de service public) 		<ul style="list-style-type: none"> • Exploitation agricole bénéficiaire elle-même • Exploitation de moins de 20 salariés en effectif ETP • Doit être un acteur du secteur privé
Contributeurs	Exploitations agricoles de moins de 20 salariés Le cas échéant, acteurs économiques et/ou territoriaux pouvant avoir un intérêt au projet, y compris des entreprises agricoles de taille plus importantes ou avec une activité principale sortant de celles ciblées par l'appel à projets	<ul style="list-style-type: none"> • 3 à 10 exploitations agricoles de moins de 20 salariés en effectif ETP • Le cas échéant, acteurs économiques et/ou territoriaux pouvant avoir un intérêt au projet 	-----
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	Expérimentation de modalités d'action et développement d'un outillage méthodologique	Expérimentation d'actions/réorganisations

Éléments de contexte

L'agriculture : un travail confronté à de nombreux défis

Le travail agricole est souvent un « métier-passion », assis sur des valeurs fortes et un engagement personnel important, autant physique que psychique. « *C'est (...) un métier qui prend du temps, engage le corps et l'esprit, demande de multiples compétences et requiert de s'adapter au contexte changeant* »². C'est un travail essentiel, celui de nourrir la population.

Mais c'est aussi un travail qui se trouve aujourd'hui confronté à de multiples défis, dont notamment :

- Les évolutions des attentes de la société en termes de sécurité sanitaire et de l'environnement,
- Les effets du réchauffement climatique (en termes de sécheresse, événements climatiques extrêmes, glissement géographique des climats, etc.),
- Les départs en retraite d'une part importante des agriculteurs et agricultrices,

² S. CHAUVAT, S. COURNUT et C. DEPOUDENT, Programme d'activités du Réseau Mixte Technologique Travail en agriculture pour la période 2020-2024, mai 2019, p.10

- Les aléas économiques et leurs conséquences sur les prix des produits agricoles et la viabilité des exploitations

De leur côté, les agriculteurs et agricultrices, comme leurs salariés agricoles, ont des attentes de plus en plus fortes pour de meilleures conditions de travail, une rémunération à la hauteur de leur investissement, la possibilité de dégager du temps libre, de vivre en phase avec leurs concitoyens et d'être reconnus pour leur travail. Or, aujourd'hui, c'est un travail qui reste souvent difficile, physiquement et psychologiquement, avec ce que cela implique en termes de fatigue, d'usure, de maladies ou d'accidents.

Face à ces défis : vers quelle(s) transition(s) du travail ?

Il y a aujourd'hui cohabitation d'une grande **diversité de modèles de travail** en agriculture, que ce soit par la taille, la composition des collectifs de travail (exploitation individuelle, Gaec, entreprises avec des salariés, coopératives agricoles etc.), la plus ou moins grande spécialisation de l'activité (en termes de types de production, mais aussi d'activités connexes : transformation, vente, accueil, etc.), les types de pratiques (usage d'intrants, hors sol, systèmes herbagers, cultures sur « sol vivant », etc.) ou les relations aux filières (courtes et longues).

Le renouvellement des générations se traduit par une évolution des profils sociologiques. Les Non Issus du Milieu Agricole (NIMA), les femmes, etc. viennent avec une autre culture professionnelle, d'autres pratiques, d'autres normes et valeurs, d'autres attentes. Ils et elles contribuent à la diversification, notamment *via* la féminisation du secteur, et au renouvellement des modèles de travail. Ils et elles contribuent aussi à un fort renouvellement des formes de **collectifs** : aux modèles institués dans la « modernisation agricole » (Cuma, coopératives ...), viennent s'ajouter d'autres modèles plus récents, porteurs d'autres régimes de travail et de coopération, (associations, sociétés d'intérêts collectifs agricoles, GIEE, groupes de soutien aux agriculteurs en difficulté...).

Ces façons de "**travailler autrement**" visent à **construire des manières de produire qui répondent aux différents enjeux actuels**, dont **les conditions de travail**. Cependant, ce sont souvent des façons de travailler à **inventer**, expérimentées par la mise en regard des souhaits des travailleurs avec les dimensions opérationnelles de leur travail. Dans ce processus d'élaboration et d'exploration des nouvelles manières de faire, les collectifs jouent un rôle essentiel³.

Orientations de l'appel à projets

Problématique : un contexte de transitions : une opportunité pour repenser le travail

Répondre aux attentes sociétales et à celles des travailleurs tout en tenant compte des évolutions structurelles questionne le travail. En effet, c'est dans le travail – c'est-à-dire ce que les agriculteurs et agricultrices et leurs salariés font, comment ils et elles le font, et pourquoi ils et elles le font ou ne veulent plus le faire - que ces différentes dimensions s'articulent concrètement. Répondre à ces différents défis **implique donc une transition du travail**.

La transition du travail agricole, quelle que soit la forme de travail considérée, se conjugue à l'arrivée de nouvelles populations de travailleurs pour relever le défi de l'attractivité, et derrière, être en capacité de relever les défis posés par les autres transitions. Les activités agricoles s'enrichissent, chacune à leur manière

³ Cf. à ce sujet S. CHAUVAT, S. COURNUOT et C. DEPOUDENT, Programme d'activités du Réseau Mixte Technologique Travail en agriculture pour la période 2020-2024, prec., p.16

et en fonction de leurs besoins, grâce à l'attention renforcée portée à des publics nouveaux ou traditionnellement « discrets » tels que les femmes, les travailleurs seniors, les travailleurs porteur-se-s de handicap, les jeunes travailleurs ou les travailleurs dits « précaires » (notamment les salariés saisonniers, éventuellement détachés)

Ainsi, cette transition du travail passera nécessairement par un re-questionnement des pratiques professionnelles, pour contribuer à améliorer la santé des travailleurs, l'insertion professionnelle (et la prévention de la désinsertion), le renouvellement des populations et des générations, la formation et la possibilité de construire des parcours professionnels satisfaisants (notamment en termes d'emplois pour les salariés), etc.

Les projets attendus

Sur quoi devront porter les projets ?

L'Anact propose donc ici un appel à projets qui financera **des projets d'expérimentation** des entreprises agricoles **répondant à un ou des enjeux de transitions** que connaît le secteur (écologiques et environnementales, économiques, sociales, démographiques) **et visant la transformation des modèles de production et de travail** de la profession **en améliorant les conditions de travail**

Ces projets devront s'inscrire **en cohérence avec les impératifs de la transition écologique**.

Sur le fond, les projets attendus devront permettre :

- **D'améliorer les conditions de travail par une approche globale du travail** (appréhender le travail concret dans ses différentes dimensions et enjeux : moyens, choix de manière de travailler, résolution de problèmes, définition d'un travail de qualité, sens du travail),
 - qui **permet la préservation de la santé des travailleurs**
Par la prise en compte **des questions de santé au travail dans une perspective ambitieuse** allant au-delà des démarches réglementaires de prévention des risques professionnels communément réalisées ;
Afin d'agir sur les causes premières - comme l'organisation du travail, au niveau de l'entreprise - et - comme la coordination entre les acteurs économiques, de l'emploi et de la prévention sur la formation des travailleurs par exemple au niveau d'un territoire.
C'est aussi penser les actions de prévention qui réduisent l'exposition des travailleurs et travailleuses agricoles aux facteurs de risques professionnels à court et long termes et en articulant différents niveaux de prévention⁴
Les projets pourront notamment concerner **les risques professionnels particulièrement présents dans le secteur** (exposition au risque chimique, risque de chutes, troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux, exposition à la canicule, etc.).
Une attention particulière sera portée à la **prévention des accidents graves et mortels**.
 - Et qui **tient compte des caractéristiques des travailleurs concernés par le projet** (âge, condition physique, sexe, etc.).
 - **de soutenir des réflexions collectives sur les pratiques professionnelles**, sous différentes modalités selon les contextes (participation directe d'un ensemble de travailleurs et travailleuses, de partenaires éventuels et/ou s'appuyant sur un dialogue professionnel employeur-salariés, un dialogue social territorial ...).
 - A partir des besoins de dialogues professionnel et/ou social identifiés, le projet pourra par exemple reconsidérer les modalités, les acteurs associés et l'objet des dialogues contribuant utilement à la réflexion sur son modèle de fonctionnement et de production.
-

De plus, **une attention particulière** sera portée aux projets **qui facilitent l'intégration de nouveaux salariés et de nouveaux profils** (jeunes, femmes, travailleurs intérimaires, saisonniers, travailleurs détachés...) et qui s'intéressent à la diversification des manières de travailler afférentes ; par exemple, des projets qui s'interrogent sur **les changements induits par la féminisation des métiers agricoles et la place des femmes dans les entreprises agricoles** (conditions d'insertion et d'intégration, discussion sur les manières de travailler, organisation du travail favorable à la santé au travail... sont autant de pistes de travail)

Sur quoi NE devront PAS porter les projets ?

Cet appel à projets se centre sur les activités de production agricole. Pour plus de précisions, consulter la liste des codes NAF des activités agricoles concernées par cet appel à projets en tant qu'activité principale p. 19

En conséquence, ne sont pas concernées par cet appel à projets les activités

- **de pêche,**
- **de sylviculture et d'exploitation forestière**
- **les activités de service (activités bancaires, enseignement agricole etc.)**

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 exploitations individuelles de moins de 20 salariés** en effectif ETP⁵ quelle que soit leur forme juridique ; les exploitations de moins de 10 salariés ETP seront privilégiées.
- **Les acteurs-ressources ou relais des exploitants agricoles** (Organismes nationaux à vocation agricole et rurale (ONVAR), chambres d'agriculture, services de remplacement comme porteurs d'un projet associant plusieurs de leurs adhérents⁶, organismes de formation, etc). **Ces acteurs-ressources ne sont pas concernés, pour leur part, par la taille en ETP de la structure ; l'exigence de taille ne concerne que les structures dans lesquelles se déploieront les projets**. Ces acteurs peuvent aussi porter un projet au nom d'une branche professionnelle.

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

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

⁵ ETP = équivalent temps plein. Un ETP est une unité de mesure proportionnelle au nombre d'heures travaillées par un salarié qui permet de calculer l'effectif moyen de l'entreprise. Les salariés pris en compte sont ceux ayant un contrat de travail avec l'entreprise, **même s'ils sont absents momentanément** (maternité, maladie, congés, formation, etc.). Le temps de travail des salariés embauchés pour remplacer un travailleur absent ne sont donc pas comptés, dès lors que le travailleur remplacé est pris en compte dans le calcul (absences citées ci-dessus).

Exemples : 1 salarié à mi-temps sur 12 mois = 0,5 ETP.

2 salariés à mi-temps sur 12 mois = 1 ETP (0,5 ETP x 2)

1 salarié à temps plein sur 6 mois = 0,5 ETP

⁶ Les services de remplacement comme les organismes de formation ne pourront pas être cibles directes d'un projet du fait de leur activité principale **de service**, et **non de production**, au regard de leur code NAF.

- **des exploitations ou des structures avec une activité principale de production agricole** (éventuellement impliquées dans un projet territorial pouvant mobiliser d'autres parties prenantes),
 - à l'exception de la pêche, de la sylviculture et de l'exploitation forestière.
 - **mais incluant les exploitations ayant développé une/des activité(s) secondaire(s) en complément à leur activité de production** (vente directe, prestation de services etc.).
- **des exploitations ou structures de moins de 20 salariés en termes d'effectifs ETP**
 Dans cette tranche d'entreprise, seront privilégiées les structures **dont l'effectif est inférieur à 10 salariés ETP**.
 En conséquence, des exploitations unipersonnelles mais qui recourent à un grand nombre de saisonniers pendant une courte durée (ramassage de fruits, taille etc.) sont éligibles, **dès lors que l'addition des temps de travail de tous les contrats ne dépasse pas la limite des 20 salariés ETP**.
- **une relation employeur/salarié(s) permettant la participation des salariés et/ou de leurs représentants**. En effet, pour une évolution harmonieuse des modèles au regard des différentes populations concernées, **il est nécessaire que les salariés ou leurs représentants soient associés aux dirigeants-employeurs à ces projets**.

Cependant, **l'acceptation du terme de « salarié » sera très large**. Elle concerne toute structure ou exploitation pourra postuler que son recours au salariat soit **occasionnel, régulier (saisonniers) ou permanent** ;

Dans le cas d'actions collectives, la représentation salariée peut être effectuée **à un niveau collectif** pour l'ensemble des exploitations associées au projet ; autrement dit, il n'est pas requis que chaque exploitation associée en ait une.

Questions pratiques

Les critères d'éligibilité

- Portage du projet par une entreprise ou association privée de moins de 20 salariés pour une action individuelle expérimentale ; implication d'entreprises ou associations privées de moins de 20 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 (associés au projet).
- Incitation à la prise en compte de **l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les projets**.

Le projet pourra, par exemple, considérer :

- la présence ou l'absence de femmes dans la structure,
- l'existence ou non de tâches plutôt réservées aux hommes ou aux femmes et sur la qualification/valorisation des tâches sur lesquelles sont positionnées les femmes,
- la possibilité d'accès des femmes à tous les métiers de la structure et sur les conditions d'emploi et de travail pouvant freiner ou encourager cet accès,
- la place des femmes dans la hiérarchie managériale etc.
- Respect des règles budgétaires *de minimis*⁷ et des 80% maximum d'aides publiques⁸.

⁷ 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**.

⁸ 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.

- Clôture de tous les projets financés par le Fact au porteur de projet antérieurement au dépôt de la demande.

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

Les critères de sélection

Les projets seront examinés par une commission de sélection composée d'experts du secteur agricole, du travail en secteur agricole et de la santé au travail sur la base des critères suivants :

- Cohérence entre l'objectif du projet et la méthodologie proposée ;
- Pertinence et équilibrage du budget le cas échéant ;
- Qualité des partenariats techniques et financiers le cas échéant ;
- Logique de capitalisation et de transfert de savoirs/méthodes... (portée du projet) ;
- Respect des orientations de l'appel à projets concerné détaillées en p. 8 :
 - améliorer les conditions de travail par une approche globale du travail (préserver la santé des travailleurs et tenir compte des caractéristiques des travailleurs concernés) ;
 - soutenir des réflexions collectives sur les pratiques professionnelles ;
 - intégrer les impératifs de la transition écologique.

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.

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'offre de service ou de transfert](#)

Il **devra saisir en ligne sa demande** de subvention **au plus tard le vendredi 6 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'offre de transfert ou de service](#)

Tout dossier resté incomplet le 6 septembre 2024 à minuit sera considéré comme inéligible et ne sera pas étudié par la commission de sélection.

Les 3 types d'action

	Action collective de construction d'offre de transfert ou de service	Action collective expérimentale inter-entreprises ou territoriale	Action individuelle expérimentale
Objectifs de l'action	<p>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.</p> <p>Projet au profit d'un secteur ou d'une filière ou bien projet sur une thématique nécessitant une réflexion commune avec d'autres secteurs</p>	<p>Appui méthodologique et accompagnement aux exploitations associées</p>	<p>Accompagnement direct de l'exploitation porteuse</p>
Caractéristiques du porteur de projet (critères cumulatifs)	<p><u>Acteur-ressource ou relais des exploitants agricoles</u> : organismes nationaux à vocation agricole et rurale (ONVAR), chambres d'agriculture, services de remplacement comme porteurs d'un projet associant plusieurs de leurs adhérents⁹, organismes de formation⁷, etc sans exigence de taille</p> <p>Doit être un acteur du secteur privé (mais pouvant être en charge d'une mission de service public)</p>		<p>Exploitation agricole bénéficiaire elle-même</p> <p>Exploitation de moins de 20 salariés</p> <p>Doit être un acteur du secteur privé</p>
Contributeurs	<p>Exploitations agricoles de moins de 20 salariés</p> <p>Le cas échéant, acteurs économiques et/ou territoriaux pouvant avoir un intérêt au projet, y compris des entreprises agricoles de taille plus importantes ou avec une activité principale sortant de celles ciblées par l'appel à projets</p>	<p>3 à 10 exploitations agricoles de moins de 20 salariés en effectif ETP</p> <p>Le cas échéant, acteurs économiques et/ou territoriaux pouvant avoir un intérêt au projet et/ou entreprises non agricoles parties prenantes d'une chaîne économique cohérente</p>	

⁹ Les services de remplacement comme les organismes de formation ne **pourront pas être cibles directes** d'un projet du fait de leur activité principale **de service**, et **non de production**, au regard de leur code NAF.

Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	Expérimentation de modalités d'action et développement d'un outillage méthodologique	Expérimentation d'actions/réorganisations
Experts associés	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.	Consultant(s) externe(s) et indépendant(s) du porteur de projet dont au moins un ayant compétences en QVCT	Consultant externe et indépendant du porteur de projet ayant compétences en QVCT
Illustrations	Projet porté pour la filière de l'agriculture biologique ; projet autour de l'attractivité de la filière lait ; projet de préservation de la santé dans la viticulture	Projet de (ré)organisation d'un circuit-court sur le bassin du Lyonnais ; projet sur l'attractivité en agriculture dans le département de la Drôme ;	Projet sur la préservation de la santé et la prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs d'une exploitation de maraichage et élevage en agriculture biologique

Quelles sont les modalités de financement ?

Modalités de financement selon les types de projets

	Action collective de construction d'offre de transfert ou de service	Action collective expérimentale inter-entreprises ou territoriale	Action individuelle expérimentale
Modalités de prise en charge financière	<p>Coût des actions de coordination, accompagnement¹⁰, 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>	<ul style="list-style-type: none"> • 8 jours maximum de prestation de consultant par entreprise, • et 6 jours de coordination, de capitalisation¹¹, d'évaluation et de valorisation des enseignements du projet. 	<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 ;
Plafond	<p>Plafond de 100 000 euros pour l'ensemble du projet</p> <p>Plafond de prise en charge de 1000 euros* par jour et par consultant.</p>	<p>La prise en charge peut aller jusqu'à 1 000 euros* par jour et par consultant</p>	<p>La prise en charge des jours d'intervention et de capitalisation/valorisation peut aller jusqu'à 1000 euros¹² par jour</p>

¹⁰ Les éventuels accompagnements individuels réalisés dans le cadre du projet et financés par le Fact se restreindront à ceux réalisés dans les exploitations destinataires fixées par l'appel à projets soit celles de moins de 20 salariés.

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

¹² HT 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.

Le deuxième acompte 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 et ses agences en région sont amenées 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.

Liste des activités agricoles concernées par cet appel à projets en tant qu'activité principale de l'exploitation

Pour bénéficier de cet appel à projets en tant que destinataire des projets, les entreprises agricoles devront avoir pour activité principale l'une des activités citées ci-dessous :

- Code NAF / APE 0111Z Culture de céréales (à l'exception du riz), de légumineuses et de graines oléagineuses
- Code NAF / APE 0112Z Culture du riz
- Code NAF / APE 0113Z Culture de légumes, de melons, de racines et de tubercules
- Code NAF / APE 0114Z Culture de la canne à sucre
- Code NAF / APE 0115Z Culture du tabac
- Code NAF / APE 0116Z Culture de plantes à fibres
- Code NAF / APE 0119Z Autres cultures non permanentes
- Code NAF / APE 0121Z Culture de la vigne
- Code NAF / APE 0122Z Culture de fruits tropicaux et subtropicaux
- Code NAF / APE 0123Z Culture d'agrumes
- Code NAF / APE 0124Z Culture de fruits à pépins et à noyau
- Code NAF / APE 0125Z Culture d'autres fruits d'arbres ou d'arbustes et de fruits à coque
- Code NAF / APE 0126Z Culture de fruits oléagineux
- Code NAF / APE 0127Z Culture de plantes à boissons
- Code NAF / APE 0128Z Culture de plantes à épices, aromatiques, médicinales et pharmaceutiques
- Code NAF / APE 0129Z Autres cultures permanentes
- Code NAF / APE 0130Z Reproduction de plantes
- Code NAF / APE 0141Z Élevage de vaches laitières
- Code NAF / APE 0142Z Élevage d'autres bovins et de buffles
- Code NAF / APE 0143Z Élevage de chevaux et d'autres équidés
- Code NAF / APE 0144Z Élevage de chameaux et d'autres camélidés
- Code NAF / APE 0145Z Élevage d'ovins et de caprins
- Code NAF / APE 0146Z Élevage de porcins
- Code NAF / APE 0147Z Élevage de volailles
- Code NAF / APE 0149Z Élevage d'autres animaux
- Code NAF / APE 0150Z Culture et élevage associés
- Code NAF / APE 0321Z Aquaculture en mer
- Code NAF / APE 0322Z Aquaculture en eau douce

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 ;

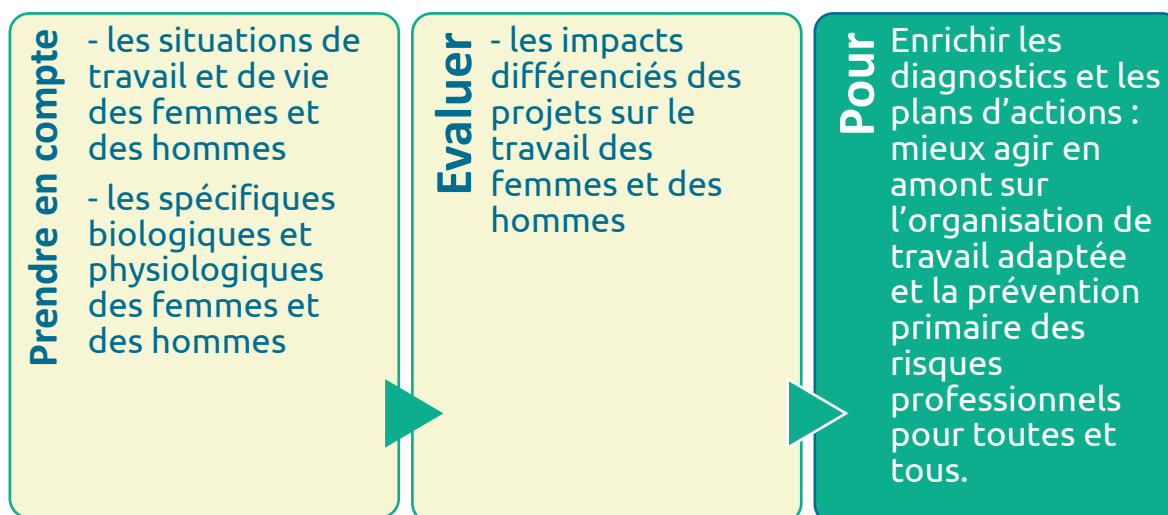
C'est l'approche **biologique, selon le sexe**.

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 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, 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](#)

