

Site Internet Générique Page FACT

Le bien être au travail, facteur clé de la performance des salariés

Le FACT en
quelques mots

Les entreprises
éligibles

Les projets éligibles
pour votre entreprise

Les dépenses éligibles

Les financements

Le circuit de votre
dossier

Vos partenaires

Contacts

Témoignages

Méthodologie

- **Vous souhaitez impulser des démarches de gestion anticipative des âges et des parcours professionnels ?**
- **Vous envisagez de lutter contre les discriminations liées à l'âge et ainsi favoriser la réinsertion professionnelle des salariés âgés ?**
- **Vous voulez garantir des conditions de travail adaptées à l'âge ?**
- **Vous désirez favoriser des parcours professionnels inscrits dans la durée ?**
- **Vous souhaitez soutenir la transmission des savoirs ?**

Aujourd'hui, face à l'allongement de la vie professionnelle, assurer le maintien dans l'emploi des salariés, la sécurisation de leur parcours professionnels, leur motivation, leur performance ou encore la solidarité intergénérationnelle devient un enjeu majeur.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de l'Inter-secteurs Papiers-Cartons souhaitent accompagner leurs entreprises adhérentes ainsi que leurs salariés dans la prise en compte de cette problématique.

Pour ce faire, le projet FACT a été mis en place. Il s'inscrit dans le prolongement du projet Générique déployé par la Branche depuis 2 ans.

L'objectif est ainsi de permettre :

- le maintien et le développement des compétences pour sécuriser les parcours professionnels ;
- l'adaptation et l'amélioration des conditions de travail pour favoriser le maintien en activité en bonne santé.

Le lien ci-dessous vous permettra de tout savoir sur les objectifs, les engagements pris, le champ d'application et la durée de cette convention.

Convention de partenariat pour la mise en place d'une gestion anticipative des âges et des parcours professionnels dans l'Inter-secteurs Papiers-Cartons ([joindre le fichier](#))

LE FACT EN QUELQUE MOTS

Le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (FACT) est un dispositif qui a pour objet d'apporter une aide financière versée sous forme de subvention publique, aux entreprises et branches professionnelles concevant et mettant en œuvre des mesures d'amélioration des conditions de travail et contribuant à une meilleure prévention des risques professionnels.

Les subventions du FACT sont mises en œuvre par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (l'ANACT).

- Pour les entreprises, la subvention peut porter sur différents volets du projet contribuant à l'amélioration des conditions de travail (conduite de projet, appui méthodologique, élaboration d'outils...) ;
- Pour les organismes professionnels de branches, elle peut porter sur la capitalisation et le transfert d'expériences.

LES ENTREPRISES ELIGIBLES

Peuvent bénéficier des subventions du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) :

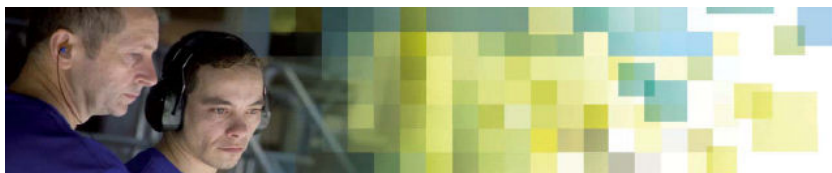
- les établissements et les entreprises de petite et moyenne taille (moins de 250 salariés – équivalent temps plein). Ce dispositif est ouvert aux établissements appartenant à de grands groupes nationaux ou internationaux ;
- les organisations professionnelles ou interprofessionnelles de branches tant au plan national que local.

Il existe une possibilité de dérogation pour les entreprises de moins de 300 salariés mais celle-ci est très limitée : elle sera appréciée, par les services instructeurs, au regard du caractère particulièrement innovant du projet.

PROJETS ELIGIBLES POUR VOTRE ENTREPRISE

ITAQUE TEXTE + LOGO ITAQUE

L'approche combinée – Les conditions de mise en œuvre d'un diagnostic et d'un accompagnement



■ Vous souhaitez faire évoluer les compétences de vos salariés face aux mutations économiques et technologiques ?

■ Vous désirez travailler sur la motivation de vos salariés, notamment en fin de carrière ?

■ Vous constatez une augmentation des coûts liés à la santé au travail et souhaitez mettre en œuvre une démarche d'amélioration des conditions de travail ?

■ Vous avez un projet de développement ou de réorganisation (nouvelle activité, passage d'une organisation en atelier à une organisation en ligne produit) et vous souhaitez initier une démarche « compétences » ?

■ Vous anticipez une perte de compétences liée à de prochains départs à la retraite ?

L'approche combinée : Compétences - Organisation - Santé au travail

Est une démarche qui croise et fait interagir :
- gestion des âges
- gestion des compétences
- amélioration des conditions de travail.

L'objectif est d'aider les entreprises à mener une politique garantissant la performance de leur structure en prenant en compte leur contexte, leurs enjeux et leurs spécificités.

Une démarche en 3 temps :

1. **Appréhender la problématique ou le projet de l'entreprise** par le biais d'une première rencontre avec la direction générale, notamment pour :
 - apprécier le poids et l'impact de la RH dans le projet
 - valider avec la direction la pertinence de lancer une approche combinée
2. **Réaliser un diagnostic** avec un triple objectif :
 - définir les conditions de réussite du projet de la direction
 - mobiliser le personnel et les IRP
 - élaborer un plan d'actions
3. **Mettre en œuvre le plan d'action** défini selon les axes d'intervention retenus par la direction (compétences, organisation du travail, management, ergonomie, ...)



Du diagnostic au plan d'action



Les conditions de mise en œuvre d'un diagnostic et d'un accompagnement

La démarche de diagnostic est basée sur 5 phases dont la durée est adaptée aux besoins de l'entreprise :

- Entretiens avec le personnel : 2 à 4 journées d'intervention (selon l'effectif de l'entreprise)
- Analyse et d'écriture : 2,5 jours
- Restitution à la direction : 0,5 jour
- Restitution au personnel : 0,5 jour
- Consolidation du plan d'action : 0,5 jour

La durée de la mise en œuvre du plan d'action est ajustée au projet de l'entreprise. (Une proposition standard porte généralement sur 8 jours environ.)

LES DEPENSES ELIGIBLES

TEXTE + LOGO FACT

FINANCEMENTS

TEXTE

Diagnostic approche combinée :

7 jours facturés à l'entreprise et pris en charge par FORMAPAP au titre du FACT à hauteur de 1 000 € par jour sur présentation d'une demande de cofinancement.

Accompagnement approche combinée :

8 jours facturés à l'entreprise et pris en charge par FORMAPAP au titre du FACT à hauteur de 1 000 € par jour sur présentation d'une demande de cofinancement.

LE CIRCUIT DE VOTRE DOSSIER

Le circuit de votre dossier



VOS PARTENAIRES

ANACT TEXTE + LOGO + Coordonnées et/ou site Internet ?

ITAQUE TEXTE + LOGO

Cabinet Itaque

Contact : Janet HELENA

04 71 76 38 00

J.helena@itaque.eu

Site internet : www.itaque.eu

Créé en 1991, Itaque est un cabinet conseil spécialisé en "Ressources Humaines et Organisation du Travail".

Couvrant toutes les fonctions associées à la gestion des RH, de la direction aux équipes opérationnelles, il est reconnu comme spécialiste de l'analyse stratégique associée aux RH.

Le cabinet est composé de 10 consultants dont 2 psychologues, 2 généralistes seniors, 2 master RH, ...

GUIDE DES AIDES

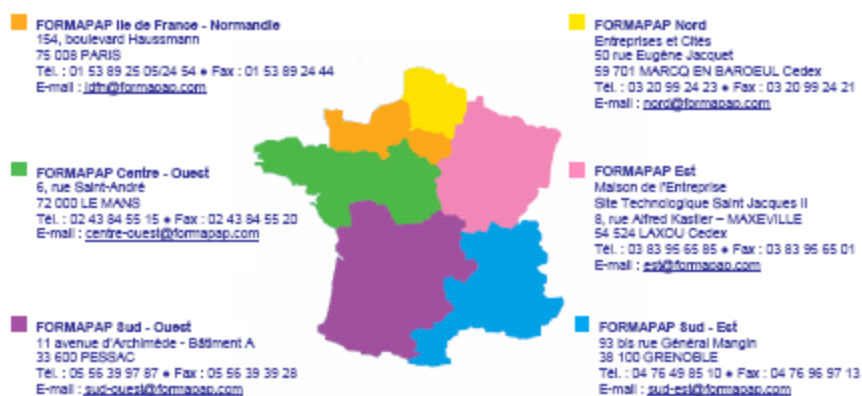
Le guide des aides publiques « Santé et amélioration des conditions de travail » est un outil de travail destiné à tous les adhérents qui souhaitent mener une action particulière en matière d'amélioration des conditions de travail au sein de leur entreprise. L'Etat, les Conseils Régionaux et l'Europe se mobilisent pour faciliter la mise en œuvre des projets liés à cette problématique.

Fichier joint :

Guide des aides nationales « Santé et amélioration des conditions de travail » (joindre le fichier)

FORMAPAP VOUS ACCOMPAGNE DANS LE MONTAGE ET LE SUIVI DE VOTRE DOSSIER

Six Délégations régionales à votre service :



Emploi des seniors: un décret ouvre la voie à des sanctions dès le 1er janvier 2010 dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Selon le décret n°2009-560 du 20 mai 2009 publié au Journal officiel du 21, les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seront pas couvertes par un accord d'entreprise (1) ou en l'absence d'accord d'entreprise par un plan d'action pour l'emploi des seniors se verront infliger une pénalité financière égale à 1% de leur masse salariale, affectée à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte à partir du 1er janvier 2010.

Par ces accords ou plans d'actions, le décret précise que les entreprises devront se fixer des objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, ou de recrutement de ceux âgés de 50 ans et plus.

TEMOIGNAGES



TEXTES + PHOTOS ? + FILM ?

METHODOLOGIE



MISE EN LIGNE DE DOCUMENTS