

# Appel à manifestation d'intérêt « Écologie et travail »

Porté par le dispositif  
« La Fabrique CTO »  
Conditions de travail et organisation



# L'appel à manifestation d'intérêt « Écologie et travail »

---

## 1. Quel est le contexte ?

Deux [limites planétaires supplémentaires](#) ont été franchies en 2022. Et il est désormais [scientifiquement reconnu](#) que les catastrophes écologiques en cours sont les conséquences de l'activité humaine.

Liées au mode de développement industriel, les problématiques écologiques ne sont donc pas déconnectées des questions du travail, de sa division, de son organisation, de ses conditions d'exercice. Elles peuvent avoir des conséquences sur les organisations de travail et les populations au travail.

Aussi, les enjeux de transition écologique des systèmes productifs s'imposent désormais à l'agenda : ré-internalisation des externalités négatives de l'activité des entreprises, atténuation de leurs impacts sur l'écosystème, limitation des émissions de gaz à effets de serre (décarbonation), adaptation des organisations de travail au nouveau régime climatique (fortes chaleurs, inondations) et énergétique (sobriété). Pourtant en matière d'[atténuation](#) ou d'[adaptation](#) face au changement climatique, dans les faits, l'immense majorité des entreprises n'y est pas préparée malgré des années d'initiatives en matière de développement durable ou de responsabilité sociale des organisations.

Si la société civile, les pouvoirs publics et les acteurs économiques souhaitent répondre aux objectifs fixés par [les accords de Paris](#) et portés dans la stratégie européenne (objectifs de [baisse de 55% des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030](#)), alors les actions demandent à être intensifiées. Les grands scénarios publiés par l'Ademe sur la [transition à horizon 2050](#) ont permis d'installer dans le paysage les enjeux relatifs à la sobriété énergétique. Mais il reste un travail à faire pour les décliner concrètement, les traduire à l'échelle des territoires, des secteurs professionnels et des entreprises. Il s'agit maintenant de poser les questions du travail, de son organisation, de ses conditions de réalisation comme des dimensions clefs pour la réussite des stratégies de transition.

Tout ce qui est bon pour les entreprises ne l'est pas forcément pour les travailleurs ou pour l'environnement. Et inversement, tout ce qui est bon pour l'environnement ne l'est pas forcément pour les entreprises ou les travailleurs. De nouveaux compromis productifs socio-écologiques sont à bâtir pour gagner en soutenabilité : c'est-à-dire des compromis qui partagent équitablement les coûts économiques et sociaux de la transition écologique dans une visée de réduction des inégalités.

Quatre lignes thématiques semblent particulièrement intéressantes pour cadrer les actions possibles :

- [Changement technologique et organisationnel](#). Comment les organisations s'emparent-elles des enjeux d'atténuation, d'adaptation et plus largement de transition ? Comment les traduisent-elles en pratique ? Quelle place font-elles à l'expérience-travailleur dans ces projets ? Comment les orientations « low tech », « technologies vertes », « économie circulaire », etc. participent-elles à transformer le

travail, son organisation et ses conditions d'exercice ? Comment la transition écologique des organisations de travail met-elle à l'épreuve des sujets aussi fondamentaux que le sens au travail, la charge de travail, les collectifs de travail, le lieu ou le temps de travail ?

- Développement des compétences, parcours professionnels et qualité de l'emploi. La question des transitions professionnelles se pose face à la réorientation de certains modes de production, au démantèlement de certaines activités, filières ou infrastructures dans les entreprises et les territoires, ou la promotion de nouvelles activités. Ces transitions professionnelles impliquent aussi de changer les manières de travailler, de s'organiser, de conduire les projets de transition, de gérer et de gouverner les entreprises, d'accompagner les personnes ... Comment les organisations de travail et les situations de travail soutiennent-elles ou empêchent-elles l'écologisation des activités ? Comment l'écologisation des pratiques et des organisations peut-elle s'accompagner de formation et montée en compétences des travailleurs, de transformation des identités professionnelles ainsi que d'une amélioration des conditions de travail ? Permet-elle de renouveler les parcours professionnels, d'améliorer la qualité des emplois et l'attractivité des métiers ?
- Santé au travail, santé publique, santé environnementale. Comment l'augmentation des risques professionnels en lien avec le réchauffement climatique est-elle anticipée, prévenue ? Comment les risques environnementaux liés à l'activité professionnelle, ou qui pèsent sur elle, sont-ils mieux pris en compte et intégrés dans une approche de la santé globale (santé au travail, santé-environnement, santé publique) ? Comment peuvent mieux s'articuler la prévention des risques environnementaux, industriels et professionnels dans le cadre de stratégies d'adaptation à construire et développer pour limiter les vulnérabilités et les expositions ? Comment le développement du pouvoir d'enquête et d'action des travailleurs et des populations sur les lieux de travail et les milieux de vie peut-il être soutenu et mieux articulé au travail des experts ?
- Dialogue social et gouvernance des entreprises. La transition écologique n'est pas qu'une affaire technique ou énergétique. Des questions de modèles économiques et sociaux, de valeurs, de stratégie, d'investissements, d'approvisionnement, de production, de distribution, de performance, de gouvernance mais aussi de santé et de sécurité se posent et doivent pouvoir être informées, discutées, négociées. Comment le travail, son orientation, sa division, son organisation et ses conditions de réalisation sont-ils articulés aux enjeux de transition écologique dans le cadre du dialogue social ? Comment les problématiques de transition écologique renchérisent-elles, renouvellent-elles les cadres et les pratiques du dialogue social d'entreprise, de branche ou de territoire ? Comment le dialogue social intègre-t-il ces nouveaux enjeux dans son périmètre d'action, dans ses pratiques et son fonctionnement ? Selon quelles modalités et avec quelles difficultés ?

Que la transition écologique des entreprises peine à se mettre en œuvre, et ou que sa mise en œuvre peine à intégrer les enjeux relatifs aux conditions d'emploi et de travail, elle n'empruntera pas qu'une seule voie. Elle demandera à être contextualisée par rapport aux territoires dans lesquelles elles s'inscrivent et par rapport secteurs auxquelles elle se rattache, mais aussi à tenir compte des spécificités des organisations et des populations elles-mêmes.

C'est à l'exploration de ces chemins que s'attacheront les réponses à cet AMI

## 2. Quels sont les objectifs de l'appel à manifestation d'intérêt ?

Les projets retenus dans le cadre cet AMI auront pour objectifs :

- de repérer, d'accompagner et de soutenir des organisations qui cherchent à mieux intégrer les enjeux de transition écologique des organisations en les articulant aux enjeux de qualité de vie et de conditions de travail ;
- d'éclairer de possibles chemins de transition pour les entreprises, les branches et les territoires et de nourrir le dialogue prospectif sur le travail dans l'anthropocène ;
- de documenter et d'analyser les logiques d'action, les voies de transition et les formes de mobilisation ;
- de construire des cadres d'expérimentation de transformations du travail et de son organisation, de les mettre au service de la transition écologique et de soutenir des dynamiques d'action ;
- de construire des ressources et espaces pédagogiques de nature à faciliter plus largement l'appropriation des enjeux et la mise en mouvement des acteurs.

## 3. Qui peut répondre ?

Des laboratoires de recherche, des think tank, des associations assurant des missions de veille, de prospective, d'innovation sociale, organisationnelle et technologique, de recherche et développement, d'expérimentations auprès des entreprises. Des syndicats, des SCIC, des structures publiques ou parapubliques.

## 4. Quelles sont les caractéristiques des projets attendus ?

Les projets devront permettre de :

- Réunir et faire travailler ensemble des équipes volontaires. Les associer dans des partenariats stratégiques et opérationnels. L'échange de pratiques, l'action collective sont en effet un levier majeur de transformation. En particulier, les projets articulant différents territoires seront privilégiés.
- Designer, prototyper, expérimenter de nouvelles manières de travailler, de s'organiser et de fonctionner.
- Donner lieu à un travail de veille et d'identification de démarches innovantes, d'analyse et de partage de pratiques.
- Les projets pourront s'étendre sur toute l'année 2023.

## 5. Pourquoi répondre ?

Les projets sélectionnés pourront bénéficier :

- **d'un appui financier** ;
- **d'un accompagnement du réseau Anact-Aract** qui pourra comprendre : l'apport ponctuel d'expertise sur les sujets « conditions de travail, organisation, relations sociales, dialogue professionnel et social, etc. » ; l'aide aux porteurs de projets dans les étapes de prototypage, modélisation et capitalisation des expérimentations menées ;
- enfin **d'une valorisation des projets soutenus et du partage des enseignements** auprès d'un « groupe miroir », composé de partenaires institutionnels publics, à des fins de diffusion et d'enrichissement des formes d'innovation publique et de transfert de celles-ci.

## 6. Quelles modalités de prise en charge ?

Les dépenses éligibles sont les suivantes :

- Les dépenses de personnel liés à la conduite du projet.
- Les frais de déplacement et de logistique.
- Les prestations nécessaires à la conduite du projet et à l'atteinte des résultats escomptés (design, communication, conseil...)

### Co-financement

Un co-financement à hauteur de 20% du montant total du projet est attendu de la part des porteurs de projet (autofinancement ou financements ad hoc). Dans le cas de financement spécifique obtenu par le porteur de projet, il conviendra de justifier du co-financement obtenu.

### Montant maximal de financement

Le montant maximal de financement par projet octroyé par l'Anact est fixé à 80 000 € net de taxe.

## 7. Quels sont les critères de sélection ?

Pour être retenus, les projets devront répondre aux critères suivants :

- **Pertinence du projet** au regard de l'objet de l'appel à manifestation d'intérêt
- **Approche innovante** de la problématique "conditions de travail" retenue
- **Dimension participative** et capacité à mobiliser l'ensemble des parties prenantes concernées par la problématique
- **Mobilisation dans le pilotage et/ou l'animation du projet de plusieurs partenaires** (institutionnels, partenaires sociaux, ...)
- **Dimension collective** du projet permettant de faire travailler plusieurs entreprises/structures ensemble
- **Ancrage territorial ou sectoriel** du projet
- Capacité de contribution du projet à **l'émergence et à la structuration d'une demande sociale** (exemple : un projet faisant suite à une étude, un sondage, l'expression d'un collectif, etc.)

En répondant à cet appel à manifestation d'intérêt, les porteurs s'engagent à s'inscrire dans une dynamique de production et de partage de "communs de la connaissance".

Le comité de sélection interne à l'Anact est souverain, aucun recours ne sera possible en cas de refus d'un projet soumis, dans le cadre du présent appel à manifestation d'intérêt.

## 8. Calendrier

**Date de limite des candidatures : le 20 janvier 2023**

## 9. Pour répondre

Le dépôt de candidature est à effectuer à l'adresse :  
<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/appel-a-projets-ecologie-et-travail>