

DIRECCTE Grand Est

BAS-RHIN / HAUT-RHIN

Appel à projets permanent 2017

Axe 2

Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels

Objectif Thématique 8 : Promouvoir un emploi durable et de qualité et soutenir la mobilité de la main d'œuvre.

Priorité d'investissement 8.5 : L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs.

Objectif spécifique 1 : Améliorer la gestion de l'emploi et des compétences en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations. (2.8.5.1)

Objectif spécifique 2 : Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale. (2.8.5.2)

Objectif spécifique 3 : Former les actifs occupés (salariés, entrepreneurs, indépendants) qui bénéficient le moins de la formation, en particulier les moins qualifiés, les femmes et les seniors. (2.8.5.3)

Objectif spécifique 5 : Développer l'emploi, via la gestion des compétences, dans les bassins touchés par les restructurations pour les entreprises non couvertes par les conventions de revitalisation. (2.8.5.5)

Priorité d'investissement 8.6 : Le vieillissement actif et en bonne santé.

Objectif spécifique unique : Mettre en place des actions de gestion des âges en entreprises visant, notamment, à améliorer les conditions de travail des seniors. (2.8.6.1)

Date limite de dépôt des candidatures :

30/06/2017

**La demande de concours est obligatoirement à remplir et à déposer
sur le site Ma Démarche FSE
(entrée « *programmation 2014-2020* »)**

https://ma-demarche-fse.fr/si_fse/servlet/login.html

PAGE 4.... 1- CONTEXTE

PAGE 4.... 2- LES CHANGEMENTS ATTENDUS DE CET APPEL A PROJET

PAGE 5.... 3- PRIORITES D'INTERVENTION ET CRITERES DE SELECTION DES DOSSIERS

PAGE 6.... OBJECTIF SPECIFIQUE 2.8.5.1 : AMELIORER LA GESTION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES EN APPUYANT LES DEMARCHES D'ANTICIPATION ET DE GESTION DES MUTATIONS

PAGE 8.... OBJECTIF SPECIFIQUE 2.8.5.2 : MOBILISER LES ENTREPRISES, NOTAMMENT LES PME ET LES BRANCHES, POUR DEVELOPPER L'EGALITE SALARIALE

PAGE 11.... OBJECTIF SPECIFIQUE 2.8.5.3 : FORMER LES ACTIFS OCCUPES QUI BENEFICIENT LE MOINS DE LA FORMATION, EN PARTICULIER LES MOINS QUALIFIES, LES FEMMES, LES SENIORS

PAGE 15.... OBJECTIF SPECIFIQUE 2.8.5.5 : DEVELOPPER L'EMPLOI, VIA LA GESTION DES COMPETENCES, DANS LES BASSINS TOUCHES PAR LES RESTRUCTURATIONS POUR LES ENTREPRISES NON COUVERTES PAR LES CONVENTIONS DE REVITALISATION

PAGE 16.... OBJECTIF SPECIFIQUES 2.8.6.1 : METTRE EN PLACE DES ACTIONS DE GESTION DES AGES EN ENTREPRISES VISANT, NOTAMMENT, A AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SENIORS

PAGE 17.... ANNEXES

PAGE 17.... 1- TEXTES DE REFERENCE

PAGE 18.... 2- REGLES COMMUNES

PAGES 22.... 3- DEFINITION

PAGE 23.... 4- PUBLICITES

1 **CONTEXTE**

La programmation du Fonds social européen pour la période 2014-2020 a été élaborée sur la base d'un diagnostic territorial mettant en exergue d'importantes mutations économiques. Ces dernières affectent ou sont susceptibles d'affecter la situation de l'emploi en Alsace.

Ainsi, la région doit faire face, depuis environ une dizaine d'année, à une dégradation de sa situation économique et à une forte progression de son taux de chômage et le développement de la précarité sur son territoire.

Malgré un recours important à l'activité partielle, les zones d'emploi industriel alsaciennes et particulièrement le département du Bas-Rhin, sont les plus impactées par cette progression du taux de chômage. Elle touche principalement les jeunes de moins de 25 ans et les hommes.

Au plus fort de la crise, près de 8000 emplois intérimaires ont été supprimés dont 60 % dans l'industrie (automobile, industries des équipements du foyer, métallurgie).

Très sensible à la conjoncture économique, le taux de chômage des moins de 25 ans a augmenté plus vite que celui de l'ensemble des actifs.

2 **LES CHANGEMENTS ATTENDUS DE CET APPEL A PROJETS :**

Au titre du 2.8.5.1 :

- Meilleure prise en compte par l'ensemble des acteurs des enjeux relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Mise en place de démarches coordonnées notamment à partir de diagnostics partagés ;
- Renforcement du dialogue social.

Au titre du 2.8.5.2 :

- Meilleure prise en compte par l'ensemble des acteurs économiques notamment les entreprises et les branches professionnelles de l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment au travers des accords d'égalité professionnelle ;
- Développement de la mixité des filières et des métiers en favorisant l'accès à des emplois plus diversifiés et de meilleure qualité pour les femmes ;
- Meilleure articulation des temps entre vie professionnelle et vie privée.

Au titre du 2.8.5.3 :

- Améliorer l'accès à la formation des salariés, notamment des salariés les moins qualifiés, des salariés de plus de 54 ans, des femmes, des travailleurs handicapés, des salariés en situation d'emploi instable (contrats à durée déterminée, contrats aidés, intérim...).

Au titre du 2.8.5.5 :

- Développer les compétences adaptées aux besoins des territoires.

Au titre du 2.8.6.1 :

- Mettre en place des stratégies de gestion des âges en entreprises et au plan territorial, afin de maintenir les seniors dans l'emploi.

3 PRIORITES D'INTERVENTION et CRITERES de SELECTION DES DOSSIERS

Les opérations soutenues au titre de la P.I. 8.5 seront appréciées au regard de :

- Leur contribution au développement du dialogue social et du dialogue social territorial ;
- Leurs apports pour la sécurisation des parcours et des trajectoires professionnels ;

Si le projet proposé relève uniquement du régime exempté SA 40453 relatif aux aides aux services de conseil en faveur des PME pour la période 2014-2020, le porteur de projet doit répondre à des critères de sélection cumulatifs tels que :

- Etre une PME ou une structure ne venant en aide qu'aux PME ;
- Cofinancer des services de conseil en faveur de PME exclusivement ;
- Ne pas être sous le coup d'une injonction de récupération de fonds européens non exécutée ;
- Ne pas être en difficulté financière ;
- Ne pas intervenir entre autre sur les secteurs de la transformation et de la commercialisation de produits agricoles (réf. art 3.2 du régime) ;
- Démontrer l'effet incitatif de l'aide FSE en ayant déposé la demande d'aide FSE écrite à l'organisme qui octroie l'aide avant le début des travaux liés au projet. Cette aide doit obligatoirement être déposée sur le site <http://ma-demarche-fse.fr> ;
- Seules les PME peuvent bénéficier d'une aide FSE aux services de conseil ; ces services peuvent être fournis par des conseillers externes ;
- Les coûts admissibles sont uniquement des coûts des services de conseil fournis par des conseillers extérieurs (= prestations de services, donc être attentif aux règles de mise en concurrence et de publicité) ;
- Les services de conseil ne doivent pas constituer une activité permanente ou périodique du porteur de projet et doivent être sans rapport avec les dépenses de fonctionnement normales du porteur de projet ;
- L'intensité de l'aide maximale publique est de 50% des coûts admissibles.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2.8.5.1 - Améliorer la gestion de l'emploi et des compétences en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations.

Types d'actions éligibles :

- a) Le développement d'actions de veille prospective territoriale et sectorielle et l'exploitation partagée de leurs résultats :
 - Création et déploiement d'outils de veille prospective aux niveaux des branches, filières, territoires, développant la connaissance des métiers et des qualifications : identification des compétences obsolètes, besoins des filières d'avenir, filières en reconversion... ;
 - Mise en place d'outils permettant le partage, la consolidation, l'utilisation de données et informations sur les mutations et notamment, sur leur impact en matière d'emploi et de compétences ;
 - Mise en place d'offres de services coordonnées entre les différents acteurs territoriaux.
 - Les actions envisagées devront viser prioritairement les secteurs d'activité ou filières les plus fragilisés par les changements et les secteurs ou filières en développement notamment concernés par l'émergence de nouveaux métiers.

- b) L'accompagnement des employeurs, du personnel d'encadrement, des représentants du personnel et des partenaires sociaux dans l'anticipation des mutations et la gestion des ressources humaines :
 - Appui conseil : diagnostic, accompagnement, formation de l'employeur, du personnel d'encadrement des représentants du personnel et des partenaires sociaux sur :
 - les stratégies de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
 - les conditions de travail : ergonomie des postes de travail, prévention des risques en matière d'usure professionnelle... ;
 - l'accessibilité des postes de travail pour les personnes en situation de handicap ;
 - l'élaboration de plans d'actions en matière d'accès des salariés à des formations qualifiantes et certifiantes ;
 - la construction et la mise en œuvre de démarches innovantes pour le renforcement du dialogue social.

Ces démarches pourront notamment cibler la sécurisation des trajectoires professionnelles dans l'entreprise comme à l'extérieur, la mesure des compétences des salariés, la mise en place de formes nouvelles de reconnaissance de ces dernières....

Les actions collectives seront privilégiées. Si des démarches individuelles sont mises en œuvre, une dynamique collective devra être recherchée.

Les diagnostics conduits devront intégrer de façon transversale les thématiques du vieillissement actif, de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

La capitalisation d'expériences et la mise en réseau (coopération interentreprises, coopération

PME / grandes entreprises par exemple) devront être prises en compte. Il conviendra de surcroît de rechercher une articulation entre les volets économique, technologique, innovation (notamment en lien avec les projets soutenus par le FEDER) et le volet ressources humaines dans une approche à 360 degrés.

c) Le renforcement de la concertation et du dialogue social :

- Elaboration de diagnostics partagés, définition et mise en place de plans d'actions dans les branches et au niveau interprofessionnel ;
- Lutte contre les discriminations et la ségrégation sexuée des métiers au niveau des branches et des organisations professionnelles : valorisation des métiers, promotion et développement de la mixité des métiers, association des salariés à la prévention des discriminations....

d) Le développement du dialogue social territorial et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau territorial :

- Développement de la concertation sur les territoires pour la mise en place de démarches de GPEC / GPECT dans le cadre d'accords sectoriels ou territoriaux mobilisant les différents dispositifs de formation, de validation des acquis, les dispositifs d'alternance, les bilans de compétences... ;
- Appui à la coordination des acteurs, par exemple : aide à la contextualisation de l'offre de service de chaque acteur, appui à la construction d'outils permettant de partager et de consolider les informations détenues par les différents acteurs du projet, mise en place de guichet unique... ;
- Appui au développement d'une offre de service mutualisée et coordonnée apportée aux entreprises et aux salariés : par exemple, développement de dispositifs tels que les plateformes ressources humaines, mise en œuvre de passerelles entre les secteurs confrontés à des pertes d'emploi vers des secteurs d'activité qui offrent davantage de perspectives....

e) Renouvellement de l'ingénierie de formation :

- Il s'agit de contribuer à renouveler l'ingénierie de formation, en particulier en vue de renforcer la lisibilité des certifications, des titres et des diplômes, ainsi que leurs liens avec les métiers émergents.

Les organismes bénéficiaires :

Entreprises, structures associatives, branches professionnelles, chambres consulaires, collectivités territoriales, OPCA, partenaires sociaux, ARACT...

OBJECTIF SPECIFIQUE 2.8.5.2 - Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale.

Les actions d'accompagnement des dirigeants d'entreprises (chefs d'entreprise et encadrement) à la mise en œuvre de mesures favorables à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :

- Actions visant à favoriser la mixité professionnelle et plus largement, à promouvoir la mise en œuvre d'actions favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Diagnostic, appui conseil pour la mise en œuvre d'actions visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises et les branches professionnelles : négociation collective, recrutement, accès à la formation, adaptation des conditions de travail, mobilité, promotion, rémunération, articulation des temps de la vie privée et de la vie professionnelle... ;
- Appui et accompagnement des entreprises à la mise en œuvre des accords d'égalité prévus par la loi. L'intervention portera principalement sur des actions de mise en place d'outils, de formation des employeurs, de l'encadrement et des organisations syndicales, de diffusion des bonnes pratiques... ;
- Actions expérimentales ou innovantes en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie privée : par exemple nouveaux modes de garde d'enfants (via les groupements d'entreprises, par exemple), démarches pour permettre d'articuler les temps de vie....

Les objectifs se déclinent selon les priorités suivantes :

Priorités soutenues

Types d'opérations susceptibles d'être ciblées par l'appel à projets

✓ Soutenir la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle

*** Sensibilisation et professionnalisation des acteurs de la négociation collective:**

- à l'élaboration d'un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la branche ou l'entreprise ainsi qu'à l'élaboration d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - à la négociation d'accords d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (outils, formation des employeurs et des organisations syndicales, diffusion de pratiques exemplaires...);
 - au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre d'accords Egalité
-

✓ **Accompagner les entreprises et les branches professionnelles dans leurs politiques d'égalité professionnelle et salariale**

✳ **Soutien à des démarches d'ingénierie et d'appui-conseil, ayant pour finalité :**

De favoriser l'égalité en matière de recrutement,
De renforcer l'égal accès à la formation tout au long de la vie, à la qualification et à la promotion,
D'adapter l'organisation et les conditions de travail,
De favoriser la mobilité professionnelle et/ou l'accès des femmes à des postes à responsabilité,
De réduire les écarts de rémunération.

✓ **Favoriser la mixité professionnelle**

✳ **Soutien à des démarches d'ingénierie et d'accompagnement visant l'ouverture pour les femmes et les hommes d'un champ plus diversifié de filières et de métiers, porteurs d'emploi, identifiés par la plateforme d'actions pour la mixité des métiers:**

- métiers de l'accueil de la petite enfance et du grand âge,
- services à la personne,
- sécurité civile,
- énergie, transports,
- développement durable,
- métiers de l'innovation technologique

Actions d'accompagnement des entreprises et des branches pour analyser la nature des postes non mixtes afin de supprimer les obstacles à la mixité (poids des représentations sexuées et stéréotypées des métiers, ergonomie, articulation des temps de vie ...)

✳ **Actions de communication et de sensibilisation des salariés, de l'encadrement intermédiaire, des chefs d'entreprise au développement de la mixité professionnelle.**

Analyse et amélioration des conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise des hommes et des femmes dans des métiers non mixtes.

✳ **Actions de promotion de la mixité dans les process de recrutement, de formation, d'évolution de carrière.**

*** Identification, évaluation et valorisation
des bonnes pratiques en vue de leur diffusion**

**✓ Favoriser une meilleure articulation des
temps de vie (professionnelle/privée)**

Développement de projets transférables ou ayant
vocation à apporter des réponses concrètes,

Capitalisation de bonnes pratiques et essaimage.

Les organismes bénéficiaires :

Entreprises, structures associatives, branches professionnelles, chambres consulaires,
collectivités territoriales, OPCA, partenaires sociaux, ARACT...

OBJECTIF SPECIFIQUE 2.8.5.3 - Former les actifs occupés (salariés, entrepreneurs, indépendants) qui bénéficient le moins de la formation, en particulier les moins qualifiés, les femmes et les seniors.

Le financement au titre du FSE sera attribué aux actions de formation s'adressant aux publics actifs occupés qui sont prioritaires, les moins qualifiés, les jeunes, les femmes, les seniors et les travailleurs handicapés. Ce caractère prioritaire est évalué en fonction :

- **Du niveau de qualification et des salariés formés.** Les financements du FSE devront aller en priorité à ceux ayant un faible niveau de formation et/ou à ceux rencontrant des difficultés particulières notamment les salariés les plus âgés (supérieur à 54 ans), les jeunes de moins de 25 ans, dont ceux issus des Quartiers Prioritaires de la Ville, les femmes, les travailleurs handicapés...
- **De la taille des structures.** les PME et TPE seront privilégiées.

Au titre de cet objectif spécifique, seront priorisées :

- a) Les actions permettant de réunir les conditions et prérequis d'un accès effectif à la formation des salariés qui en sont le plus éloignés.
- b) Les actions destinées à la construction de parcours intégrés de formation et à la valorisation des compétences acquises :
 - Meilleure articulation entre le projet de formation et le projet professionnel en prenant en compte les phases amont et aval de l'action de formation et en recherchant la combinaison des étapes. Par exemple, les outils d'aide à la définition du projet professionnel, le diagnostic préformatif, la modularisation et l'adaptation des sessions de formation, la valorisation des compétences acquises à l'issue de la formation... ;
 - Soutien aux actions de formation individuelles et collectives en vue de l'acquisition et de la maîtrise des savoirs de base dans une perspective de construction de parcours articulées avec le projet professionnel par exemple, en adaptant l'offre de formation savoirs de base aux contextes professionnels ad hoc....
- c) Le soutien aux actions relevant du plan de formation et de la professionnalisation ciblant tout particulièrement les actions de formation qualifiante et certifiante y compris pour les salariés en contrats aidés.

Conformément à l'évolution présentée dans le cadre du Comité Régional de suivi du 18 octobre 2016 et conformément au projet d'avenant à l'accord de lignes de partage du 14 novembre 2014, le volet déconcentré du PO national FSE 2014-2020 soutiendra des actions de formation à destination des actifs occupés ne dépendant pas du secteur de l'insertion par l'activité économique.

En fonction du nombre de salariés dans l'entreprise, les dépenses éligibles varient afin de marquer l'effet levier du FSE :

⇒ **Entre 1 et 250 salariés** (TPE-PME), les coûts admissibles sont (Réf. partie 5.4 du régime SA.40207) :

⇒

- 1- les frais de personnel des formateurs pour les heures du projet, dits coûts pédagogiques
- 2- le coût de fonctionnement des formateurs lié au projet
- 3- le coût de service au conseil lié au projet de formation, dit ingénierie de formation
- 4- les frais de personnel (rémunération des salariés en formation) des participants durant la formation.

⇒ **Au-delà de 250 salariés** (grandes entreprises) :

- Les dépenses 1 à 2, présentées ci-dessus, sont éligibles.
- les dépenses liées aux participants (4) telles que les rémunérations et les dépenses d'ingénierie de formation (3) sont inéligibles.
- Seules sont acceptées les formations certifiantes ou qualifiantes.
- Ces projets sont inéligibles au présent appel à projet si toute ou partie des contreparties nationales sont constituées des fonds publics. **Si des fonds publics participent au projet présenté, seules les TPE-PME sont éligibles. Les grandes entreprises autonomes peuvent présenter des projets avec des contreparties nationales privées ou des fonds propres.**
- Ces règles s'appliquent aussi aux OPCA prenant en charge la formation de ces entreprises de plus de 250 salariés dans un projet FSE. Ces entreprises ne peuvent représenter que 10% des entreprises prises en charge dans le cadre de ce projet FSE.
- Le FSE, par son règlement 1304/2014 art 3.2.d, est prioritairement utilisé pour favoriser les PME concentrant de facto les fonds européens sur les publics ayant le plus de difficulté à accéder à la formation professionnelle qualifiante, de par la configuration de l'entreprise. Néanmoins, le PON FSE et l'avenant de l'appel à projets n'écartent pas d'emblée la possibilité de cofinancer ce type de projet si l'entreprise autonome de plus de 250 salariés présente un projet ayant un impact local important tel que, par exemple, un effort d'embauche local transformant des contrats précaires en contrat durable, mesurable entre le début et la fin de l'opération FSE ou un effort d'embauche net local.
- Il convient de signaler que l'enveloppe allouée à ces projets de formation qualifiante de salariés est limitée, les projets visant préférentiellement les TPE/PME seront prioritairement sélectionnés. De même que le FSE soutiendra préférentiellement les projets à fort volume de participants/faible montant par participant, permettant d'atteindre les objectifs de performance du programme opérationnel FSE 2014-2020.