



Ce projet est cofinancé
par le Fonds social
européen dans le cadre
du programme
opérationnel national
«Emploi et Inclusion»
2014-2020

Direction régionale des
entreprises, de la
concurrence, de la
consommation, du travail
et de l'emploi d'Alsace,
Champagne-Ardenne,
Lorraine

POLE Entreprises, Emploi
et Economie

Cellule FSE

10, rue Mazagran
BP 10676
54063 NANCY Cedex

fse.dr.lorrai@direccte.gouv.fr

Téléphone : 03.83.30.89.68
Télécopie : 03.83.30.89.79

Horaires d'ouverture au public
du lundi au vendredi
08h30 – 12h00
13h30 – 17h00

Fonds Social Européen

Programme opérationnel national (PON)
Du FSE pour l'emploi et l'inclusion
En métropole 2014-2020

APPEL A PROJETS 2016

Mis en ligne le 04/10/2016

« Améliorer la gestion de l'emploi et des compétences en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations »

Codification 2.8.5.1

Axe prioritaire 2 : Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels

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

Période de réalisation des actions prise en compte :
1er Janvier 2016 au 31 Décembre 2017

Couverture géographique :
Lorraine

Date limite de dépôt des dossiers sur le portail
« Ma démarche FSE 2014-2020 » :
31 décembre 2016, 23h59

1. CADRE GENERAL

Le présent appel à projets s'inscrit dans le cadre du Programme Opérationnel National du Fonds Social Européen (FSE) pour l'emploi et l'inclusion en métropole 2014-2020.

Conformément aux règlements UE 1303/2013 et 1304/2013 du 17 décembre 2013, ainsi qu'aux décisions du Comité de Suivi National, le recours au FSE doit être simplifié : en termes d'objectifs, concentration sur des priorités restreintes, en terme de gestion, réduction de la charge administrative incombant aux bénéficiaires, notamment grâce aux coûts simplifiés.

Le recentrage des crédits sur les projets conséquents et la dématérialisation des données doivent contribuer à améliorer le traitement des dossiers ainsi que la fiabilité des dépenses déclarées à la Commission Européenne.

La mise en place du nouvel outil de suivi des participants doit permettre une mesure des résultats plus efficace.

2. CONTEXTE ET OBJECTIFS

Face aux mutations économiques, technologiques et démographiques, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans les entreprises est un enjeu en termes de compétitivité.

Le FSE soutiendra les démarches des employeurs, des branches et des territoires visant à contribuer au maintien et au développement des emplois et des compétences notamment via la politique contractuelle.

Il soutiendra également les actions visant à coordonner l'action des acteurs sur les territoires.

Objectifs attendus :

- 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.

3. ACTIONS SOUTENUES

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, notamment les métiers et filières liés à la transition écologique et à l'économie verte (rénovation énergétique des bâtiments, énergies renouvelables, eau et déchets, économie circulaire, biodiversité et génie écologique...).

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 :
 - o les stratégies de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
 - o les conditions de travail : ergonomie des postes de travail, prévention des risques en matière d'usure professionnelle... ;
 - o l'accessibilité des postes de travail pour les personnes en situation de handicap ;
 - o l'élaboration de plans d'actions en matière d'accès des salariés à des formations qualifiantes et certifiantes ;
 - o 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 suivantes :

- o le vieillissement actif ;
- o l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- o la transition écologique et le développement durable ;
- o 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. Ces actions doivent, notamment cibler les secteurs liés à la transition écologique et les filières des éco-activités et de l'économie verte.

e) Renouveau 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 mais également intégrer les enjeux d'évolution des formations liés à la transition écologique et à l'économie verte.

4. OPERATEURS ELIGIBLES

Entreprises, structures associatives, branches professionnelles, chambres consulaires, collectivités territoriales, OPCA, partenaires sociaux, ARACT, maisons de l'emploi, dispositifs locaux d'accompagnement...

5. PUBLICS BENEFICIAIRES VISÉS

Les employeurs salariés et non-salariés, le personnel d'encadrement, les représentants du personnel, les partenaires sociaux.

6. INSTRUCTION SELECTION PROGRAMMATION

Principes directeurs du choix des opérations :

Les principes directeurs communs à l'ensemble des priorités d'investissements pour le choix des opérations sont listés dans le PON FSE 2014-2020 téléchargeable via le portail « Ma Démarche FSE 2014-2020 » et sur le site INTERNET de la DIRECCTE.

Le service gestionnaire est le service FSE de la DIRECCTE Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine qui instruit les demandes recevables. Il s'attache à vérifier que le bénéficiaire est à même de respecter les règles de suivi et d'exécution de l'opération telles que prescrites par les textes communautaires et nationaux applicables.

Le bénéficiaire doit notamment être en capacité de collecter les données relatives à chaque participant au moyen du « questionnaire de recueil des données à l'entrée des participants dans une action cofinancée par le FSE » joint en annexe, et de les saisir dans MDFSE.

A défaut du renseignement de l'ensemble des informations, les participants ne pourront être considérés comme tels, empêchant ainsi le versement de l'aide par la Commission Européenne.

A l'issue de l'instruction, le service FSE présente le projet au Comité Technique de Programmation. Après accord de celui-ci, une notification du Préfet de Région est adressée au bénéficiaire avec une proposition de convention.

7. FINANCEMENT DES OPERATIONS

Pour cet appel à projets, la participation du FSE par opération ne peut être inférieure à 25.000€. En outre, le montant de cofinancement FSE sollicité ne devra pas excéder 60 % du coût total de l'opération.

Les options de coûts simplifiés (forfait de 15, 20 ou 40 %) pour la prise en compte des dépenses éligibles autres que les dépenses directes de personnel font l'objet d'une demande explicite du porteur dans le cadre de son dossier déposé via MDFSE. Toutefois, le choix définitif du taux forfaitaire reste une prérogative du service instructeur.

8. MODALITES DE DEPOT DES DEMANDES ET ECHEANCE

Les demandes de subvention devront impérativement être déposées par l'intermédiaire du portail intitulé « Ma démarche FSE 2014-2020 » <https://ma-demarche-fse.fr/demat/servlet/login.html> au plus tard le 15 novembre 2016 à 23h59.

Toutes les rubriques du dossier devront être renseignées et les pièces à joindre fournies. **A défaut, l'attestation de recevabilité ne pourra être délivrée et le dossier ne pourra être instruit.**

Le service FSE de la DIRECCTE Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine (Sylvain GRELIER 03.83.30.89.65) se tient à votre disposition pour toute question relative à cet appel à projets.