

Représentant de l'Autorité de
gestion déléguée (Préfet de
Région) :

DIRECCTE Grand Est –siège
6 rue Adolphe Hirn
67085 STRASBOURG CEDEX

Programme opérationnel national 2014-2020

Fonds social européen (FSE)

Appel à projets

*Validé par consultation du Comité de programmation régionale
du 27 juin 2019*

Axe 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
- **Objectif spécifique 2** : Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle
- **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
- **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

Priorité d'investissement 8.6 : Vieillesse active et en bonne santé

- **Objectif spécifique unique** : Mettre en place des actions de gestion des âges en entreprise visant notamment à améliorer les conditions de travail des seniors

Règles de dépôt des demandes FSE

- L'appel à projets FSE est ouvert jusqu'au 30/06/2020.
- La durée des opérations sera au minimum de 12 mois et au maximum de 36 mois ; la temporalité des projets sera appréciée au vu de la cohérence du calendrier de réalisation des actions. La période de réalisation des opérations sera ainsi comprise entre le 1/1/2019 et le 31/12/2021, sauf pour les demandes FSE visant de l'aide au conseil aux PME (OS1) ou la formation des actifs occupés (OS3), qui sont à déposer avant le démarrage des actions.
- Pour les dossiers FSE articulés avec des fonds d'Etat (ADEC, Appui-conseil RH, FNE collectif), se référer aux dates d'ouverture de l'appel à projets ETAT en ligne sur le site web de la Direccte Grand Est :

<http://grand-est.direccte.gouv.fr/Appel-a-projets-Accompagnement-des-mutations-economiques-2019>

La demande de financement est dématérialisée ; elle 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

Choisir la région administrative en fonction de l'impact de réalisation du projet :

→ Impact sur le territoire alsacien : choisir « Alsace »

→ Impact sur le territoire champardennais : choisir « Champagne-Ardenne »

→ Impact sur le territoire lorrain : choisir « Lorraine »

A partir du moment où vous avez déposé un dossier de demande FSE pour une opération ayant déjà débuté, vous êtes tenu de mettre, dès lors, en œuvre les obligations communautaires mentionnées dans la demande et notamment au respect de la publicité sur tous les documents de réalisation de votre projet (annexe B), au renseignement des questionnaires Entrée-sortie des participants de votre opération (annexe D) et de suivi des réalisations.

Ces points seront vérifiés dès l'instruction et peuvent conditionner l'acceptation du dossier de financement.



Ces projets sont cofinancés par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

SOMMAIRE

I – Diagnostic et objectifs généraux.....	4
➤ Critères de sélection FSE communs pour tout l’axe 2.....	5
➤ Critères de sélection FSE régionaux pour tout l’axe 2	9
II- Priorité d’investissement 8.5 : « L’adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs »	8
II-1. Objectif spécifique 1 (codification : 2.8.5.1) : Améliorer la gestion de l’emploi et des compétences en appuyant les démarches d’anticipation et de gestion des mutations	8
Critères de sélection spécifiques.....	10
II-2. Objectif spécifique 2 (codification : 2.8.5.2) : Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l’égalité salariale et professionnelle	11
Critères de sélection spécifiques.....	13
II-3. Objectif spécifique 3 (codification : 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.....	14
Critères de sélection spécifiques.....	16
II-4. Objectif spécifique 5 (codification : 2.8.5.5) : 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	19
Critères de sélection spécifiques.....	20
III- Priorité d’investissement 8.6 : « Vieillesse active et en bonne santé »	21
III-1. Objectif spécifique unique (codification : 2.8.6.1) : mettre en place des actions de gestion des âges en entreprises visant notamment à améliorer les conditions de travail des seniors	21
Critères de sélection spécifiques.....	22
IV - MODALITES ET CALENDRIER DES DEMANDES DE FINANCEMENT.....	22
ANNEXE 1	23
ANNEXE A commune aux appels à projets – Informations communes à tous les appels à projets	
ANNEXE B commune aux appels à projets – Charte graphique	
ANNEXE C commune aux appels à projets – Aide à la justification des dépenses : liste des pièces justificatives attendues a minima au bilan (3 documents)	
ANNEXE D commune aux appels à projets – Suivi des participants	
ANNEXE E commune aux appels à projets – Résumé du guide « Gestion des dossiers de demande de subvention » (document régional)	
ANNEXE F commune aux appels à projet – Fiche pré-projet dédiée aux nouveaux porteurs	
ANNEXE G - Attestation taille d'entreprise	
ANNEXE H - Définitions de base	
ANNEXE I - Modèle de lettre de mission	

Ces annexes font partie intégrante de l’appel à projets. En présentant un dossier de demande de subvention FSE, le porteur s’engage à respecter les modalités de gestion du FSE détaillées dans les annexes.

I – Diagnostic et objectifs généraux

➤ *La stratégie d'intervention du FSE :*

Le Fonds social européen constitue le principal outil de l'Union européenne pour appuyer les stratégies en faveur de l'emploi et de l'inclusion. Le FSE est aussi un outil pour préparer l'avenir, permettant d'anticiper et de gérer les mutations économiques, de renforcer les compétences et l'employabilité des salariés et la sécurisation de leurs parcours professionnels, tout en mobilisant les PME au service de l'emploi.

La présentation de la stratégie s'appuie, en premier lieu, sur le diagnostic du marché du travail français, en insistant sur les points de fragilité autour desquels l'intervention sera construite. En second lieu, seront présentés les principaux défis stratégiques identifiés. Ces défis s'inscrivent dans les priorités de la stratégie U.E 2020 et du programme national de réforme français 2013. Ils ne se confondent, cependant, pas avec toutes les ambitions de la politique de droit commun de l'emploi et de l'inclusion, à laquelle ils doivent apporter une contribution spécifique et une valeur ajoutée.

La stratégie retenue pour le programme opérationnel national du fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion en métropole repose sur le choix de trois axes stratégique d'intervention complétés d'un axe dédié à l'assistance technique :

- Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs, soutenir les mobilités professionnelles et développer l'entrepreneuriat (axe 1)
- Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels (axe 2)
- Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion (axe 3)

➤ *Contexte régional :*

Frontalière avec la Belgique, le Luxembourg, l'Allemagne et la Suisse, et avec 40 % de la population européenne située dans un périmètre de 500 km autour de ses frontières, la région Grand Est est située au cœur économique de l'Europe et particulièrement ouverte aux marchés internationaux et aux investissements directs étrangers (IDE).

Son économie repose historiquement sur l'industrie, particulièrement présente en Lorraine et en Alsace, la Champagne-Ardenne étant pour sa part portée par son terroir viticole. Troisième région la plus industrialisée de France (avec 272 463 salariés fin 2017 contre 340 200 salariés en 2008), le Grand Est a perdu en 10 ans 20% de ses effectifs salariés en industrie, à comparer à une diminution de 13% au niveau national. L'industrie alimentaire, l'automobile et la métallurgie sont les secteurs industriels les plus importants.

Ses stratégies de développement économique et de recherche sont concentrées dans quatre activités : automobile, métallurgie, fabrication de machines et industrie pharmaceutique et la région compte plusieurs pôles de compétitivité (Alsace Biovalley, Véhicule du futur, pôle Fibres-Energivie, Materialia, HYDREOS et, Industries et Agro-ressources).

Son tissu économique est marqué par une représentation dominante de très petites entreprises, et la proximité du Luxembourg et de la Suisse génère des opportunités en termes d'emplois, tout comme la proximité de l'espace européen pour de nombreuses PME exportatrices. Le Grand Est compte au 1^{er} janvier 2017, 363 330 entreprises, réparties en 424 642 établissements. 92,7% des établissements du Grand Est ont moins de 10 salariés. Cette petite taille d'établissement entraîne des difficultés d'accès à la formation.

Les atouts de la région Grand Est ne doivent cependant pas masquer un certain nombre de fragilités : le taux de chômage régional s'est certes stabilisé à 8,4% fin 2018, soit 0.1 point de moins que la moyenne nationale, mais l'embellie masque des départs d'actifs qui contribuent à dévitaliser la région, qui reste par ailleurs marquée par **de fortes disparités, entre des pôles urbains dynamiques avec une forte croissance démographique, et des territoires en perte de vitesse**.

Le faible dynamisme des activités industrielles et les pertes d'emploi consécutives aux restructurations depuis 2008 dans plusieurs branches influent sur la dynamique démographique qui en retour impacte les activités présentes et la création d'emplois dans ces secteurs.

Parallèlement les activités de services sont sous-représentées. Or ces activités tiennent une place de plus en plus importante dans la création de la richesse et constituent des vecteurs d'attractivité pour d'autres entreprises, de services (effets d'agglomération) ou industrielles en quête d'ingénierie et de services techniques. Au quatrième trimestre 2018, 76,9% des salariés dans le Grand Est travaillent dans le secteur tertiaire contre 80,8% au niveau national.

L'emploi industriel représente 16,1% de l'emploi salarié régional (12,5% au niveau national). Quant à l'emploi salarié agricole ; il a le même poids en Grand Est qu'au niveau national avec 1,2% des salariés.

La région Grand Est se situe au carrefour de plusieurs défis pour développer son potentiel dans plusieurs domaines, et les politiques de ressources humaines et d'accroissement des niveaux de formation et de qualifications sont au cœur des enjeux du développement économique dans la région.

L'ambition de l'appel à projets 2019 Etat de la Direccte, couplé à l'appel à projets FSE si besoin, organisé sur l'accompagnement des mutations économiques est d'y participer activement pour anticiper les besoins de formation, et accompagner les branches/filières et entreprises dans les évolutions majeures des organisations et des compétences qui se profilent.

➤ **Objectifs par périmètre de gestion FSE – Champagne-Ardenne (08-10-51-52) – Alsace (67-68) – Lorraine (54-55-57-88) :**

Le présent appel à projet relève de l'Objectif Thématique 8 du P.O.N., « PROMOUVOIR UN EMPLOI DURABLE ET DE QUALITE ET SOUTENIR LA MOBILITE DE LA MAIN-D'ŒUVRE » au sein de l'Axe 2 « Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels ».

Il décline :

- les objectifs spécifiques 1, 2, 3, et 5 de la Priorité d'Investissement (P.I.) 8.5. : « L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs » ;
- l'objectif spécifique unique de la P.I. 8.6. de cet axe : « Vieillesse active et en bonne santé ».

NB : L'objectif spécifique 4, « Former les salariés licenciés économiques », relève du volet central. Il est géré directement par la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP), Autorité de gestion au titre du FSE. Les contrats de sécurisation professionnelle, entre autres projets, sont cofinancés par le FSE dans le cadre de cette gestion nationale.

Il convient d'être vigilant sur :

- **la notion de participant sur l'opération FSE :** il n'entre et ne sort du dispositif cofinancé par le FSE qu'une seule fois, même s'il participe à plusieurs reprises de manière discontinue à des actions différentes cofinancées sur la même opération. Exemple : le nombre de participants dans un plan de formation correspond au nombre de personnes formées et non au nombre de stages de formation effectués par une même personne ou de stagiaires.
- **La saisie des participants dans MDFSE doit être effectuée dès leur entrée dans l'opération financée par le FSE**
- **La définition de la PME** (petite et moyenne entreprise) au sens européen est la suivante :
 1. La catégorie des micro, petites et moyennes entreprises (PME) est constituée des entreprises qui occupent moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions EUR ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions €.
 2. Dans la catégorie des PME, une petite entreprise est définie comme une entreprise qui occupe moins de 50 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas 10 millions€.
 3. Dans la catégorie des PME, une microentreprise est définie comme une entreprise qui occupe moins de dix personnes et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas 2 millions€.

Seront donc privilégiés les projets à forte valeur ajoutée qualitative touchant le plus de salariés possibles.

➤ **Etat d'avancement de la programmation de l'axe 2 sur le GRAND EST :**

Depuis le début de la programmation, les appels à projets successifs de l'axe 2 sur les 3 volets de gestion ont mobilisé :

- En Champagne-Ardenne : 3,271 M€,
- En Alsace : 3,350 M€,
- En Lorraine : 8,796 M€.

Au regard des crédits encore disponibles dans chaque ancienne région ; le service FSE attire l'attention des porteurs de projets sur le fait qu'un dépôt de dossier ne garantit pas forcément un financement FSE, les dossiers feront l'objet d'une sélection par rapport à leur pertinence et leur date de dépôt.

➤ **Critères de sélection FSE communs sur l'axe 2 dans le Grand Est**

Les principes directeurs de sélection *a minima* des dossiers sont les suivants :

- L'effet levier et le lien direct avec l'emploi ;
- la logique de projet (stratégie, objectifs mesurables, moyens, résultats mesurables), la capacité d'animation et le partenariat réuni autour du projet ;
- la valeur ajoutée apportée par le cofinancement FSE à l'opération, entre autre par rapport aux politiques de droit commun :
 - o la complémentarité avec l'appel à projets Etat Grand Est relatif à l'accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi sera particulièrement recherchée ;
- l'adéquation entre les moyens humains mobilisés et les résultats attendus (capacité opérationnelle et proportionnalité des moyens) afin de statuer sur la faisabilité de l'opération ;
- un montant minimal de cofinancement FSE annuel par opération, fixé par objectif spécifique ;
- la prise en compte des principes horizontaux ;
- la tenue d'une comptabilité analytique, ou du moins d'une comptabilité permettant à l'opérateur d'isoler au sein de sa comptabilité générale, les charges et les produits liés à l'opération FSE ;
- la capacité financière de l'opérateur à avancer les dépenses dans l'attente du remboursement de l'aide FSE ;
- le recours aux outils de forfaitisation des coûts, si autorisé, est fortement incité ;

L'objectif du FSE est de concentrer le fonds sur les actions du projet stricto-sensu non sur des frais de structure et sur les groupes cibles du programme opérationnel ; par conséquent, des règles particulières sont appliquées à tous les dossiers sélectionnés :

Les dépenses directes de personnels :

Plafond de prise en charge des rémunérations par salarié Plafonnement :

Le plafond de rémunération pouvant être pris en compte pour un cofinancement au titre du FSE est fixé à 90 000€ de salaire annuel brut chargé. Bien entendu, les structures concernées demeurent libres de fixer des rémunérations comme elles le souhaitent, mais les montants correspondant au dépassement du plafond ne sont alors pas pris en compte pour la détermination du montant FSE.

Inéligibilité des fonctions dites de support au sein du poste de dépenses directes de personnel

Les salaires des employés affectés à des fonctions « support » (assistant, secrétaire, comptable etc.) ou des fonctions d'encadrement supérieur de type directeur-trice doivent figurer en dépenses indirectes de fonctionnement, couvertes par la forfaitisation.

Taux d'affectation minimum de 10% des intervenants opérationnels sur l'opération

Un pourcentage d'activité du personnel permanent intervenant directement sur le projet **égale ou supérieure à 10% conditionne la valorisation de son salaire** comme dépense directe de personnels dans le plan de financement.

Avec la demande FSE, il est demandé *a minima* une lettre de mission obligatoire pour ces personnels listant les activités propres à l'action cofinancée, la durée d'intervention, le rattachement à l'opération FSE et la quotité de temps de travail allouée à l'action dans les conditions fixées par l'arrêté d'éligibilité des dépenses (cf. annexe 1).

Au CSF, s'il est constaté que le temps passé sur l'opération est inférieur au taux d'affectation de 10%, la dépense est écartée du poste de dépense directe de personnels et basculée sur le forfait comprenant les dépenses indirectes s'il est prévu.

Les dépenses directes de fonctionnement :

Requalification ou exclusion de dépenses directes de fonctionnement en fonction de leur affectation

Dans le cadre du présent appel à projet : seules les dépenses imputables à 100% sur l'opération sont acceptées au titre des « dépenses directes de fonctionnement ».

Restauration :

Plafonnement : Dans le cas où le bénéficiaire en sollicite le remboursement au coût réel, les dépenses de restauration sont plafonnées à 15,25€ par repas et par personne affectée directement à l'opération.

Exclusion : Les dépenses de boissons alcoolisées sont exclues de tout cofinancement FSE.

Hébergement :

Plafonnement : Les dépenses directes d'hébergement, en lien avec le projet conventionné, pourront être prises en compte sur justificatifs dans la **limite de**

-70 € par nuit (petit-déjeuner compris) pour la province,

-90 € par nuit (petit-déjeuner compris) pour les plus grandes villes de France (Strasbourg, Lyon, Marseille, Bordeaux, Lille, Aix en Provence, Toulouse, Nice, Nantes, Rennes) et les communes de la métropole du Grand Paris et

-110 € par nuit (petit déjeuner compris) pour la commune de Paris.

Le plafonnement ne dispense pas le bénéficiaire de présenter les pièces justificatives de dépenses.

Déplacement :

Les dépenses de type « Taxi et de VTC » sont exclues de tout cofinancement FSE.

Les dépenses en nature et de tiers :

Les dépenses en nature et de tiers sont inéligibles.

Dans le cadre de l'instruction du projet, le service gestionnaire peut être amené à écarter toute dépense non liée et nécessaire à la réalisation de l'opération.

➤ **Critères de sélection FSE régionaux sur l'axe 2 dans le Grand Est**

En corrélation avec l'appel à projets régional lancé par la Direccte Grand Est, financé sur le BOP 103 en 2019, les actions répondront préférentiellement aux **thématiques transversales prioritaires** pour la région Grand Est :

- La numérisation de l'économie, l'industrie du futur (métiers et technologies du futur, digitalisation),
- La transition écologique et énergétique,
- L'économie circulaire.

II- Priorité d'investissement 8.5 : « L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs »

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

Situation de référence :

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.

Changements 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.

Type d'actions à financer :

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 :
 - ❖ 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 suivantes :

- ✓ le vieillissement actif ;
- ✓ l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- ✓ la transition écologique et le développement durable ;
- ✓ 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) Le renouvellement de l'ingénierie de formation :

- Il s'agit en particulier de 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.

Eligibilité	
Territoires spécifiques visés par ces actions :	-Champagne-Ardenne -Alsace -Lorraine
Affectation de la demande par volet de gestion :	Pour les actions visant les salariés : -champardennais : déposer la demande FSE sur la région administrative « Champagne-Ardenne » -alsaciens : déposer la demande FSE sur la région administrative « Alsace » -lorrains : déposer la demande FSE sur la région administrative « Lorraine »
Bénéficiaires visés par ces actions :	OPCA-OPCO, entreprises autonomes < 250 salariés, structures associatives, branches professionnelles, chambres consulaires, collectivités territoriales, partenaires sociaux, ARACT ...

Principaux groupes cibles visés par ces actions :	les employeurs salariés et non-salariés, le personnel d'encadrement, les représentants du personnel, les partenaires sociaux.
montant minimal de cofinancement FSE annuel par opération	15 000€
Taux d'intervention FSE maximum :	50% de l'assiette des dépenses totales éligibles
Indicateur de réalisation :	Nombre de projets visant à anticiper les mutations
Indicateur de résultat :	Nombre d'opérations collectives mises en œuvre qui ont permis d'anticiper les mutations.

Critères de sélection spécifiques

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 propose de l'appui-conseil en gestion prévisionnelle des compétences, gratuit ou pas, à des PME, les bénéficiaires finaux que sont les PME relèvent du régime exempté SA 40453 relatif aux aides aux services de conseil en faveur des PME. Le porteur doit s'assurer que ces entreprises tierces sont bien des TPE-PME autonomes au sens communautaire. Dans ce cadre, il est conseillé de prévoir un processus traçant la demande préalable de prise en charge signée de la PME.

Ces dernières sont repérées comme « entité » dans le suivi des participants dans l'outil Ma Démarche FSE suivant l'action.

Le porteur doit répondre à des critères de sélection cumulatifs que sont :

- Financer 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 (redressement ou liquidation judiciaire) ;
- Ne pas intervenir entre autre sur les secteurs de la transformation et de la commercialisation de produits *agricoles* (ref. art 3.2 du régime) ;
- **Démontrer l'effet incitatif de l'aide** en ayant déposé sa première demande **d'aide publique** écrite à l'organisme qui octroie l'aide avant le début des travaux liés au projet. La demande d'aide FSE doit obligatoirement être déposée sur le site <http://ma-demarche-fse.fr> ;
- **Les coûts admissibles sont uniquement des coûts des services de conseil** fournis par des conseillers spécialisés extérieurs aux PME ;
- 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 à chaque PME (entreprise tierce dénommée « bénéficiaire tiers » sous MDFSE) est de 50% des coûts admissibles.**

Intervention des fonds d'Etat :

Ce type de projet peut être co-financé par des fonds d'Etat du BOP 103 « appui-conseil RH » dans les limites d'intensité d'aide maximale publique de 50% (Etat + FSE + autres fonds publics).

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

Situation de référence :

La mixité croissante du marché du travail et la meilleure qualification des femmes n'ont pas empêché le maintien de fortes différences entre les emplois masculins et féminins. Près de la moitié des emplois occupés par les femmes (49,8 %) sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles. La concentration des femmes est importante dans certains métiers des services (aides à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles), de l'éducation et de l'action sanitaire et sociale. Tous secteurs confondus, les femmes salariées sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois temporaires (15,9 % contre 14,2 %). De même, le travail à temps partiel est majoritairement féminin : depuis 1980, la part des femmes parmi les travailleurs à temps partiel se situe autour de 80 %, 30% des femmes qui travaillent sont à temps partiel contre 6,4% des hommes. Ces écarts entre les hommes et les femmes se répercutent sur les revenus salariaux. En 2010, une salariée gagne en moyenne en équivalent temps plein 19,7 % de moins que son homologue masculin. Aujourd'hui si 83,8 % des femmes entre 20 et 50 ans sont actives, elles continuent d'assumer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes et les charges domestiques (3 h 52 par jour pour les femmes 2 h 24 pour les hommes). De ce fait, quand les enfants sont en bas âge, le taux d'activité des femmes baisse dès le 2ème enfant et encore plus fortement au 3ème. Les interventions visant à favoriser l'articulation des temps représentent ainsi un enjeu important en termes de participation des femmes au marché du travail.

L'objectif spécifique 2 « Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle » cible les écarts persistants qui touchent les femmes dans le domaine de l'emploi :

- des trajectoires professionnelles moins valorisantes,
- des rémunérations plus faibles,
- des difficultés pour concilier les temps de vie, professionnelle et familiale.

Changements attendus :

- 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.

Ligne de partage « nationale / régionale » :

Cet objectif spécifique fait l'objet d'une ligne de partage entre le volet déconcentré du Programme opérationnel national (PON) FSE géré par l'autorité de gestion déléguée (DIRECCTE) et le volet central de ce même PON, géré par la DGEFP :

- Gestion DGEFP : le volet central vise les porteurs tels que les partenaires sociaux, les branches professionnelles, les confédérations nationales, les entreprises ayant une activité d'envergure nationale, les têtes de réseaux nationales.
- Gestion DIRECCTE : le volet de gestion déconcentré vise les porteurs dont le projet a un impact régional.

Types d'actions à prioriser et à financer :

- Accompagner les acteurs de l'entreprise et les branches dans leurs démarches de sensibilisation, d'information, de promotion et de mise en œuvre d'une égalité professionnelle et salariale effective ainsi que d'une plus large diversité des emplois et d'une meilleure articulation des temps de vie :**

<p>✓ Soutenir la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle</p>	<p>* Sensibilisation et professionnalisation des acteurs de la négociation collective :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
<p>✓ Accompagner les entreprises et les branches professionnelles dans leurs politiques d'égalité professionnelle et salariale</p>	<p>* Soutien à des démarches d'ingénierie et d'appui-conseil, ayant pour finalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>✓ Favoriser la mixité professionnelle</p>	<p>* 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>* 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 ...)</p> <p>* Actions de communication et de sensibilisation des salariés, de l'encadrement intermédiaire, des chefs d'entreprise au développement de la mixité professionnelle.</p> <p>* Analyse et amélioration des conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise des hommes et des femmes dans des métiers non mixtes.</p> <p>* Actions de promotion de la mixité dans les process de recrutement, de formation, d'évolution de carrière.</p>

*** 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.

Eligibilité	
Territoires spécifiques visés par ces actions :	-Champagne-Ardenne -Alsace -Lorraine
Affectation de la demande par volet de gestion :	Pour les actions visant les salariés : -champardennais : déposer la demande FSE sur la région administrative « Champagne-Ardenne » -alsaciens : déposer la demande FSE sur la région administrative « Alsace » -lorrains : déposer la demande FSE sur la région administrative « Lorraine »
Bénéficiaires visés par ces actions :	Branches et fédérations professionnelles, syndicats de salariés, institutions représentatives du personnel, entreprises autonomes, fédérations et syndicats patronaux, Chambres consulaires, OPCA-OPCO, associations.
montant minimal de cofinancement FSE annuel par opération	15 000€
Taux d'intervention FSE maximum :	50% de l'assiette des dépenses totales éligibles
Indicateur de réalisation :	Nombre de projets consacrés au développement de l'égalité professionnelle, notamment dans les PME.
Indicateur de résultat :	nombre d'accords relatifs à l'égalité professionnelle dont la signature a été facilitée.

Critères de sélection spécifiques

Les opérations soutenues au titre de cet OS 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.

Sont éligibles uniquement les opérations ...

- Les opérations ne comportant pas de participants dénombrables directement ex-ante ou ex-post mais relevant d'une ingénierie de projet. En effet, le FSE ne viendra pas financer des actions de formation induisant la prise en charge de coûts pédagogiques de stagiaires ;
- à impact régional visant principalement des actions d'ingénierie, de sensibilisation ;
- novatrices, aux pratiques exemplaires et transférables, intégrant une phase de capitalisation et d'essaimage ;
- respectant les lignes de partage avec le niveau national de gestion du PON FSE : en effet, une attention particulière sera portée à la bonne articulation du présent appel à projets avec celui développé au niveau national, dans le cadre de l'objectif spécifique n°2 « Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle » du Programme opérationnel national.

II-3. Objectif spécifique 3 (codification : 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

Situation de référence :

La formation professionnelle est un outil majeur de sécurisation des trajectoires professionnelles des salariés et, plus largement, de cohésion sociale. Elle contribue à accroître l'employabilité, la capacité à faire face aux mutations et à mieux gérer les mobilités et les transitions professionnelles.

En 2011, le taux moyen trimestriel d'accès à la formation des personnes de 25 à 64 ans s'élève à 8,5 %, se rapprochant du niveau des années précédentes, après une légère baisse en 2010. L'accès à la formation est très différencié selon l'âge (plus élevé pour les jeunes, plus faible pour les plus âgés), selon la catégorie socio professionnelle (les cadres y accèdent 2,5 fois plus souvent que les ouvriers) et selon le genre. En effet, même, s'il y a peu d'écart entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation continue cette situation globale recèle des disparités. Dans les catégories des ouvriers et des employés qui sont celles où les chances d'accès sont le moins importantes, les femmes accèdent encore moins que les hommes à la formation. Dans les emplois à temps partiel les femmes accèdent peu à la formation alors que les hommes y recourent beaucoup plus fréquemment. Seules 15 % des formations suivies par les femmes sont diplômantes, certifiantes ou qualifiantes, contre 25 % de celles suivies par les hommes. Les femmes doivent réorganiser deux fois plus souvent que les hommes leur vie personnelle pour pouvoir suivre une formation.

L'accès à la formation professionnelle reste par conséquent plus aisé pour les salariés les plus qualifiés et les mieux formés. Le FSE doit donc soutenir l'accès à la formation pour les salariés qui en ont le plus besoin.

Les travaux évaluatifs conduits sur le programme opérationnel 2007-2013 montrent, par ailleurs, que l'accès à la formation, notamment certifiante et qualifiante, est un facteur favorable au maintien de l'emploi et aux mobilités professionnelles réussies. Ils pointent également la nécessité de concevoir une approche du parcours dans son ensemble : préparation du projet, ingénierie de formation, action post-formation.

Le soutien du FSE ira donc prioritairement aux formations qualifiantes et diplômantes, voire aux reconnaissances par les conventions collectives, dans une approche intégrée des parcours de formation, de la définition du projet au suivi post-formation.

Changements attendus :

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...).

Ligne de partage régionale entre Etat et Conseil régional :

Cet objectif spécifique fait l'objet d'une ligne de partage entre le volet déconcentré du Programme opérationnel national FSE géré par l'Etat (DIRECCTE) et le Programme de développement rural FEADER, géré par le Conseil régional :

- Gestion Etat : L'Etat prend en charge le financement des actions de formation professionnelle des salariés prioritaires du PON FSE 2014-2020 dans tout domaine d'activité confondu, hors actifs du monde agricole. L'Etat n'assure pas la gestion de la formation des actifs agricoles, à l'exception de formation visant à une reconversion dans une autre activité, non liée à l'agriculture.
A l'inverse des volets de gestion de Champagne-Ardenne et Lorraine, le volet déconcentré de gestion alsacien du PON FSE 2014-2020 ne soutiendra pas les actions de formation à destination des salariés en insertion du secteur de l'insertion par l'activité économique.
- Gestion Conseil régional : Le Conseil régional, dans le cadre du programme de développement rural FEADER, prend en charge des actions de formations et des actions d'acquisition de compétences des actifs du monde agricole.
A l'inverse des PO régionaux FEDER-FSE de Champagne-Ardenne et Lorraine, le PO régional FSE alsacien prend en charge les actions de formation à destination des actifs salariés dépendant du secteur de l'activité par l'insertion économique.

Types d'actions à financer :

a) Les actions permettant de réunir les conditions et pré-requis d'un accès effectif à la formation

b) Les actions destinées à la construction de parcours intégrés de formation et à la valorisation des compétences acquises

- Favoriser une 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 pré-formatif, la modularisation et l'adaptation des sessions de formation, la valorisation des compétences acquises à l'issue de la formation... ;
- Soutenir les 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. Les actions relevant du congé individuel de formation (CIF) sont éligibles. Les actions de formation qualifiante et certifiante de nature à renforcer les compétences des salariés dans le domaine des technologies de l'information et de la communication s'inscrivent également dans ce cadre.

d) Le développement de l'ingénierie de formation

- Démarches innovantes permettant de faire évoluer les référentiels des compétences susceptibles d'être acquises, soit en formation, soit par la validation des acquis de l'expérience ;
- Appui au développement de modalités adaptées pour la certification des compétences : certification des compétences acquises sur le poste de travail, modularité des référentiels de formation, développement des démarches de certification des compétences transversales et transférables....

Eligibilité	
Territoires spécifiques visés par ces actions :	-Champagne-Ardenne -Alsace -Lorraine
Affectation de la demande par volet de gestion :	Pour les actions visant les salariés : -champardennais : déposer la demande FSE sur la région administrative « Champagne-Ardenne » -alsaciens : déposer la demande FSE sur la région administrative « Alsace » -lorrains : déposer la demande FSE sur la région administrative « Lorraine »
Bénéficiaires visés par ces actions :	Entreprises autonomes, structures associatives, partenaires sociaux, OPCA-OPCO, OPACIF, ARACT, collectivités locales...
Principaux groupes cibles visés par ces actions :	salariés de bas niveaux de qualification, salariés de plus de 54 ans, salariés femmes, travailleurs handicapés, salariés en situation d'emploi instable, travailleurs indépendants, entrepreneurs. Pour les exploitants du secteur agricole, qu'ils soient salariés ou non, seules pourront être retenues les actions visant une reconversion en dehors du secteur d'activité agricole. Salariés de l'insertion par l'activité économique uniquement en Lorraine et Champagne-Ardenne
montant minimal de cofinancement FSE annuel par opération	30 000€
Taux d'intervention FSE maximum :	50% de l'assiette des dépenses totales éligibles

Taux d'intensité d'aide publique maximum :	<p><u>Le respect du taux d'intensité</u></p> <table><tr><td></td><td>Formation d'un travailleur défavorisé et non handicapé</td><td>Formation d'un travailleur défavorisé et/ou handicapé</td><td>Formation dans le secteur du transport maritime</td></tr><tr><td>Petite entreprise</td><td>70%</td><td>70%</td><td>100%</td></tr><tr><td>Moyenne entreprise</td><td>60%</td><td>70%</td><td>100%</td></tr><tr><td>Grande entreprise</td><td>50%</td><td>60%</td><td>100%</td></tr></table> <p><i>Pour la définition du travailleur défavorisé voir « régime cadre exempté de notification N°SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés pour la période 2014-2020 ».</i></p>		Formation d'un travailleur défavorisé et non handicapé	Formation d'un travailleur défavorisé et/ou handicapé	Formation dans le secteur du transport maritime	Petite entreprise	70%	70%	100%	Moyenne entreprise	60%	70%	100%	Grande entreprise	50%	60%	100%
	Formation d'un travailleur défavorisé et non handicapé	Formation d'un travailleur défavorisé et/ou handicapé	Formation dans le secteur du transport maritime														
Petite entreprise	70%	70%	100%														
Moyenne entreprise	60%	70%	100%														
Grande entreprise	50%	60%	100%														
Indicateur de réalisation :	<p>Nombre de salariés bénéficiant d'une formation qualifiante dont ...</p> <ul style="list-style-type: none">→ nombre de salariés femmes ...→ nombre de salariés de niveau V et infra ...→ nombre de salariés de plus de 54 ans ...																
Indicateur de résultat :	<p>Nombre de participants ...</p> <ul style="list-style-type: none">→ obtenant une qualification au terme de leur participation→ suivant un enseignement ou une formation au terme de leur participation																

Pour information :

Dans le cas où une entreprise autonome dépose un dossier de demande FSE pour assurer la formation de **ses salariés les moins qualifiés**, le projet relève du régime exempté de notification n°SA.40207 relatif aux aides à la formation pour la période 2014-2020. En annexe de cet appel à projet sont repris quelques définitions de base ;

Dans le cas du recours à l'OPCA-OPCO, toutes les dépenses sont payées directement par l'OPCA-OPCO (**subrogation obligatoire**). Aucune dépense facturée directement à l'entreprise tierce par l'organisme de formation ne sera prise en compte. Dans ce cas, ce sont les entreprises tierces qui relèvent du régime exempté de notification n°SA.40207.

En fonction du nombre de salariés dans l'entreprise autonome souhaitant former ses salariés, **la nature des dépenses éligibles varient afin de favoriser la formation au sein des PME** ; ces règles s'appliquent autant aux OPCA-OPCO qu'à l'entreprise porteuse directement du projet :

Critères de sélection spécifiques

Les opérations soutenues au titre de cet OS seront sélectionnées au regard de :

- **La priorité donnée aux projets portés par des PME autonomes** (voir définition en annexe 1 du règlement UE n°651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du Traité)
- Leurs apports pour la sécurisation des parcours et des trajectoires professionnels
- Le respect des lignes de partage régionales existantes entre le programme de développement rural géré par le Conseil Régional, les programmes régionaux FSE/FEDER et le volet déconcentré du programme opérationnel FSE national décliné dans cet appel à projets (voir annexe 1 – point architecture de gestion)

Dépenses :

- Coûts pédagogiques {
- 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), soumis à facturation dans le cas du recours à l'OPCA-OPCO (**pas de valorisation de tiers possible**), et de fonctionnement des participants durant la formation.

Ressources :

5. Le projet est obligatoirement cofinancé par des fonds privés et publics. Le taux d'intervention maximum du FSE est de 50% quel que soit le volet de gestion régionale. Afin d'attester de la taille de l'entreprise, chaque entreprise bénéficiaire ou participante devra remplir le formulaire entreprise (en annexe G).
Pour les PME dont l'opération serait également financée dans le cadre de l'AAP 2019 Grand Est « Accompagnement des Mutations économiques et développement de l'emploi » alimenté par le BOP 103, le taux d'intensité d'aide publique maximum sera calculé en additionnant l'aide FSE et l'aide découlant du BOP 103.

Exemple de calcul tenant compte des règles de l'appel à projets ETAT 2019 (accessible à l'adresse ci-dessous : http://grand-est.direccte.gouv.fr/sites/grand-est.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/20190417-aap2019_vf.pdf) :

Cas d'une demande de formation d'une TPE portant sur la transition numérique pour 8 salariés pour 10 000€ :

Le taux maximum d'aide publique autorisé, dit **taux d'intensité**, est de 70%. Le projet peut être financé comme suit : l'ADEC finance 3 000€ (30%), le FSE 4 000€ (40%), le reste étant couvert par les fonds privés de collecte de fonds de formation, soit 3 000€.

Sans ADEC, le FSE est alors le seul fonds public du projet, il peut financer au maximum de son **taux d'intervention**, soit 50%, à savoir 5 000€, le reste couvert par les fonds privés représente 5 000€.

Cas d'une demande de formation d'une PME visant la transition numérique pour 8 salariés pour 10 000€ :

Dans ce cas, le taux d'aide publique maximum est de 60% (tous les travailleurs visés n'étant pas défavorisés ou handicapés). Le projet peut être financé comme suit : l'ADEC peut financer jusqu'à 30%, soit 3 000€, le FSE finance 30%, soit 3 000€ et le reste est couvert par les fonds privés de collecte des fonds de formation représentant 4 000€.

Sans ADEC, le FSE est alors le seul contributeur public, il peut financer au maximum de son taux d'intervention, soit 50%, représentant 5 000€, bien en-deçà du taux d'intensité autorisé, et le reste est couvert par les fonds privés de formation, soit 5 000€.

Le taux d'intervention FSE vient donc plafonner les possibilités de financement public en l'absence d'autres contributeurs publics. Cette démonstration permet de mettre en évidence l'intérêt à cofinancer des projets de formation qualifiante visant le plus possible de salariés prioritaires au sens du PON FSE, dans les TPE-PME en démultipliant les co-financeurs publics, c'est-à-dire davantage de partenariats.

Les salariés doivent relever d'une entreprise ou d'un établissement d'une entreprise sis dans le territoire de réalisation et de gestion de l'enveloppe FSE (Champagne-Ardenne : départements 08-10-51-52, Alsace : 67-68, Lorraine : 54-55-57-88). L'adresse de l'entreprise, figurant sur le bulletin de salaire du salarié formé, fait foi.

Priorité aux PME

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.

Le régime exempté SA 40207 relatif aux aides à la formation pour la période 2014-2020 spécifie des **conditions cumulatives** pour que les entreprises (bénéficiaires tiers finaux des projets de formation et/ou entreprises tierces) soient éligibles au FSE dans le cadre de ce type de projet, ces conditions sont les suivantes :

- **Ne pas être un établissement ou une filiale d'un groupe** ; un siren différent n'est pas un élément probant pour faire d'un établissement une entreprise autonome au sens communautaire. (Ref annexe 1 du régime SA.40207 art 3)
- **Etre une entreprise autonome dans un secteur en développement** ou en reconversion
- **Ne pas être une entreprise en difficulté** (Ref partie 3.2 Exclusions du régime SA.40207)
- **Sont exclues les entreprises des secteurs de la transformation et de la commercialisation de produits agricoles** (Ref partie 3.2 – Exclusion du régime SA.40207, du régime de minimis et du règlement UE n°651/2014)
- **Démontrer l'effet incitatif de l'aide publique** en ayant déposé la demande d'aide publique écrite à l'organisme qui octroie l'aide avant le début des travaux liés au projet. Cette obligation s'applique au FSE si elle constitue la première aide publique demandée. Cette demande d'aide doit obligatoirement être déposée sur le site <http://ma-demarche-fse.fr>. (Ref partie 4 du régime SA.40207)

Dans le cas d'un projet FSE porté par un OPCA-OPCO, ce dernier se doit de vérifier des conditions cumulées.

Sur les dépenses présentées, il convient de respecter les consignes suivantes :

Les coûts pédagogiques

Il faut distinguer les dépenses pédagogiques que l'entreprise pourrait réaliser avec des formateurs internes et celles réalisées via des prestations (prestation externe avec une attention toute particulière sur les mises en concurrence des prestataires/prestations).

Les coûts pédagogiques liées à des formations internes, hors formation de/au management, sont conditionnés au contrôle pédagogique exercé par un organisme extérieur dûment habilité en formation, a fortiori l'OPCA-OPCO dont l'une des missions est de vérifier la validité du contenu des formations internes qui lui sont proposées. En cas de formation qualifiante/certifiante sanctionnée par une qualification ou un titre, ce contenu doit être techniquement validé par un organisme certificateur dûment habilité.

→ Dans le cas d'un portage de projet FSE par un OPCA-OPCO :

Il convient de préciser que ces dépenses de formation internes doivent être facturées à l'OPCA-OPCO par l'entreprise demandeuse du plan de formation et utilisant son propre personnel pour effectuer cette formation, sous contrôle.

→ Dans le cas d'un portage de projet FSE par l'entreprise formant ses propres salariés :

La dépense de formation interne ne sera acceptée que si le contenu pédagogique a été contrôlé par un organisme externe habilité.

En cas de formation collective mise en œuvre directement par l'OPCA-OPCO, ces dépenses se présentent en dépenses directes de prestations soumises aux règles de mise en concurrence.

En cas de formation individuelle mise en œuvre à la demande de l'entreprise tierce, financée par l'OPCA-OPCO, **ces dépenses se présentent en dépenses directes liées aux participants dans la ligne « autre ».**

En cas de formation individuelle mise en œuvre à la demande du salarié, financée par l'OPCA-OPCO ou un OPCACIF, **ces dépenses se présentent en dépenses directes liées aux participants dans la ligne « Autre ».**

Les dépenses directes liées aux participants

Les dépenses des salariés formés sont nécessairement des dépenses directes liées aux participants.

Les dépenses de tiers

Exclusion de la valorisation des frais de rémunération des salariés en formation

La prise en charge des rémunérations des salariés en formation **non facturée par les entreprises mais valorisée par l'OPCA-OPCO** est inéligible au présent appel à projet.

Nature des formations

Sont inéligibles les formations :

- de moins de 7 heures,
- obligatoires liées à la réglementation en vigueur (hygiène et sécurité) dont les recyclages obligatoires.

Forfait

Dans le cas où le projet ne présente que des dépenses directes de prestations ainsi que des dépenses directes liées aux participants, aucun forfait n'est autorisé.

Dans le cas où le projet présente des dépenses directes de personnels dédiés à l'opération FSE, un forfait de 15% pour couvrir les dépenses indirectes si elles existent, peut être autorisé par l'instructeur.

Sur les ressources présentées, il convient de respecter les consignes suivantes :

FPSP (devient France Compétences) et OPCA-OPCO :

Dans le cas du porteur de type « entreprise », il doit s'assurer et apporter la preuve que le FPSP ou un OPCA-OPCO ne financent pas le même projet ou une partie du périmètre avec du FSE. Si un OPCA-OPCO ou le FPSP/France Compétences intervient (sans FSE) en ressources, ces contreparties doivent être bien identifiées comme des **ressources externes privées**.

Contribution conventionnelle, volontaire :

Les contributions des entreprises à la formation des salariés, versées aux OPCA-OPCO (URSSAF à partir de 2020), sont à qualifier dans le plan financier en **autofinancement privé**.

Lors de la rédaction de la demande, le porteur doit vérifier le statut privé/public de son organisme. Ce point impacte la qualification de l'autofinancement dans le plan financier.

II-4. Objectif spécifique 5 (codification : 2.8.5.5) : 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

Situation de référence :

Les territoires sur lesquels des entreprises ou des groupes de plus de 1 000 salariés engagent des plans de sauvegarde de l'emploi peuvent bénéficier de conventions de revitalisations instituant une responsabilité territoriale à la charge des entreprises. Ces conventions permettent la mobilisation des moyens nécessaires pour réduire l'impact territorial des restructurations affectant un ou plusieurs bassins d'emploi.

Dans les territoires confrontés à la multiplication des plans de sauvegarde de l'emploi, ne bénéficiant pas de la possibilité d'activer ces conventions, l'intervention du FSE doit permettre la mise en œuvre de stratégies de revitalisation. Il s'agit de mobiliser les acteurs territoriaux face aux effets des déséquilibres consécutifs à des réductions d'effectifs cumulatives.

Cette mobilisation doit à la fois contribuer à l'attractivité des territoires et à la recherche des leviers pour créer de nouveaux emplois.

Dans ce cadre, l'intervention du FSE, complémentaire à celle du FEDER, **portera sur la gestion des compétences.**

Changements attendus :

- Développer les compétences adaptées aux besoins des territoires.

Cette démarche peut venir en complément d'objectifs visés par le FEDER : le développement de nouvelles stratégies territoriales de revitalisation économique pour les territoires non couverts par l'obligation de revitalisation ainsi que le développement de nouvelles activités et de nouveaux emplois dans les territoires confrontés aux restructurations non couverts par l'obligation de revitalisation.

Type d'actions à financer :

a) Le développement et la coordination des démarches de revitalisation des territoires confrontés à de multiples licenciements économiques d'entreprises non soumises à l'obligation de revitalisation :

- Soutien à la définition de stratégies locales partagées sur les priorités et les enjeux de la revitalisation prenant notamment en compte les stratégies régionales de développement et d'innovation, les filières d'avenir : diagnostics, mise en réseau, études de faisabilité et d'impact pour la mise en œuvre de projets innovants ou structurants pour le territoire ;
- Pilotage et animation de plateformes de reconversion, dans une logique de parcours de mobilité professionnelle et de reconversion des territoires (pour les bassins de l'emploi qui n'en sont pas encore dotés).

b) La réduction des effets des licenciements sur les territoires concernés :

- Appui aux TPE et PME notamment en situation de sous-traitance pour favoriser la diversification des activités et la réduction des risques de dépendance (prospection de nouveaux marchés, démarches auprès de nouveaux donneurs d'ordre et sous-traitants, maintien de commande...). A ce titre le FSE soutiendra particulièrement les actions relevant du volet gestion des emplois et des compétences ;
- Soutien, appui pour la création et le développement de groupements d'employeurs, de structures d'insertion par l'activité économique notamment ;
- Mise en œuvre d'actions collectives en direction des entreprises ;
- Appui à l'innovation, au transfert de savoir-faire, à la mise en réseau des acteurs économiques locaux en vue de stratégies visant le développement de l'emploi.

Le FSE intervient en complément des actions cofinancées par le FEDER conformément à la vocation de chaque fonds.

Eligibilité	
Territoires spécifiques visés par ces actions :	-Champagne-Ardenne -Alsace -Lorraine
Affectation de la demande par volet de gestion :	Pour les actions visant les salariés : -champardennais : déposer la demande FSE sur la région administrative « Champagne-Ardenne » -alsaciens : déposer la demande FSE sur la région administrative « Alsace » -lorrains : déposer la demande FSE sur la région administrative « Lorraine »
Critère de sélection du bassin d'emploi :	Bassins d'emploi confrontés à la mise en œuvre de plans de sauvegarde de l'emploi non couverts par une convention de revitalisation
Bénéficiaires visés par ces actions :	Entreprises autonomes, structures associatives, branches professionnelles, chambres consulaires, collectivités territoriales, OPCA-OPCO, OPACIF, partenaires sociaux, ARACT, opérateurs de la création et de la reprise d'entreprises, réseaux d'entreprises
Principaux groupes cibles visés par ces actions :	Les salariés licenciés économiques ou fragilisés dans leur emploi pour répondre à une logique de reclassement ou de reconversion vers des secteurs d'activité en déficit de main-d'œuvre et les secteurs à potentiel de développement.
montant minimal de cofinancement FSE annuel par opération	30 000€
Taux d'intervention FSE maximum :	50% de l'assiette des dépenses totales éligibles
Indicateur de réalisation :	nombre de projets de gestion des compétences dans les bassins d'emploi touchés par les restructurations, pour les entreprises non couvertes par les conventions de revitalisation
Indicateur de résultat :	sans

Critères de sélection spécifiques

Les opérations soutenues au titre de cet OS 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.

III- Priorité d'investissement 8.6 : « Vieillesse active et en bonne santé »

III-1. Objectif spécifique unique (codification : 2.8.6.1) : mettre en place des actions de gestion des âges en entreprises visant notamment à améliorer les conditions de travail des seniors

Situation de référence :

Le taux d'emploi des seniors, de 55 à 64 ans, s'il progresse régulièrement, reste toutefois inférieur à la moyenne européenne à 28 : 44,5 %¹ contre 48,8%² en 2012. Une action volontaire au titre de la programmation 2007-2013 a permis d'obtenir des résultats positifs : la part des seniors s'est régulièrement élevée dans les actions de formation conduites.

Dans ce contexte, le FSE se donne pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors via des actions de gestion des âges dans les entreprises visant notamment à améliorer leurs conditions de travail. En effet, l'adaptation de l'environnement de travail des seniors est une des conditions de leur maintien ou de leur accès dans l'emploi comme en témoigne une enquête européenne récente³.

Les évaluations du précédent programme soulignent également la nécessité d'avoir une approche transversale tout particulièrement en matière d'employabilité et de retour à l'emploi.

Changements attendus :

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

Type d'actions à financer :

- Les actions de mobilisation des acteurs économiques et sociaux sur les enjeux du vieillissement actif ;
- Le développement d'outils, de pratiques et de plans favorables au maintien dans l'emploi des seniors : gestion des deuxièmes parties de carrière, amélioration des conditions de travail, prévention de la pénibilité (IDF) (ergonomie du poste de travail, aménagement du temps de travail...), intensification du dialogue social (notamment prise en compte de la thématique des seniors dans la négociation collective)... ;
- L'appui à la mise en place des dispositifs publics qui permettent de valoriser l'expérience et les compétences des seniors : tutorat, parrainage... ;
- Les actions d'appui à la sécurisation des trajectoires professionnelles des seniors, relatives notamment à la transmission des savoirs et savoir-faire ;
- Le lancement et la mise en œuvre d'actions expérimentales et innovantes relatives au vieillissement actif.

¹ Source : Eurostat, Tsdde100, France, 10/04/2014

² Source : Eurostat, Tsdde100, UE28, 10/04/2014

³ Eurofound, Fifth European Working Conditions Survey Achieving, sustainable work and the ageing workforce, 2012

Eligibilité	
Territoires spécifiques visés par ces actions :	-Champagne-Ardenne -Alsace -Lorraine
Affectation de la demande par volet de gestion :	Pour les actions visant les salariés : -champardennais : déposer la demande FSE sur la région administrative « Champagne-Ardenne » -alsaciens : déposer la demande FSE sur la région administrative « Alsace » -lorrains : déposer la demande FSE sur la région administrative « Lorraine »
Bénéficiaires visés par ces actions :	Etablissements publics, entreprises, Structures associatives, groupements d'entreprises, OPCA-OPCO, branches professionnelles, partenaires sociaux, ARACT...
Principaux groupes cibles visés par ces actions :	salariés seniors âgés de plus de 54 ans
montant minimal de cofinancement FSE annuel par opération	11 000€
Taux d'intervention FSE maximum :	50% de l'assiette des dépenses totales éligibles
Indicateur de réalisation :	Nombre de projets visant la gestion des âges en entreprises et, notamment, à améliorer les conditions de travail des seniors
Indicateur de résultat :	sans

Critères de sélection spécifiques

Les opérations soutenues au titre de la priorité d'investissement 8.6 seront appréciées au regard de leur contribution au développement du dialogue social territorial sur la thématique du vieillissement actif et de la gestion des âges en entreprise.

IV - MODALITES ET CALENDRIER DES DEMANDES DE FINANCEMENT

L'appel à projets est une procédure ouverte à tous les acteurs remplissant les conditions d'éligibilité aux priorités d'investissement et objectifs spécifiques susmentionnés ainsi que les critères de sélection nationaux et régionaux des opérations individuelles.

Tous les projets doivent être déposés en ligne sur le portail « Ma démarche FSE » après la publication de l'appel à projets.

Un dossier complet de demande de crédits, incluant les pièces annexes requises dans le modèle de subvention en vigueur, doit être saisi et validé dans « Ma démarche FSE » avant la fin de la période de réalisation de l'opération.

ANNEXE 1 spécifique à l'appel à projets régional

REGLES, LIGNES DE PARTAGE REGIONALES, OBLIGATIONS ET CRITERES DE SELECTION FSE

1- TEXTES DE REFERENCE SUR L'ELIGIBILITE DES DEPENSES

- ⇒ Règlement (UE) n° 1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013, portant dispositions communes relatives au FEDER, au FSE, au Fonds de cohésion, au FEADER et au FEAMP, portant dispositions générales applicables au FEDER, au FSE, au Fonds de cohésion et au FEAMP, et abrogeant le règlement (CE) n° 1083/2006 du Conseil ;
- ⇒ Règlement (UE) n° 1304/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n° 1081/2006 du Conseil ;
- ⇒ règlement (UE, Euratom) n°966/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 relatif aux règles financières applicables au budget général de l'Union
- ⇒ règlement (UE) n°360/2012 de la Commission européenne du 25 avril 2012 relatif à l'application des articles 107 et 108 du TFUE aux aides de minimis accordées à des entreprises fournissant des services d'intérêt général, le cas échéant ;
- ⇒ règlement (UE) n°1407/2013 de la Commission européenne du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du TFUE aux aides de minimis, le cas échéant ;
- ⇒ règlement général d'exemption par catégorie n°651/2014 de la Commission européenne
- ⇒ régime exempté SA40207 (aides à la formation) adopté sur la base du Règlement (UE) n°651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aide compatibles avec le marché commun en application des articles 107 et 108 du traité (Règlement général d'exemption par catégorie) ;
- ⇒ régime exempté SA40453 (aides en faveur des PME) adopté sur la base du Règlement (UE) n°651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aide compatibles avec le marché commun en application des articles 107 et 108 du traité (Règlement général d'exemption par catégorie) ;
- ⇒ Programme Opérationnel National du fonds social européen adopté le 10 octobre 2014
- ⇒ règlement délégué (UE) n°480/2014 de la Commission du 3 mars 2014 complétant le règlement (UE) 1303/2013 du Parlement européen et du Conseil ;
- ⇒ décision de la Commission européenne du 20 décembre 2011 n°C(2011) 9380 relative à l'application de l'article 106, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides d'Etat sous la forme de compensation de service public octroyées à certaines entreprises chargées de la gestion de services d'intérêt économique général, le cas échéant ;
- ⇒ décision de la Commission européenne du 19 décembre 2013 n°C(2013) 9527 portant orientations pour la détermination des corrections financières à appliquer aux dépenses cofinancées par les fonds structurels et le fonds de cohésion lors du non-respect des règles en matière de
- ⇒ marchés publics
- ⇒ ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics et décret n°2016-360 du 25 mars 2016 ;
- ⇒ loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée par la loi du 6 août 2004 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés
- ⇒ loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations ;
- ⇒ décret n°2016-279 du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses dans le cadre des programmes soutenus par les fonds structurels et d'investissement européens pour la période 2014-2020 ;
- ⇒ arrêté du 8 mars 2016 pris en application du décret du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes européens pour la période 2014-2020, tel que modifié par l'arrêté du 25 janvier 2017 ;
- ⇒ arrêté du 1er avril 2016 relatif à la forfaitisation des dépenses indirectes des opérations recevant une participation du Fonds social européen et de l'Initiative pour l'emploi des jeunes au titre des programmes opérationnels nationaux ou régionaux mobilisant des crédits FSE;
- ⇒ Accord sur les lignes de partage entre les Programmes Opérationnels régionaux des fonds européens gérés par le Conseil régional Grand Est et les 3 volets déconcentrés des PO nationaux FSE et IEJ gérés par l'Etat, en cours de rédaction
- ⇒ Appel à projets de la DIRECCTE Grand Est 2018 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi (date-limite de dépôt : 4 juin 2018)

2- L'ARCHITECTURE DE GESTION DU FSE & LIGNES DE PARTAGE

A compter du 01/01/2014 et pour la période 2014-2020, la nouvelle architecture de gestion du FSE en France est la suivante :

- ⇒ 35% de l'enveloppe nationale des crédits sont gérés par les conseils régionaux, qui deviennent autorités de gestion des programmes opérationnels régionaux ;
- ⇒ 65% de l'enveloppe nationale des crédits sont gérés par l'Etat dans le cadre d'un programme national FSE 2014-2020 Emploi Inclusion. La moitié de ces crédits est répartie entre le champ Emploi et le champ Inclusion. Cette enveloppe nationale est déléguable pour moitié aux départements.

Ces critères de sélection sont cohérents avec le diagnostic territorial. Ils respectent les critères nationaux et les éléments de concentration du programme opérationnel.

Ils tiennent compte des lignes de partage avec les programmes opérationnels suivants :

- ⇒ Le programme opérationnel régional de Champagne-Ardenne FEDER-FSE 2014-2020 Investissement pour la croissance et l'emploi ;
- ⇒ Le programme opérationnel régional d'Alsace FEDER-FSE 2014-2020 Investissement pour la croissance et l'emploi ;
- ⇒ Le programme opérationnel régional de Lorraine FEDER-FSE 2014-2020 Investissement pour la croissance et l'emploi ;
- ⇒ Le programme opérationnel régional Champagne FEADER ;
- ⇒ Le programme opérationnel régional Alsace FEADER ;
- ⇒ Le programme opérationnel régional Lorraine FEADER ;
- ⇒ Le programme opérationnel national pour la mise en œuvre de l'Initiative pour l'Emploi des Jeunes en Métropole et Outre-Mer, pour la partie des crédits relevant du Conseil régional en sa qualité d'autorité de gestion.

L'accord entre l'Etat et la Région Grand Est est en cours de rédaction et sera prochainement publié sur le site <http://www.grand-est.direccte.gouv.fr> de la DIRECCTE Grand Est.

En matière de FSE, il prévoit des lignes de partage sur les thématiques suivantes :

- ⇒ Prévention et lutte contre le décrochage scolaire, orientation et promotion des métiers,
- ⇒ Création / reprise d'activité,
- ⇒ Formation des salariés,
- ⇒ Prévention et lutte contre les freins sociaux dans la cadre de la mise en œuvre de parcours individualisés et renforcés vers l'emploi,
- ⇒ Politique de la ville,
- ⇒ Intégration des jeunes NEET dans le marché du travail.

3- DEFINITIONS

Cf. annexe H

4- INDICATEURS DE REALISATION ET DE RESULTATS DU PON FSE PAR OBJECTIF SPECIFIQUE

Quels sont les indicateurs de réalisation et de résultats orientant la sélection des opérations ?

Une demande FSE se doit de pouvoir répondre aux indicateurs présentés dans les encadrés « Eligibilité » de chaque OS décrit et repris en annexe A.

Un participant sera pris en compte dans l'atteinte des objectifs du programme si les indicateurs de mesure de réalisation des opérations sélectionnées si les données sont complètes ; les opérations seront donc préférentiellement sélectionnées si elles contribuent à l'atteinte des objectifs fixés en termes d'indicateurs par le programme.