

AXE PRIORITAIRE 2

Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels

OT 8 : Promouvoir un emploi durable et de qualité et soutenir la mobilité de la main-d'œuvre

Priorité d'investissement 2-8-5 :

L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs

Objectif spécifique 2-8-5-1 : Améliorer la gestion de l'emploi et des compétences en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations

Explicitation du PO National en région Pays de la Loire et précisions :

Préalablement au dépôt de votre demande d'aide, il est vivement recommandé de prendre l'attache de la DIRECCTE des Pays de la Loire (TEL. 02 53 46 79 00). Ce contact vous permettra de prendre plus concrètement en compte les avantages et obligations associés à l'obtention de l'aide et sera de nature à faciliter l'expression de votre demande.

- Les actions éligibles sont celles s'inscrivant dans volet capital humain des démarches d'anticipation et de gestion des mutations (notamment en ciblant sur les publics fragilisés par les mutations), à l'exclusion donc de leurs autres volets, économique, technologique ...

- Montant FSE minimum de 50 000 € / an.

Toutefois pour les dispositifs locaux d'accompagnement ("DLA"), ce montant FSE minimum est de 30 000 € / an sous réserve que le soutien public (ensemble des financements publics externes nationaux et européens) apporté à l'opération dépasse 100 000 €.

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.

LE DEVELOPPEMENT D' ACTIONS DE VEILLE PROSPECTIVE TERRITORIALE ET L'EXPLOITATION PARTAGEE DE LEURS RESULTATS

- 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...).

L'ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS, DU PERSONNEL D'ENCADREMENT, DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS L'ANTICIPATION DES MUTATIONS ET DE 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 oeuvre 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 oeuvre, 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.

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....

LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL ET DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES 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... ;

- 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....

- 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 oeuvre 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.

RENOUVELLEMENT DE L'INGENIERIE 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.

Territoires spécifiques visés par ces actions : Territoire métropolitain

Bénéficiaires visés par ces actions : entreprises, structures associatives, branches professionnelles, chambres consulaires, collectivités territoriales, OPCA, partenaires sociaux, ARACT, maisons de l'emploi, dispositifs locaux d'accompagnement...

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 DE L'AIDE DU FONDS SOCIAL EUROPEEN

L'aide du FSE est déterminée **après** prise en compte de l'ensemble des autres ressources mobilisées sur l'opération.
Toutefois, le taux de cofinancement par l'aide du FSE s'élève **au plus à 50,00%** du coût total de l'opération.

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Nombre de salariés

Nombre de salariés licenciés formés en vue de leur reclassement

INDICATEURS DE REALISATION

Nombre de projets qui visent à anticiper les mutations

Nombre de projets consacrés au développement de l'égalité professionnelle, notamment dans les PME

Nombre de salariés

Nombre de salariées

Nombre de salariés de niveau infra V

Nombre de salariés de plus de 55 ans

Nombre de salariés licenciés formés en vue de leur reclassement

Nombre de projets de gestion des compétences dans le bassins d'emploi touchés par les restructurations, pour les entreprises non couvertes par les conventions de revitalisation

INDICATEURS DE RESULTAT

Nombre de participants suivant un enseignement ou une formation au terme de leur participation

Nombre de participants obtenant une qualification au terme de leur participation

Nombre d'opérations collectives mises en œuvre qui ont permis d'anticiper les mutations

Nombre d'accords relatifs à l'égalité professionnelle dont la signature a été facilitée

PRINCIPES DIRECTEURS DE CHOIX DES OPERATIONS

Les principes directeurs communs à l'ensemble des priorités d'investissements pour le choix des opérations seront :

- la simplicité de mise en oeuvre ;
- la valeur ajoutée apportée par le FSE au regard des dispositifs relevant du droit commun ;
- la prise en compte des priorités transversales : égalité entre les femmes et les hommes, égalité des chances, lutte contre les discriminations et vieillissement actif.

Les opérations innovantes et les opérations collectives sont à privilégier. Elles contribuent à moderniser et adapter les prestations et les services à la diversité des attentes et des besoins des publics concernés. En revanche, les opérations qui ne visent que l'information et la sensibilisation des publics concernés doivent être évitées. Les expérimentations devront être conduites à la bonne échelle et mises en oeuvre dans des conditions qui permettent d'en évaluer les effets dans l'optique d'une généralisation.

Les services qui instruisent les demandes de concours, les Comités de programmation qui émettent un avis sur la programmation de l'aide, l'autorité de gestion, les autorités de gestion déléguées et les organismes intermédiaires qui sélectionnent les opérations cofinancées, s'attachent à vérifier que le porteur de projet est à même de respecter les conditions de suivi et d'exécution de l'opération telles que prescrites par les textes communautaires et nationaux applicables.

En amont de la programmation de l'aide, le service instructeur et l'autorité de gestion s'interrogent sur l'opportunité d'une aide financière d'un faible montant, après une analyse en termes de coûts/avantages. Il est en effet inadapté d'imposer à un organisme bénéficiaire des charges significatives de gestion du dossier et de suivi de l'opération lorsque celle-ci est de très petite dimension.

Par ailleurs les opérations soutenues au titre de la priorité d'investissement 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.

Les actions de formation à visée diplômante ou professionnalisante sont privilégiées : obtention d'un diplôme, titre ou certificat inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou reconnu par les conventions collectives des branches professionnelles.