

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 2-8-5-3 : Former les actifs occupés (salariés, entrepreneurs, indépendants,...) qui bénéficient le moins de formation, en particulier les moins qualifiés, les femmes et les seniors

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, Service FSE (TEL. 02 53 46 79 41). 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 de formation des actifs relevant des champs d'intervention du FEADER (agriculture) et du FEAMP (pêche) ne sont éligibles que si elles permettent aux actifs de ces secteurs de se reconvertir sur une autre activité ou relèvent de formations généralistes (par exemple compétences clés, comptabilité...). Les actions de formation des actifs relevant de ces champs d'intervention ne sont donc pas éligibles si elles visent le maintien ou le développement de l'emploi dans ces secteurs ;
- Pour les actions de formation, les seules dépenses directes admises sont les coûts pédagogiques ;
- Sauf exception, montant FSE minimum de 100 000 € / an.

Situation de référence :

La formation professionnelle est un facteur 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 d'un 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 prioritairement aux formations qualifiantes et diplômantes 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...).

LES ACTIONS PERMETTANT DE REUNIR LES CONDITIONS ET PRE-REQUIS D'UN ACCES EFFECTIF A LA FORMATION

LES ACTIONS DESTINEES A LA CONSTRUCTION DE PARCOURS INTEGRES DE FORMATION ET A LA VALORISATION DES COMPETENCES ACQUISES

- Meilleure articulation entre le projet de formation et le projet professionnel en prenant en compte les phases amont et aval de l'action de formation et en recherchant la combinaison des étapes. Par exemple, les outils d'aide à la définition du projet professionnel, le diagnostic pré-formatif, la modularisation et l'adaptation des sessions de formation, la valorisation des compétences acquises à l'issue de la formation... ;

- Soutien aux actions de formation individuelles et collectives en vue de l'acquisition et de la maîtrise des savoirs de base dans une perspective de construction de parcours articulées avec le projet professionnel par exemple, en adaptant l'offre de formation savoirs de base aux contextes professionnels ad hoc....

LE SOUTIEN AUX ACTIONS RELEVANT DU PLAN DE FORMATION ET DE LA PROFESSIONNALISATION CIBLANT TOUT PARTICULIEREMENT LES ACTIONS DE FORMATION QUALIFIANTE ET CERTIFIANTE Y COMPRIS POUR LES SALARIES EN CONTRAT AIDES.

- Les actions relevant du congé individuel de formation (CIF) seront éligibles dans ce cadre.

- 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.

LE DEVELOPPEMENT DE L'INGENIERIE 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....

Territoires spécifiques visés par ces actions : Territoire métropolitain

Bénéficiaires visés par ces actions : entreprises, structures associatives, partenaires sociaux, OPCA, OPACIF, Aract, collectivités...

Principaux groupes cibles visés par ces actions : salariés de bas niveaux de qualification, salariés de plus de 54 ans, femmes, travailleurs handicapés, salariés en situation d'emploi instable, travailleurs indépendants, entrepreneurs...

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 les 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.