

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Politique de l'emploi

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Sous-direction des mutations de l'emploi
et du développement de l'activité

Mission développement de l'emploi
et des compétences

Mission du Fonds national de l'emploi

Circulaire DGEFP n° 2011-12 du 1^{er} avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques

NOR : ETSD1109238C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Date d'application : immédiate.

Résumé : le contexte de reprise économique implique réactivité et prise d'initiatives pour continuer à anticiper des difficultés locales d'emploi et créer des synergies avec des secteurs en croissance ou émergents créateurs d'emploi. Dans cette perspective, la démarche d'appui aux mutations économiques (AME) permet à l'État et notamment aux DIRECCTE d'impulser et de mieux coordonner, dans une approche globale, sectorielle ou territoriale, voire directement auprès d'une entreprise, des actions partenariales de soutien et de développement de l'emploi. La démarche AME s'appuie sur les outils conventionnels d'anticipation ou d'accompagnement des mutations et des évolutions existants (engagements de développement de l'emploi et des compétences, aide au conseil en gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, FNE-formation) qu'elle intègre dans un cadre unifié et simplifié.

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE), des départements et collectivités d'outre-mer ; copie à Monsieur le directeur général de Pôle emploi.

Depuis 2009, seize accords nationaux dénommés Engagement de développement de l'emploi et des compétences ont été signés au niveau national. Cinq (1) d'entre eux donnent lieu à une mise en œuvre territoriale qui s'ajoute aux EDEC territoriaux conclus à votre initiative. L'ensemble bénéficie de moyens financiers significatifs alloués au vu de vos propositions pour 2011.

Par ailleurs, deux circulaires interministérielles vous ont été adressées en juin et octobre 2010 pour souligner la nécessité de développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau territorial, notamment dans le secteur de l'automobile, en vous appuyant sur les partenaires territoriaux susceptibles de concrétiser cette démarche.

Enfin, la mise en place effective des DIRECCTE a renforcé le besoin déjà exprimé par l'administration territoriale de l'État de mettre en cohérence les différents outils utilisés pour la promotion et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il s'agit notamment de permettre l'adaptation des salariés à l'évolution des techniques dans leur domaine professionnel, la reconnaissance de leurs qualifications, le transfert et l'acquisition de nouvelles compétences vers d'autres secteurs professionnels porteurs d'emploi.

La mise en cohérence des outils se traduit par la présente circulaire : l'ensemble des outils de l'État susceptibles d'appuyer des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est ainsi regroupé dans un cadre commun, dénommé « appui aux mutations économiques » (AME).

(1) Bâtiment et travaux publics, textile, industries agroalimentaires, spectacle vivant, centres de relation client.

Les référentiels relatifs à ces outils restent inchangés. Il vous revient de choisir l'outil ou la combinaison d'outils la plus pertinente en fonction des projets que vous accompagnez.

Dans cette ingénierie de projets, AME étant une démarche partenariale, vous veillerez à ce que l'ensemble des partenaires intéressés participe de façon structurelle au financement des actions. Dans ce contexte, vous ferez en sorte que les actions menées par les maisons de l'emploi en matière de GPEC territoriale, que vous subventionnez, s'inscrivent dans cette démarche. Vous devrez également associer les partenaires sociaux selon les modalités les plus appropriées aux situations rencontrées.

I. – LA DÉMARCHE « AME » PERMET L'INTÉGRATION DES OUTILS EXISTANTS AU BÉNÉFICE D'UNE APPROCHE GLOBALE

1. Les quatre outils – ADEC, aide au conseil GPEC, CEP, FNE-formation – sont intégrés au sein d'une seule démarche d'appui aux mutations économiques (AME) qui a vocation à encourager et soutenir des projets visant à sécuriser, maintenir, développer l'emploi et les compétences dans des secteurs ou des territoires fragilisés par des mutations économiques, ou au contraire créateurs d'emploi et devant être dynamisés dans l'actuel contexte de reprise.

La démarche AME repose sur deux volets :

1) Un volet ingénierie emploi-formation qui regroupe les CEP, l'aide au conseil GPEC, l'ingénierie des ADEC, l'ingénierie de formation du FNE-formation...

2) Un volet opérationnel qui regroupe les actions emploi et formation des ADEC, les projets de GPEC territoriale et les actions de formation du type FNE-formation.

Afin d'optimiser le caractère partenarial de la démarche et l'approche globale des questions et réponses emploi-formation, notamment dans les projets de GPEC territoriale, des synergies sont recherchées avec d'autres instruments d'intervention de l'État susceptibles de soutenir l'emploi ou la création d'activité.

Il s'agit en particulier :

- de la VAE et des compétences clefs pour conforter les compétences et l'emploi ;
- des DLA, s'il est opportun pour ces projets territoriaux d'intégrer le tissu associatif ;
- des conventions de promotion de l'emploi pour accompagner la création d'activité ou des formes atypiques d'emploi, du contrat d'appui au projet d'entreprise pour favoriser l'accompagnement de créateurs d'entreprises à travers des couveuses ou des services intégrés pour les créateurs d'activités notamment dans le secteur marchand, voire l'économie sociale et solidaire ;
- du dispositif NACRE (1) et de ses partenaires préférentiels (Pôle emploi, collectivités, chambres régionales de l'économie sociale, les banques, les réseaux d'appui aux créateurs d'entreprises, les consulaires...) pour la reprise et la création d'entreprise.

2. Le pilotage et le suivi de la démarche AME s'inscrivent dans un cadre unifié et simplifié :

Compte tenu de ses finalités, la démarche AME s'inscrit nécessairement dans une politique régionale de soutien au développement de l'emploi, des compétences et des qualifications sur les territoires. Elle associe les collectivités territoriales et l'ensemble des partenaires socio-économiques.

Cette politique résulte d'une négociation avec les partenaires professionnels et territoriaux et se concrétise par une contractualisation sur des projets à développer. La programmation traduira une mobilisation cohérente des outils disponibles et prévoira un pilotage effectif s'appuyant systématiquement sur des indicateurs d'objectifs et de résultats, ainsi qu'une évaluation des projets.

Cette cohérence se manifeste en particulier par la possibilité donnée aux services de recourir au choix de l'outil le plus pertinent en fonction de chaque situation. Dans cette perspective, le taux d'intervention de l'État est modulable selon les actions, dans le respect des règlements communautaires en matière d'aide à l'emploi et à la formation professionnelle et avec un objectif général d'effet levier que chaque DIRECCTE se devra globalement de respecter ; ainsi, sur l'ensemble des projets relevant de la démarche AME, pour une base de dépenses éligibles donnée, 1 euro de l'État devra mobiliser au moins 2 euros en provenance des autres partenaires des projets.

Au titre des simplifications, vous noterez en particulier que l'outil AME-entreprise (ex-FNE-formation) est maintenant mobilisable pour contractualiser, autour d'un OPCA, avec des projets concernant plusieurs petites entreprises. Cette souplesse a été expérimentée par certains services territoriaux en 2010. Elle est de nature à faciliter l'accès de TPE et PME à ce dispositif, dont elles restent trop souvent exclues ; la contractualisation assurée par l'OPCA assumera la coordination nécessaire vis-à-vis de l'État.

II. – LE SUIVI DES CONVENTIONNEMENTS ET DES FINANCEMENTS REPOSE SUR DES OUTILS ADAPTÉS

Le pilotage national et régional des moyens alloués aux outils aide au conseil GPEC, EDEC et FNE-formation, regroupés dans la démarche AME, ainsi que la justification des résultats atteints exigent des données de suivi physiques et financières régulières et fiables.

Ces données doivent contribuer à l'élaboration des bilans de BOP territoriaux et des rapports annuels de performance et alimenter les différentes phases du dialogue de gestion entre le responsable de programme et chaque responsable de BOPT.

(1) Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise.

1. Afin d'assurer le suivi des outils AME, un système d'information adapté, SI-AME (1) est en cours de mise en place et sera complètement opérationnel à la fin d'avril 2011. Cette évolution du système d'information actuel relatif aux EDEC (SI-EDEC) intègre une entrée entreprise relative au FNE-formation et à l'appui conseil GPEC.
SI-AME est accessible, selon les modalités actuelles, à tout instructeur de dossier AME, au niveau régional comme dans les UT.
L'attention des services est en conséquence appelée sur l'importance de prendre toutes les mesures nécessaires pour poursuivre la saisie des données de façon régulière et continue dans le système d'information SI-AME.
2. Nomenclature budgétaire : afin de ne pas perdre de qualité de restitution d'information, la nomenclature budgétaire n'est pas fusionnée en 2011. Dans le cadre du programme 103 (accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi), sont distinguées, d'une part, une ligne de financement EDEC-GPEC dans la sous-action 1 (anticipation des mutations et gestion active des ressources humaines), dont la délégation a été faite vers les DIRECCTE ; d'autre part, une ligne dite de dotation globale de restructuration qui intègre les « conventions de formation et d'adaptation du FNE » dans la sous-action 2 (implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés), dont la délégation est faite périodiquement au vu des demandes des DIRECCTE. Ceci ne préjuge pas d'évolutions ultérieures.
3. La mobilisation du FSE pour des projets relevant de la démarche AME fait l'objet d'une annexe spécifique à la présente instruction.

*
* *

En conclusion, je vous rappelle qu'il vous revient d'élaborer en lien avec les services de la DIRECCTE une stratégie territoriale réfléchie et coordonnée au niveau régional, pour une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en cohérence avec les orientations du contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDFP). Vous veillerez, dans ce cadre, à présenter les innovations introduites par cette circulaire à l'ensemble des acteurs socio-économiques concernés, dans le cadre du CCREFP.

Ainsi que le mentionne la circulaire interministérielle du 29 juin 2011 relative au développement de la GPEC territoriale, la programmation de vos actions doit prendre la forme d'un plan régional pour la GPECT que vous ne manquerez pas d'adresser à mes services d'ici à la fin du mois d'avril 2011. Cette programmation conditionne, bien entendu, la révision à mi-année des crédits attribués.

Par avance, je vous remercie de bien vouloir me faire connaître, sous le timbre de la sous-direction des mutations économiques et du développement de l'activité, les difficultés que vous seriez susceptibles de rencontrer dans la mise en œuvre de ces orientations, ainsi que des bonnes pratiques initiées à votre initiative.

*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
B. MARTINOT

ANNEXES

- ANNEXE I. – SYNTHÈSE, TEXTES DE RÉFÉRENCE ET TABLEAU SYNOPTIQUE RÉCAPITULATIF.
- ANNEXE II. – AIDE AU CONSEIL GPEC.
- ANNEXE III. – CONTRAT D'ÉTUDES PROSPECTIVES.
- ANNEXE IV. – ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES.
- ANNEXE V. – AME - ENTREPRISE (EX-FNE-FORMATION).
- ANNEXE VI. – GPEC TERRITORIALE.
- ANNEXE VII. – CONTRÔLER LE BON USAGE DES AIDES D'ÉTAT, DÉPLOYER ET CAPITALISER LES DÉMARCHES DE GPEC ET DES EDEC.
- ANNEXE VIII. – MODALITÉS D'INTERVENTION DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN.

(1) Système d'information AME.

ANNEXE I

SYNTHÈSE, TEXTES DE RÉFÉRENCE ET TABLEAU SYNOPTIQUE

L'appui aux mutations économiques (AME) répond à un triple objectif :

- accompagner et favoriser l'emploi dans un contexte de reprise économique ;
- favoriser des synergies et des complémentarités avec les différents instruments et programmes de l'État pour soutenir l'emploi ;
- permettre aux DIRECCTE de développer et d'opérationnaliser une stratégie territoriale partenariale anticipant le développement de l'emploi dans les territoires.

La démarche AME consiste en une mise en synergie, simplification et rationalisation de quatre outils – aide au conseil GPEC, contrat d'études prospectives (CEP), actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC), FNE-formation – à travers une seule démarche ayant vocation à encourager, soutenir des projets emploi-compétences visant à sécuriser et maintenir, voire développer l'emploi en direction de personnes actives confrontées à des mutations économiques. Il s'agit de substituer une approche projet globale à une approche par dispositif par nature cloisonnée.

La présente circulaire est établie à droit constant.

Les textes fondant les engagements de développement de l'emploi et des compétences, l'aide au conseil GPEC et le FNE-formation (cf. annexes) ne sont pas modifiés.

La démarche AME vise à rationaliser l'utilisation des volets ingénierie ou action de ces outils tant en direction de leurs cibles d'intervention (dans un souci de clarté et sans redondance) que dans les taux moyens d'intervention (une seule référence, souple mais avec un fort effet levier général portant sur l'ensemble des crédits et non ligne par ligne ou projet par projet).

Elle s'inscrit également dans la recherche de synergies avec d'autres outils susceptibles de conforter les compétences (comme la VAE (1), les compétences clefs (2)...) ou d'être porteurs de développement de l'emploi comme les aides au soutien et à la création ou au développement d'activités (DLA (3), CPE (4)...).

Elle présente trois entrées : branches, territoires et entreprises.

L'entrée branches : la DGEFP peut conclure, au niveau national, avec un soutien financier de l'État, des accords de partenariats avec les branches professionnelles pour conforter l'emploi de salariés fragilisés par les mutations économiques ou au contraire soutenir des possibilités d'emploi dans des branches en développement et peu structurées (emplois verts par exemple) au titre de AME-branches. Il en est de même pour la DIRECCTE au niveau régional ou infrarégional.

L'entrée territoires : la DIRECCTE peut conclure, au niveau régional ou infrarégional, avec un soutien financier de l'État, des accords de partenariats (avec l'interprofessionnel, des regroupements sectoriels ou intersectoriels d'entreprises, les collectivités territoriales, le service public de l'emploi...) visant le développement de pratiques de GPEC territoriale au titre de AME-territoires.

L'entrée entreprises : en référence au FNE-formation, la DIRECCTE peut soutenir – avec une grande réactivité – un programme d'adaptation des compétences pour sauvegarder l'emploi de salariés de PME – sans exclure des entreprises plus importantes – subitement confrontées à un changement de production et/ou de marché. Il est maintenant possible de conventionner avec des OPCA pour plusieurs PME TPE au titre de AME-entreprise.

La mise en œuvre des préconisations de la circulaire AME sera l'occasion de développer, notamment dans les territoires, des synergies étroites avec les contrats de plans régionaux de développement des formations professionnelles (CPRDFP – circulaire DGEFP n° 2010-24), le plan régional de lutte contre l'illettrisme, le plan régional de développement de la GPEC induit par la circulaire interministérielle du 29 juin 2010, l'insertion par l'activité économique. Enfin, c'est dans les bassins d'emploi que des partenariats intégrant les collectivités territoriales et Pôle emploi seront les meilleurs garants de projets de GPECT.

Textes de référence

Le règlement CE n° 800/2008 de la Commission européenne du 6 août 2008 portant sur l'encadrement des aides à la formation et à l'emploi.

Le régime d'aide d'État n° 70/95 – Aide au conseil aux entreprises.

Le régime cadre exempté de notification n° X 64/2008 relatif aux aides à la formation.

Les articles L. 5121-1 et L. 5121-2, D. 5121-1 à D. 5121-3 du code du travail relatifs aux engagements de développement de l'emploi et des compétences.

Les articles L. 5121-3 et L. 5121-4, D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

(1) Validation des acquis de l'expérience.

(2) Compétences clefs, illettrisme.

(3) Dispositif local d'accompagnement.

(4) Conventions promotion de l'emploi.

Les articles L. 5111-1 et R. 5111-1 du code du travail relatifs au FNE-formation.

Le décret n° 88-368 du 15 avril 1988 fixant les taux et les montants des rémunérations versées aux stagiaires de la formation professionnelle.

La circulaire relative au développement de la dynamique territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 29 juin 2010.

La circulaire relative à la mise en place d'un plan d'action en faveur de la filière automobile en date du 25 octobre 2010.

Le décret du 21 janvier 2011 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes cofinancés par les fonds structurels pour la période 2007-2013.

Sont abrogées les circulaires DGEFP : n°s 2006-18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires ; 2008-09 du 19 juin 2008 relative aux modalités de gestion des crédits déconcentrés des programmes 102 et 103, spécialement sa partie relative aux engagements de développement de l'emploi et des compétences et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sa mise à jour pour la gestion 2009 et l'instruction DGEFP n° 2009-05 du 6 mars et du 13 mars 2009 relative à l'accompagnement des mutations économiques et au développement de l'emploi ; en effet, leurs dispositions sont reprises, en tant que de besoin, dans la présente circulaire.

Tableau synoptique AME

		BRANCHE/ filière professionnelle	TERRITOIRE	ENTREPRISE
Finalité		Maintien de l'emploi et sécurisation des parcours professionnels		
		Accompagner les branches professionnelles dans la définition et la mise en œuvre d'une politique ressources humaines	Accompagner les acteurs territoriaux dans l'élaboration de diagnostic partagé et la mise en œuvre de plans d'actions communs	Accompagner les entreprises, touchées par les évolutions économiques, dans leurs efforts en faveur du maintien dans l'emploi des salariés
Objectifs généraux		Prévenir les effets sur l'emploi des mutations économiques et structurelles touchant le secteur professionnel	Favoriser la mise en place d'une politique partenariale	Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés par l'acquisition de compétences adaptées aux évolutions des entreprises
Temporalité		Plan à trois ans	Durée du projet (un à trois ans)	Immédiate
Outils de référence pour l'intervention de l'État	Appui à la construction de plans d'action concertés	CEP aide au conseil GPEC	CEP, appui technique, aide au conseil GPEC	Ingénierie FNE-formation, aide au conseil GPEC
	Appui à l'action (origine État)	ADEC branche	ADEC territorial, CPE, DLA... VAE, compétences clefs. Animation par des maisons de l'emploi	FNE-formation
Niveau d'instruction		National/SDMDA	DIRECCTE	DIRECCTE
	Acteurs	Branche/filières	Acteurs économiques et sociaux d'un territoire, d'une branche ou d'une filière au niveau local	Entreprise ou son représentant
	Problématiques	Problématiques liées à l'identification de l'évolution des métiers et des compétences Problématiques liées à l'attractivité, au maintien dans l'emploi, au recrutement et l'intégration, à la mobilité interne, aux conditions et d'organisation du travail et à la mobilité externe	Problématiques liées à l'évolution de l'emploi d'un territoire, d'une région, d'un bassin d'emploi, d'une branche dans le territoire Problématiques liées à la reconversion, le maintien dans l'emploi et/ou l'amélioration de l'employabilité des salariés	Problématiques liées à la construction d'une politique RH Problématiques liées aux conditions et organisation du travail Problématiques de mobilités professionnelles Problématique de développement des compétences

ANNEXE II

AIDE AU CONSEIL GPEC

L'aide au conseil en gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue avec le contrat d'études prospectives (CEP) et l'appui technique le volet prospectif de la démarche AME. Elle est mise en œuvre sur la base des enjeux et objectifs partagés entre l'État et les partenaires socio-économiques d'une entreprise et/ou d'un collectif d'entreprises au sein d'un territoire.

1. Objectif et champ d'application

1.1. Objectif

L'objectif de l'aide au conseil GPEC est d'aider les entreprises ayant moins de 300 salariés (TPE et PME) et non assujetties à l'obligation de négocier sur la GPEC (1), à sécuriser les trajectoires professionnelles de leurs salariés et conforter la gestion des ressources humaines face aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels propres à l'entreprise, au secteur professionnel et au territoire.

1.2. Champ d'application

Les bénéficiaires sont les entreprises de moins de 300 salariés non assujetties à l'obligation triennale de négocier sur la GPEC et dont le contrat de travail des salariés qu'elles emploient relève du code du travail.

Ainsi, sont exclues les entreprises employant majoritairement du personnel et salariés de l'État, les collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif. Les chambres consulaires ne sont pas bénéficiaires, pour elles-mêmes, de l'aide au conseil, eu égard à leur statut d'établissement public administratif de l'État.

La nature de l'intervention publique vise uniquement la maîtrise par l'entreprise des enjeux et du mode d'élaboration d'un plan ou d'actions de GPEC. Elle n'a pas vocation à soutenir des actions découlant du plan de GPEC.

Elle cofinance ainsi un diagnostic des ressources humaines de la ou des entreprises bénéficiaires.

Ce diagnostic doit aboutir à un plan de préconisations pouvant se définir comme un ensemble d'actions ressources humaines cohérentes pour faire face aux évolutions.

À titre d'exemple, ce plan peut :

- prévoir des actions pour accompagner l'adaptation de ses emplois et de ses compétences aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels qui lui sont propres ou qui caractérisent son secteur d'activité ou le territoire dans lequel elle évolue ;
- agir, dans la durée, sur l'organisation du travail, l'amélioration des conditions de travail et du dialogue social ;
- mettre en place des actions favorisant l'égalité professionnelle, améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, favorisant les démarches relatives à l'intégration de la diversité (égalité des chances (2)), des démarches visant à maintenir dans l'emploi les seniors...

2. Contenu du conventionnement

Afin que l'entreprise parvienne à maîtriser, sur une période limitée, les enjeux de la GPEC, l'aide au conseil GPEC permet à celle-ci de s'adjoindre ou d'avoir à disposition les compétences, notamment externes, nécessaires. À l'issue de cette période, elle doit être en mesure de faire de la GPEC une démarche permanente de la gestion de ses ressources humaines.

Ainsi, si une entreprise a déjà bénéficié d'une aide au conseil GPEC, celle-ci ne peut être reconduite.

Pour favoriser le développement des pratiques de GPEC, l'aide au conseil peut accompagner trois démarches distinctes :

- préparer un collectif d'entreprises aux enjeux de la GPEC (sensibiliser les entreprises aux intérêts de la GPEC) ;
- faciliter, pour une entreprise donnée, la réalisation d'un diagnostic RH et favoriser l'émergence d'un plan d'actions RH anticipant les évolutions ;
- fédérer un collectif d'entreprises d'un même bassin d'emploi pour élaborer des plans individuels de GPEC ou une réponse face à une problématique RH commune.

2.1. La préparation des entreprises aux enjeux de la GPEC

L'État, *via* des conventions dites de préparation, peut subventionner la préparation à la mise en œuvre d'un plan de GPEC par les entreprises bénéficiaires. Ces conventions sont conclues avec des organismes professionnels ou interprofessionnels ou tout organisme représentant ou animant – avec mandat à cet effet – un réseau d'entreprises.

(1) Loi du 5 janvier 2005 instaurant une obligation de négocier sur la GPEC pour les entreprises de plus de 300 salariés.

(2) Actions visant à lutter contre tous les types de discriminations.

Cette préparation peut consister en :

- la conception et la diffusion de supports de communication ou d'outils méthodologiques ;
- la mise en place d'actions collectives d'information, de communication et d'animation de la GPEC ;
- des interventions plus individualisées dans les entreprises en vue de les aider à s'approprier les enjeux et contenus de la démarche de GPEC et à établir le diagnostic de leurs besoins. Éventuellement, la préparation à la GPEC pourra inclure la réalisation d'un prédiagnostic.

Néanmoins, il ne peut s'agir d'appui direct à la mise en œuvre d'actions relevant de plans de GPEC.

Les actions mises en œuvre dans le cadre de ces conventions de préparation aux enjeux de la GPEC peuvent également consister en :

- la capitalisation (repérage, modélisation, outils de démultiplication...) de bonnes pratiques en matière d'élaboration et/ou de conduite de plans de GPEC ;
- la mise en commun de plans individuels de GPEC et l'ingénierie d'actions collectives résultant de cette mise en commun ;
- l'accompagnement d'un collectif d'entreprises pour la conduite de plans de GPEC.

Certaines de ces actions peuvent être mises en œuvre en amont ou en aval d'actions collectives visant l'élaboration de plans de GPEC. Dans cette hypothèse, une seule convention est mise en œuvre avec, le cas échéant, un taux de participation différencié de l'État suivant la nature des actions (préparation des entreprises aux enjeux de la GPEC ou aide à une entreprise donnée pour élaborer son plan de GPEC).

2.2. L'aide directe à une entreprise pour élaborer son plan de GPEC

L'État, *via* une convention dite individuelle, peut aider directement une entreprise pour lui permettre de disposer d'une aide externe pour établir un diagnostic de ses ressources humaines et caractériser les évolutions socio-économiques auxquelles elle va être confrontée.

Sur ces bases, il s'agira d'élaborer un plan de GPEC comprenant des actions relatives aux ressources humaines et s'inscrivant dans le projet d'entreprise.

Le plan de GPEC doit être défini en termes d'objectifs, de nature d'actions, de moyens à mobiliser, de procédures à mettre en place, d'éléments de calendrier et d'indicateurs de résultats.

2.3. Les actions collectives d'aide au conseil GPEC

Ces conventions sont signées par des organismes professionnels ou interprofessionnels ou tout organisme représentant ou animant un collectif d'entreprises, désignés comme porteurs de projets collectifs de développement de la GPEC. Elles ont pour objet de fédérer un ensemble d'entreprises autour d'un projet commun qui permettra à chaque entreprise de maîtriser les enjeux de la GPEC et d'aboutir à des actions mutualisées répondant aux besoins du collectif d'entreprises.

Elles comprennent une phase d'élaboration de plans de GPEC pour chacune des entreprises ayant adhéré au projet et, si opportun, une phase de mise en commun de ces plans pour dégager des actions mutualisées de GPEC.

Dans cette phase de mutualisation des plans, le porteur de projet est invité à intégrer les plans de GPEC d'entreprises de plus de 300 salariés dont il aurait connaissance et qui permettraient d'enrichir les actions collectives. Ces phases sont réalisées avec l'appui d'un consultant externe, au moins pour la phase d'élaboration de plans de GPEC.

Un accompagnement supplémentaire, précisé ci-dessous, peut être nécessaire pour préparer au préalable les entreprises aux enjeux de la GPEC, consolider leur adhésion au projet collectif et pour que chacune des entreprises mette en œuvre de manière effective, à la fois, les actions de GPEC identifiées dans son plan et participe aux actions collectives résultant de la mise en commun des plans individuels de GPEC.

Dans cette hypothèse, pourront être accompagnées :

- des actions de communication, des réalisations d'outils méthodologiques ;
- des réalisations de prédiagnostics devant faciliter l'élaboration des projets individuels de GPEC ou des actions collectives ;
- des actions d'accompagnement individuel ou collectif d'entreprises pour la conduite de leurs actions de GPEC.

Cet accompagnement exclut toute forme de soutien direct à la réalisation d'actions relevant du plan de GPEC.

Ces actions sont citées à titre indicatif et ne s'inscrivent pas nécessairement dans une suite chronologique. Le contenu de ces conventions variera donc en fonction des projets.

Certaines de ces actions peuvent être conduites par le porteur de projet collectif à l'exception de la phase d'élaboration des plans de GPEC de chaque entreprise qui doit, nécessairement, être accompagnée par un consultant extérieur.

Ces conventions doivent permettre dans la mesure du possible d'aboutir à des préconisations de coopération ou d'actions mutualisées répondant aux besoins du collectif d'entreprises. À titre d'exemple, il peut s'agir :

- de préconisations de coopération en matière de formation ;
- d'actions solutionnant des difficultés de recrutement ;
- de la mise en œuvre du volet ressources humaines d'un groupement local d'employeurs (ou de tout autre système d'emploi partagé) ;

- d'actions d'anticipation des évolutions des compétences et des emplois à l'échelle d'un même bassin d'emploi, d'un pôle de compétitivité, d'un système productif local... ;
- d'actions collectives permettant de favoriser l'articulation de la vie professionnelle et familiale des salariés.

Le déroulement du projet collectif fait l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux à organiser localement. En outre, un comité de pilotage, composé de l'autorité compétente et des entreprises bénéficiaires, assure un suivi régulier du projet.

2.4. Remarques

- 2.4.1. La phase de préparation aux enjeux de la GPEC n'a de sens que dans le cadre d'un projet débouchant effectivement sur une action collective de GPEC telle que décrite en point 2.3.
- 2.4.2. En raison de l'impact et des dynamiques qu'elles induisent sur les bassins d'emploi et les territoires, les actions collectives seront privilégiées en veillant à une coordination étroite entre approches sectorielles et approches par bassin d'emploi. Dans cette perspective, il conviendra de favoriser des opérations collectives du type « mise à disposition d'un conseil externe pour les PME d'un même territoire ». Cette aide au conseil permettra aux PME de ce territoire d'avoir recours, si elles le souhaitent, à un conseil externe, pour élaborer un programme d'actions en ressources humaines personnalisé comprenant des actions communes et/ou propres à chaque entreprise. Ce conseil externe pourra aussi être mobilisé en amont de conventions FNE-formation.

3. Les dépenses éligibles, le montant de l'aide de l'État et le conventionnement de cette aide

3.1. Dans le cadre de conventions de préparation des entreprises aux enjeux de la GPEC

Le financement de l'État est mis en place par subvention au bénéfice d'un organisme professionnel ou interprofessionnel ou tout organisme représentant ou animant – avec mandat à cet effet – un réseau d'entreprises. Cet organisme est dit porteur de projet de préparation GPEC.

Une convention est signée entre l'État et cet organisme. Celle-ci précise :

- l'objet général du projet ;
- les objectifs et les actions retenues ;
- le rôle de l'organisme porteur ;
- le montant total de l'aide attribuée et les modalités de versement de l'aide ;
- les obligations de l'organisme porteur en matière de bilans et de compte rendu des moyens mis à sa disposition ;
- le mode de liquidation de l'aide.

Cette convention aura une durée maximale d'un an et demi.

En référence aux actions entrant dans le champ de l'aide au conseil GPEC et décrites en paragraphe 2.1, les dépenses éligibles sont principalement les dépenses occasionnées par :

- la mobilisation de compétences externes aux entreprises et à l'organisme porteur de projet ;
- la mobilisation des compétences internes aux entreprises à l'exception des dirigeants d'entreprises ou des responsables ressources humaines ;
- les dépenses occasionnées par le surcroît de mobilisation de compétences internes à l'organisme porteur de projet ;
- les dépenses de logistique spécifiques et indispensables à la bonne réalisation des projets de préparation des entreprises aux enjeux de la GPEC.

L'aide de l'État peut prendre en charge jusqu'à 70 % des dépenses éligibles réalisées.

Le paiement de l'aide de l'État s'effectue, en général, en deux versements :

- le premier pourra intervenir à la signature de la convention. Il s'agit d'une avance d'au maximum 40 % du montant prévisionnel de l'aide totale ;
- le solde est payé après réalisation du projet, présentation et validation par l'État d'un compte rendu final quantitatif, qualitatif et financier.

Un acompte peut être versé s'il y a une réalisation intermédiaire du projet supérieure à 40 % des dépenses totales prévisionnelles et après validation par l'État d'un bilan qualitatif, quantitatif et financier partiel de réalisation. Le montant de l'avance éventuelle et de l'acompte ne dépassera pas 80 % du coût total des dépenses prévisionnelles.

3.2. L'aide directe à une entreprise pour élaborer son plan de GPEC

Le financement de l'État est mis en place par subvention au bénéfice de l'entreprise éligible ayant sollicité l'aide de l'État.

Une convention est signée entre l'État et l'entreprise en question. Celle-ci précise :

- l'objet général du projet ;
- les thématiques ressources humaines à traiter dans la démarche de GPEC ;

- le montant total de l'aide attribuée et les modalités de versement de l'aide ;
- les obligations de l'entreprise en matière de bilans et de compte rendu des moyens mis à sa disposition ;
- le mode de liquidation de l'aide.

La convention comprend en annexe un descriptif des compétences externes que l'entreprise compte s'adjoindre pour élaborer son plan de GPEC.

Elle mentionne, en particulier, l'obligation pour l'entreprise de faire état du niveau de mise en œuvre des actions prévues dans son plan de GPEC, six mois après l'élaboration du plan.

Cette convention aura une durée maximale de un an et demi.

En référence aux actions entrant dans le champ de l'aide au conseil GPEC et décrites en paragraphe 2.2, les dépenses éligibles sont les dépenses (ressources humaines internes et concours externe) directement supportées par l'entreprise pour élaborer son plan de GPEC à l'exception de celles induites par le dirigeant de l'entreprise ou le responsable des ressources humaines.

L'aide de l'État peut prendre en charge jusqu'à 50 % des dépenses éligibles réalisées. Cette aide est limitée à 15 000 euros. Dans tous les cas de figure, cette participation ne pourra dépasser 80 % du coût des ressources externes à l'entreprise.

Le paiement de l'aide de l'État donne lieu en général à deux versements :

- le premier pourra intervenir à la signature de la convention. Il s'agit d'une avance de 40 % maximum du montant prévisionnel de l'aide totale ;
- le solde sera payé après réalisation du projet après présentation et acceptation par l'État d'un compte rendu final quantitatif, qualitatif et financier.

3.3. Les actions collectives d'aide au conseil

Le financement de l'État est mis en place par subvention au bénéfice d'un organisme professionnel ou inter-professionnel ou tout organisme représentant ou animant – avec mandat à cet effet – un réseau d'entreprises. Cet organisme est dit porteur de projet collectif d'aide au conseil GPEC.

Une convention est signée entre l'État et cet organisme. Celle-ci précise :

- l'objet général du projet ;
- les objectifs et les actions retenues ;
- le rôle de l'organisme porteur ;
- le montant total de l'aide attribuée et les modalités de versement de l'aide ;
- les obligations de l'organisme porteur en matière de bilans et de compte rendu des moyens mis à sa disposition ;
- le mode de liquidation de l'aide.

Cette convention a une durée maximale de trois ans.

Elle pourra donner lieu à des avenants annuels qui permettront d'ajuster le projet collectif en fonction de son niveau d'avancement et des aménagements à apporter pour le rendre optimal.

En référence aux actions entrant dans le champ de l'aide au conseil GPEC et décrites en paragraphe 2.3, les dépenses éligibles sont principalement les dépenses occasionnées par :

- la mobilisation de compétences externes aux entreprises et à l'organisme porteur de projet ;
- la mobilisation des compétences internes aux entreprises à l'exception des dirigeants d'entreprises ou des responsables ressources humaines ;
- les dépenses occasionnées par le surcroît de mobilisation de compétences internes à l'organisme porteur de projet ;
- les dépenses de logistique spécifiques et indispensables à la bonne réalisation des projets de préparation des entreprises aux enjeux de la GPEC (conception et diffusion de supports de communication ou d'outils méthodologiques, mise en place d'actions collectives d'information, de communication et d'animation, d'interventions plus individualisées dans les entreprises en vue de les aider à s'approprier les enjeux et les contenus de la démarche GPEC et à établir le diagnostic de ses besoins, enfin, mise en place d'actions d'accompagnement individuel et collectif d'entreprises pour la conduite de leurs actions de GPEC).

L'aide de l'État peut prendre en charge 60 % au maximum des dépenses éligibles réalisées avec un plafond de 12 500 euros par entreprise ayant élaboré, avec l'appui d'un concours externe, un plan de GPEC dans le cadre du projet collectif. Ce taux plafond est ramené à 50 % s'il n'y a pas une phase de mobilisation et de préparation des entreprises aux enjeux de la GPEC. Dans tous les cas de figure, hors phase de mobilisation et de préparation des entreprises aux enjeux de la GPEC, pour chaque entreprise participant à l'opération collective, la contribution de l'État ne pourra dépasser 80 % du coût du conseil externe mobilisé pour aider cette entreprise à élaborer et conduire son plan de GPEC.

Le paiement de l'aide de l'État donne lieu en général à trois versements :

- le premier pourra intervenir à la signature de la convention. Il s'agit d'une avance de 40 % maximum du montant prévisionnel de l'aide totale ;
- un acompte pourra être versé après réalisation intermédiaire supérieure à 40 % des dépenses totales prévisionnelles et acceptation par l'État d'un bilan qualitatif et quantitatif partiel de réalisation. Le montant de l'éventuelle avance et de l'acompte ne devra pas dépasser 80 % du coût total des dépenses prévisionnelles ;
- le solde sera payé après réalisation du projet après présentation et acceptation par l'État d'un compte rendu final quantitatif, qualitatif et financier.

4. Pilotage et participation des partenaires sociaux

L'efficacité de l'aide au conseil GPEC résulte pour une part importante de la qualité de l'implication des partenaires et notamment des partenaires sociaux associés au pilotage de l'opération d'aide au conseil et à la définition du plan de GPEC qui en résulte. À défaut d'existence d'instances représentatives du personnel dans l'entreprise, il convient d'informer et d'associer les salariés sur la mise en œuvre d'une telle démarche.

5. Éléments budgétaires et comptables

Les conventions s'analysent, au regard des règles de budgétisation en autorisation d'engagement (AE) et crédit de paiement (CP), comme des conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO). Le montant pluriannuel est un montant prévisionnel. C'est à hauteur de ce montant pluriannuel que sont engagées toutes les AE nécessaires au financement État du projet (1).

Les CP sont budgétés en année n en fonction de l'exécution de la dépense prévue et au vu des bilans d'exécution annuels.

En conséquence pour l'année 2011, les nouveaux projets pluri-annuels d'aide au conseil GPEC font l'objet d'une dotation budgétaire en AE supérieure à celle en CP.

Imputation budgétaire :

- programme 103 – action 1 – sous-action : 1 ;
- activité 010300000 104 ;
- compte PCE 65 228 00000 – groupe de marchandises 09 – 02 – 01.

Ce compte PCE (autres transferts directs aux entreprises) correspond au cadre le plus fréquemment rencontré pour ce type de conventionnement. Néanmoins, selon la spécificité des dossiers (forme juridique de l'entreprise), il est possible que vous soyez amenés à utiliser d'autres comptes et leurs groupes de marchandises associés à la demande de votre comptable public et de votre contrôleur financier local.

Le conventionnement de l'aide de l'État en tant que subvention doit prévoir précisément le mode de liquidation de l'aide. D'éventuels paiements intermédiaires devront être justifiés et/ou référencés à des productions intermédiaires matérialisées. Le versement du solde final ne devra intervenir qu'après production et validation d'un rapport final.

Un contrôle de l'État intervient sur l'activité déployée par l'organisme relais mandaté par le signataire de l'accord-cadre pour gérer le projet. Il a pour finalité de constater que toutes les dépenses sont justifiées conformément aux engagements souscrits par l'organisme en la matière.

6. Encadrement des aides

Le niveau d'encadrement des aides relève du régime d'aide notifié ACE n° 70/95 (aide au conseil en entreprise). La notification précise que « la subvention de l'État ne peut être inférieure à 20 % ni supérieure à 50 % de l'assiette globale (assiette composée du coût du conseil extérieur et du surcoût interne) défini ainsi : salaire et charges sociales des personnels liés à la conduite du projet ». En outre, cette participation ne pourra dépasser 80 % du coût du conseil externe.

(1) Cette mention concerne plus particulièrement tous les nouveaux projets ou accords conçus et signés en 2011.

ANNEXE III

CONTRAT D'ÉTUDES PROSPECTIVES (CEP)

1. Objectifs et champ d'application*1.1. Objectifs*

Le contrat d'études prospectives (CEP) et l'appui technique constituent le volet prospectif de la démarche AME. Ils sont mis en œuvre sur la base des enjeux et objectifs partagés entre l'État et les partenaires socio-économiques d'une branche professionnelle, d'un secteur d'activité ou d'un territoire.

L'objectif général est d'anticiper les changements et d'éclairer les stratégies d'action des partenaires sociaux et des pouvoirs publics, en matière de politique de ressources humaines au service du développement de l'emploi et des compétences.

Le volet prospectif (CEP ou appui technique) constitue un outil de diagnostic orienté vers l'action. Les enjeux qui nécessitent le recours aux études prospectives doivent être partagés, faire l'objet d'un consensus au sein d'un partenariat organisé autour de l'État et des organisations professionnelles et syndicales représentatives dans un ou plusieurs secteurs d'activité ou sur un territoire. Ce partenariat peut être élargi à d'autres partenaires tels que les collectivités territoriales par exemple.

Les CEP ou les appuis techniques sont déployés au niveau national, ou au niveau régional, voire infrarégional, et dans ce cas, ce sont les DIRECCTE qui pilotent directement les projets.

Au plan régional ou infrarégional, les CEP peuvent concerner des approches sectorielles régionales pour des branches, des études sectorielles, intersectorielles concernant un ou plusieurs bassins d'emploi.

À partir d'un état des lieux, l'étude prospective dresse un panorama de l'ensemble des évolutions de la branche professionnelle, du secteur ou du territoire : mutations économiques, technologiques, démographiques et sociales, mais également des questions liées à l'attractivité des métiers, structuration des politiques de branche... et leurs conséquences sur l'emploi et les compétences à court, moyen, voire plus long terme. Ces travaux concluent, de façon partagée, sur un ensemble de préconisations et d'actions destinées à accompagner les évolutions.

*1.2. Champ d'application**1.2.1. Le contrat d'études prospectives peut être conclu au niveau national ou territorial*

Le CEP conclu au plan national porte sur un diagnostic partagé de la typologie des métiers et de leurs caractéristiques socio-économiques entrant dans le champ de la branche considérée. Les préconisations retenues par les partenaires sociaux qui en découlent ont une ambition nationale.

Le CEP conclu au plan régional sous l'égide de la DIRECCTE avec les partenaires sociaux peut s'appliquer à des niveaux territoriaux divers et plus particulièrement aux bassins d'emploi. Les CEP territoriaux concernent dans ce cas essentiellement la situation des emplois (voire les emplois d'une branche donnée) dans le territoire – objet du CEP et leurs évolutions au sein du tissu socio-économique local.

1.2.2. Le champ du contrat d'études prospectives

Le champ du contrat d'études prospectives se réfère à :

- une définition conventionnelle ou économique des branches professionnelles. Au sens conventionnel, la branche s'entend comme le champ d'application de la convention collective. La référence économique a valeur de regroupement d'activités concourant à la production d'un même produit ou service ;
- un territoire ou un bassin d'emploi.

1.2.3. Le champ de l'appui technique de cadrage ou de diagnostic

Le champ de l'appui technique de cadrage ou de diagnostic est de moindre envergure que celui du CEP.

Il est recommandé pour les études prospectives dont le périmètre ne justifie pas l'engagement de la démarche, plus lourde, du CEP.

L'appui technique peut aussi être utilisé pour aider à définir les enjeux qui justifient le recours à des travaux prospectifs, les axes d'étude à conduire et le cahier des charges d'un possible CEP...

2. Contenu du conventionnement

Autour de l'État et des partenaires sociaux, le CEP est conduit par un comité de pilotage multipartite ou COPIL (État, partenaires sociaux, collectivités territoriales et autres organismes ayant compétence ou nécessaires à la bonne fin du CEP...) qui a recours à l'expertise d'un prestataire extérieur.

Le choix du prestataire est opéré sur la base d'un appel à projet et à partir d'un cahier des charges conçu à cet effet, validé par les partenaires sociaux et par l'État. Le cahier des charges doit comporter des informations sur le champ à couvrir par l'étude, une présentation des évolutions techniques, économiques ou sociales déjà identifiées

sur le champ d'analyse en question, un premier repérage statistique en matière d'emploi et formation, les objectifs du CEP, des méthodes d'investigation possibles, les productions intermédiaires et finales attendues ainsi qu'un calendrier de réalisation.

Le projet de réalisation d'un contrat d'études prospectives peut faire l'objet d'un accord-cadre signé par l'État – ministre(s) ou préfet de région selon que le contexte géographique de l'étude est national ou régional – et les organisations professionnelles. Les organisations syndicales de salariés (ou leurs représentants à la CPNE, à la CPTE ou à la COPIRE) peuvent être signataires de cet accord-cadre.

Un accord-cadre peut, dans un souci d'opérationnalité et d'impact territorial, être signé par des structures porteuses d'un projet collectif d'entreprises, des structures de gouvernance de pôle de compétitivité, des chambres consulaires, des comités de bassin d'emploi...

Dans toute la mesure du possible, la mise en œuvre des CEP recherchera la coopération avec les collectivités territoriales, en particulier le conseil régional, qui pourront alors être signataires de l'accord-cadre.

Le COPIL doit mandater un partenaire ou un organisme relais pour assurer la gestion de l'opération, c'est-à-dire désigner cet organisme, définir ses missions – en particulier, lancer l'appel à projets, conventionner avec le(s) prestataire(s) retenu(s) pour les travaux d'études – et ses obligations, ses rapports avec le comité de pilotage... Cet organisme relais est signataire de l'accord-cadre comme l'ensemble du partenariat de l'accord-cadre évoqué ci-dessus.

S'il n'y a pas d'accord-cadre, le lancement d'un CEP fait l'objet d'une consultation préalable dans un cadre paritaire adapté (COPIRE, CCREFP, CPNE...).

Les dépenses éligibles pour le CEP comme pour l'appui technique de cadrage sont principalement constituées par les coûts de prestation(s) occasionnés par la réalisation de l'étude prospective. Elles peuvent, exceptionnellement, inclure les frais de représentation syndicale (déplacement, hébergement) pour les secteurs en émergence ou peu structurés.

Le financement de l'État est mis en place par subvention au bénéficiaire du représentant mandaté (dit aussi organisme relais) par le partenariat signataire de l'accord-cadre objet du CEP. Dans un souci d'opérationnalité et d'efficacité, accord-cadre et convention financière faisant état du soutien de l'État peuvent être rassemblés en un seul document.

La convention financière support de l'intervention de l'État est établie pour toute la durée de l'action. Elle est conclue entre l'État et le mandataire évoqué précédemment selon les conditions prévues par l'accord-cadre. Cette convention est également signée par les représentants des organisations professionnelles participant au financement du CEP et, s'il y a lieu, par les autres cofinanceurs de l'opération.

Outre son objet, cette convention comprend : un descriptif des actions, les rôles du mandataire et du comité de pilotage, les modalités d'exécution de la convention, les dispositions financières et les modalités de règlement des litiges.

3. Partenariat, pilotage, évaluation

L'efficacité des études prospectives résulte pour une part importante de la qualité de l'implication des partenaires associés à son montage et à son pilotage.

Un comité de pilotage du projet est mis en place pour valider le cahier des charges de l'étude, pour participer au choix du prestataire, pour mener le projet et pour valider les productions intermédiaires et finales du CEP.

4. Éléments budgétaires et comptables

Les conventions relatives aux CEP et appuis techniques s'analysent au regard des règles de budgétisation en AE et CP, selon leur durée et leur calendrier par rapport à l'année civile, soit comme des conventions annuelles portant sur un seul exercice, soit comme des conventions s'échelonnant sur deux exercices.

Dans le cas d'une convention portant sur un seul exercice, avec engagement et paiement sur celui-ci, sont budgétés un montant d'AE et un montant de CP équivalents correspondant à l'aide de l'État prévue. Ainsi, dans le budget 2011, sont alors inscrits un montant d'AE et un montant de CP équivalents qui seront consommés en 2011.

Dans le cas d'une convention s'échelonnant sur deux exercices, un engagement juridique doit être conclu pour un montant et une durée fermes.

Dans ce cas, toutes les autorisations d'engagement (AE) sont budgétées en année n (exercice budgétaire de notification de l'engagement juridique) à hauteur du montant ferme total de l'engagement de l'État et sont consommées intégralement en année n . Les crédits de paiement (CP) sont répartis sur l'année n et l'année $n + 1$, selon l'échéancier prévu des paiements.

Le conventionnement de l'aide de l'État en tant que subvention devra prévoir précisément le mode de liquidation de cette aide. D'éventuels paiements intermédiaires devront être justifiés et/ou référencés à des productions intermédiaires matérialisées. Le solde final ne devra intervenir qu'après production et validation par le comité de pilotage du CEP du rapport final.

Un contrôle de l'État intervient sur l'activité déployée et les actions menées par l'organisme mandaté par le signataire de l'accord-cadre pour mener à bien le projet de CEP. Il a pour finalité de constater que toutes les dépenses sont justifiées conformément aux engagements souscrits par l'organisme en la matière.

5. Les taux d'intervention

L'aide de l'État, apportée par les différents ministères concernés par le projet, intervient en tant que subvention attribuée au mandataire désigné par le partenariat signataire de l'accord-cadre pour gérer le projet de CEP.

Son montant financier est calculé sur la base du coût de réalisation des études par les opérateurs extérieurs au partenariat signataire de l'accord de mise en œuvre du CEP, voire des coûts annexes destinés à favoriser le dialogue social, notamment dans les branches ou les territoires peu structurés.

Pour le CEP, le taux d'intervention de l'aide de l'État est plafonné à 50 % des coûts prévisionnels.

Toutefois, à titre exceptionnel dans le cas d'un CEP ou d'un appui technique de branches peu ou pas structurées, l'aide de l'État peut être portée jusqu'à 80 % des coûts du projet sans dépasser 90 000 euros.

Imputation budgétaire :

- programme 103 - action 1 - sous-action : 1 ;
- activité 010300000 104 ;
- compte PCE 65 228 00000 - groupe de marchandises 09 - 02 - 01.

Ce compte PCE (autres transferts directs aux entreprises) correspond au cadre le plus fréquemment rencontré pour ce type de conventionnement. Néanmoins, selon la spécificité des dossiers (forme juridique de l'entreprise), il est possible que vous soyez amenés à utiliser d'autres comptes et leurs groupes de marchandises associés à la demande de votre comptable public et de votre contrôleur financier local.

ANNEXE IV

ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

L'entrée branches ou territoires de la démarche AME : synthèse

1. En référence aux EDEC de branche, il s'agit de conclure au niveau national (DGEFP), ou au niveau régional avec un soutien financier de l'État, des accords de partenariat avec les branches professionnelles (ou l'interprofessionnel) :

- pour encourager et soutenir des démarches – emploi-formation – de branches professionnelles confrontées à des mutations économiques et dont les salariés sont fragilisés dans leur emploi ;
- pour optimiser les possibilités d'emploi de branches professionnelles en développement.

2. Un accord-cadre signé entre l'État, les partenaires sociaux, les organisations professionnelles et tout organisme nécessaire à la bonne fin du projet, définit les objectifs de ce dernier, ses contenus, le ou les opérateurs chargés de sa mise en œuvre (ces opérateurs ou organismes relais seront en général des OPCA), le mode de pilotage et d'évaluation retenu.

En référence à l'accord-cadre, une convention financière signée avec l'organisme relais (chacun des organismes relais s'il y en a plusieurs) définit et fixe l'intervention des moyens financiers de l'État dans le cadre du projet en question. Cet accord étant d'amplitude nationale, la convention financière évoquée ici sera conclue et gérée au niveau DGEFP. Concernant les accords régionaux, la convention financière est conclue et gérée au niveau de la DIRECCTE.

3. L'État pourra appuyer les branches professionnelles (l'interprofessionnel) pour faire l'ingénierie de ces programmes emploi-compétences de branche et éventuellement préparer ces accords opérationnels à travers :

- des travaux d'études prospectives emploi-compétences conduits en partenariat avec les CPNE de branches et débouchant sur des diagnostics et préconisations pour des programmes d'actions emploi-compétences concertés (accord-cadre État-branche, accord de GPEC de branche, accord thématique de branche, projet territorial emploi-compétences...);
- l'utilisation de l'aide au conseil GPEC auprès de panels représentatifs des entreprises de la branche ;
- une ingénierie classique du type emploi-formation.

4. Les actions emploi-formation que pourra comprendre l'accord-cadre évoqué en 2 sont des actions de formation ou des actions favorisant les situations d'emploi, dont la création ou le développement d'activités si cela s'avère opportun. Le taux d'intervention de l'État sera fixé en opportunité et compris dans une fourchette (25 % – 80 %) en respectant les règles d'encadrement des aides publiques aux entreprises en matière d'emploi et de la formation professionnelle définies par le règlement n° 800/2008 du 6 août 2008 (règlement général d'exemption par catégories).

Dans tous les cas, le taux général moyen d'intervention recherché sera de 33 %. À partir des crédits octroyés dans ce cadre, il s'agira de rechercher un effet levier de deux pour un afin d'optimiser l'investissement et de soutenir les programmes les plus exemplaires dans une perspective de démultiplication et de réappropriation des bonnes pratiques par d'autres branches professionnelles (territoires).

5. Selon les cas, l'intervention financière de l'État prévue ci-dessus pourra être complétée par un abondement de l'OPCA par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) constituent le volet actions de la démarche AME. Elles permettent une approche globale des questions de compétences et d'emploi sur un secteur ou dans un territoire.

1. Objectifs et champ d'application

Mis en œuvre avec les partenaires sociaux, les projets ADEC ont pour objet d'anticiper en matière d'emploi et de compétences les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques, en réalisant des actions concertées dans les territoires pour permettre aux actifs occupés, en particulier ceux des petites et moyennes entreprises, de faire face aux changements à venir et éviter toute rupture préjudiciable à leurs trajectoires professionnelles.

Au-delà d'un caractère défensif, les projets ADEC peuvent aussi avoir une valeur offensive et accompagner le développement de l'emploi et des compétences de façon conjoncturelle (accompagnement sectoriel ou territorial de la reprise économique) ou structurelle (accroissement et soutien de l'emploi dans un secteur, une filière ou un territoire, notamment pour les territoires ou secteurs peu structurés...).

Ainsi, les actions s'inscrivent dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels et permettent à leurs bénéficiaires de développer leurs compétences et leur capacité à occuper effectivement un emploi, au sein ou hors de l'entreprise ou du secteur concerné, en mobilisant les moyens les plus adaptés. Elles privilégient les approches collectives, laissent une large part à des formes innovantes d'intervention et incluent des actions concernant des tuteurs ou des chefs d'entreprise. Elles peuvent également prendre en compte des objectifs de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La réussite des ADEC passe par la mobilisation de l'ensemble des leviers d'intervention disponibles en recherchant les synergies et les contributions les plus adaptées aux besoins des personnes, des entreprises et des territoires.

À partir d'un partage des enjeux et des objectifs, le plan d'actions du projet de développement de l'emploi et des compétences doit faire l'objet :

- d'un consensus partenarial autour de ses contenus ;
- d'une mise en œuvre par des partenaires responsabilisés et impliqués ;
- d'un pilotage et d'un suivi organisés, outillés et effectifs tout au long de la durée du projet.

La contractualisation de l'ensemble de ces éléments sera le garant du caractère concerté et partagé du projet, de l'implication collective et individuelle de ses acteurs.

Les ADEC peuvent être mobilisés au niveau national sur des problématiques emploi-formation concernant les branches ou bien au niveau régional dans le cadre de projets de GPECT (voir fiche n° 6) ou d'ADEC territoriaux (interprofessionnels, sectoriels ou intersectoriels). L'identification des besoins en compétences dans les territoires et leur traitement dans le cadre d'ADEC doivent être coordonnés avec les outils AME susceptibles d'être mobilisés, voire déjà mis en place sur le territoire. En effet, cette coordination permet la mise en cohérence et la recherche de synergies entre différents outils d'intervention mobilisables : CEP, aide au conseil GPEC, ingénierie pour la définition de plan d'actions et les outils supports d'actions tels ADEC, VAE, FNE-formation, CPE, DLA, actions collectives du programme 134.

2. Actions éligibles

Compte tenu des publics et des entreprises prioritairement visés, les ADEC englobent l'ensemble des actions possibles pour le développement des compétences, l'accès à une qualification reconnue et transférable, la prévention des risques d'obsolescence des compétences, le développement de pratiques de GPEC, l'accompagnement de mobilités et de perspectives d'évolution professionnelle.

À ce titre sont donc éligibles :

- les activités d'ingénierie liées à l'amont des actions du projet ou constituant à elles seules des actions réalisées dans le cadre du projet : ingénierie préalable, construction de référentiels emploi ou formation, construction d'outils pédagogiques, de dispositifs d'évaluation des compétences, de certifications des qualifications, d'études devant aboutir à des passerelles entre branches ou territoires, ingénierie de nouvelles formes d'emploi ;
- les actions, de préférence collectives, concernant et bénéficiant directement à des publics cibles du projet : bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, tutorat, formation, certification, acquisition des compétences nécessaires à un projet de mobilité, à la création d'activité, à la transmission et à la reprise de petites entreprises, conception et diffusion d'outils de GPEC, optimisation de l'emploi, accompagnement de l'émergence et de la structuration de formes d'emploi adaptées à un territoire ou de nouvelles formes d'emploi... ;
- les actions d'accompagnement de la mise en œuvre du projet d'ADEC : information et appui aux entreprises, information des bénéficiaires, pilotage de l'accord, des projets, suivi de l'accord, évaluation de l'accord et des actions contenues dans l'accord.

De tels projets ont aussi vocation à accompagner les évolutions des compétences et des qualifications sur des bassins d'emploi intégrant des pôles de compétitivité, des systèmes productifs locaux (SPL), des grappes d'entreprises ou des groupements d'employeurs. Dans ces cas, les interventions devront avoir une approche globale des ressources humaines de ces territoires et prendre également en compte les priorités des entreprises, notamment celles des PME, et celles des publics les plus fragiles.

3. Contenu du conventionnement

La réalisation d'un projet d'actions de développement de l'emploi et des compétences doit faire au préalable l'objet d'un accord-cadre signé par l'État – ministre ou préfet de région selon que le contexte géographique des actions est national ou régional – et les organisations professionnelles. Les organisations syndicales de salariés (ou leurs représentants à la commission paritaire nationale de l'emploi – CPNE – à la commission paritaire territoriale de l'emploi – CPTÉ – ou à la commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi – COPIRE) peuvent être signataires de cet accord-cadre.

Un accord-cadre peut, dans un souci d'opérationnalité et d'impact territorial, être signé par des structures porteuses d'un projet collectif d'entreprises, des structures de gouvernance de pôle de compétitivité, des chambres consulaires, des comités de bassin d'emploi.

Dans la mesure du possible, la mise en œuvre des ADEC recherchera la coopération avec les collectivités territoriales, en particulier le conseil régional. Celles-ci pourront alors être signataires de l'accord-cadre.

L'accord-cadre doit :

- préciser les objectifs généraux et spécifiques du projet ADEC, le champ d'application, les publics et actions prioritaires, les actions éligibles, les modalités nationales et régionales de mise en œuvre, les mesures d'accompagnement à la mise en œuvre du projet, les dispositions financières prises par chaque partenaire, les modalités de suivi et de pilotage de l'opération, la durée de validité et les possibilités de modifications éventuelles du contenu de l'accord ;

- prévoir un comité de pilotage de l'opération, en définir la composition et le rôle. En général, le comité de pilotage de l'opération est composé de représentants : des membres du partenariat signataire de l'accord-cadre, des organisations professionnelles et syndicales de salariés concernées par l'opération. L'organisme relais est membre à part entière de ce comité de pilotage de l'opération qui peut s'adjoindre ponctuellement ou de manière plus permanente – sous réserve de l'accord de l'ensemble des membres signataires de l'accord – tout autre partenaire particulièrement qualifié par rapport à la bonne fin de l'opération ;
- mandater un partenaire ou un organisme relais (voire plusieurs) pour assurer la gestion de l'opération, c'est-à-dire désigner cet organisme, définir ses missions, cadrer les spécificités de son rôle de gestionnaire intermédiaire, fixer ses obligations, ses rapports avec le comité de pilotage... Cet organisme relais est signataire de l'accord-cadre comme l'ensemble du partenariat évoqué ci-dessus.

Un accord-cadre peut être conclu :

- au niveau national et géré au niveau national. En 2009 et 2010, dix accords ont été signés avec des branches présentant une importante concentration de salariés fragilisés dans leur emploi : chimie, presse, intérim, papier-carton, informatique, services de l'automobile, commerce interentreprises, professions libérales, recyclage, vente directe ;
- au niveau national et géré au niveau régional. En 2009 et 2010, six accords nationaux ont été déclinés au niveau régional : textile, BTP, industries agroalimentaires, centres de relation client, spectacle vivant, vente à distance (1) ;
- au niveau régional en fonction des besoins et spécificités locales de telle ou telle branche professionnelle, de l'intersectoriel, de l'interprofessionnel ou du territoire.

Un accord-cadre doit faire l'objet d'une concertation (au moins d'une consultation préalable) dans un cadre paritaire adapté. Cette concertation peut s'exercer notamment dans le cadre des CPNE, des CPTE ou des COPIRE, dans le cas d'une démarche interprofessionnelle locale et à défaut de commission paritaire territoriale de branche.

3.1. *Publics cibles*

Les ADEC concernent prioritairement les publics les plus fragilisés (premiers niveaux de qualification, c'est-à-dire les ouvriers non qualifiés, les ouvriers qualifiés et employés, salariés expérimentés de quarante-cinq ans et plus), les salariés des TPE et PME, sans exclure aucun public (du type actif occupé) pouvant rencontrer des difficultés d'adaptation aux évolutions de l'emploi...

Afin de favoriser l'emploi, notamment dans des périodes de reprise de cycles économiques, les ADEC pourront aussi concerner l'accompagnement emploi-compétences de salariés (prioritairement les premiers niveaux de qualification, mais sans exclusive) de secteurs émergents, de territoires revitalisés...

3.2. *Financement et modalités du conventionnement de l'aide de l'État*

Le financement de l'État est mis en place par subvention au bénéfice d'un organisme relais (voire plusieurs) mandaté par le partenariat signataire de l'accord-cadre objet du projet ADEC. Afin de faciliter la mise en œuvre des ADEC dans les branches ou les territoires peu structurés, une organisation professionnelle ou interprofessionnelle, voire toute autre structure dûment mandatée par le partenariat du projet, pourra avoir un rôle d'organisme relais.

Selon la durée des accords et des programmes d'actions en résultant, une convention cadre (convention financière) annuelle ou pluriannuelle est conclue entre l'État et l'organisme relais. Elle peut être aussi signée par les organisations professionnelles participant au financement du projet et autres cofinanceurs. La convention décrit les actions, le rôle de l'organisme relais et du comité de pilotage, les modalités d'exécution de la convention, les dispositions financières et les modalités de règlement des litiges. Elle pourra faire, en cas de besoin, l'objet d'avenants.

Remarques

a) La gestion des conventions par un (voire plusieurs) organisme relais mandaté par les signataires de l'accord est la règle. Le mandat donné à l'organisme relais est inscrit dans l'accord-cadre. La convention cadre financière ou l'accord-cadre auquel elle se réfère précisent les missions de l'organisme relais, les modalités de gestion des moyens mis à disposition, les actions à conduire, si besoin le type de contractualisation mis en place entre cet organisme relais et les salariés et les entreprises bénéficiaires des actions ainsi que leurs obligations, le coût de l'intervention de cet organisme relais et les cofinancements apportés en regard, les relations de cet organisme relais avec le comité de pilotage de l'accord, les obligations de cet organisme relais en matière de bilans et de compte rendu des moyens mis à sa disposition.

- b) Dans tous les cas de figure, concernant l'organisme relais, il importe que soient contractuellement précisés :
- son rôle – et la façon d'en rendre compte – par rapport aux actions qu'il va conduire et s'il y a lieu le mode d'instruction et de sélection des projets d'entreprises susceptibles de bénéficier de l'accord-cadre : responsabilité totale ou partagée avec l'État ou d'autres partenaires ;
 - les modalités de vérification de la bonne utilisation des moyens financiers mis à sa disposition.

(1) Exceptionnellement, compte tenu de la structuration de la branche, l'accord-cadre national sur la vente à distance est géré par la région Nord - Pas-de-Calais.

Selon les cas, pour favoriser la mise en œuvre de l'ADEC, une autre convention cadre pluriannuelle peut, pour des dépenses d'accompagnement (dont évaluation) et d'ingénierie, être conclue avec les organisations professionnelles ou les structures porteuses du projet collectif d'entreprises, les structures de gouvernance de pôle de compétitivité, les chambres consulaires, les comités de bassin d'emploi, signataires de l'accord-cadre.

4. Dépenses éligibles et montant de l'aide de l'État

Les dépenses éligibles relèvent de trois catégories d'actions : l'ingénierie, la réalisation d'actions pour les bénéficiaires et les mesures d'accompagnement.

Pour les demandes d'aide présentées durant le premier semestre de l'année en cours, l'administration peut, à titre exceptionnel, appliquer aux actions prises en compte une rétroactivité pouvant aller jusqu'au 1^{er} janvier de cette année.

Les dépenses d'ingénierie portent sur la construction de démarches, d'actions ou d'outils visant le développement de l'emploi et des compétences. Ces dépenses correspondent généralement à des prestations externes. Des dépenses internes aux partenaires professionnels ou aux organismes pourront être prises en compte dans la mesure où elles sont clairement identifiées et ne peuvent être assimilées aux actions courantes de ces structures en matière de gestion des ressources humaines et de formation.

Les dépenses de réalisation concernent des actions entrant dans le périmètre du projet ADEC et bénéficiant directement aux publics cibles. Ces actions diversifiées relèvent aussi de l'amont et de l'aval de la formation et d'une façon générale des actions visant au développement et au soutien de l'emploi et des compétences des salariés ou actifs occupés. Il importe de veiller à ce que l'aide de l'État ne se substitue pas aux obligations légales et réglementaires des entreprises.

Les dépenses d'accompagnement visent les actions conduites par les partenaires professionnels et les organismes relais désignés par eux afin de faciliter la mise en œuvre des projets (coûts d'intervention de l'organisme relais, information, communication, appui aux entreprises ou aux bénéficiaires potentiels des actions conventionnées, fonctionnement des instances de pilotage de l'accord, évaluation des réalisations...).

Les dépenses liées à la rémunération des salariés peuvent, sous certaines conditions (publics fragiles, seniors ou personnes handicapées, formations certifiantes, accès à la certification par la VAE...), être prises en compte dans l'assiette relative au calcul de la participation de l'État pour les actions au bénéfice des salariés et plus particulièrement les actions de formation mises en œuvre pour favoriser leur maintien dans un emploi.

Cette prise en charge, par l'État, d'une partie de la rémunération des salariés durant leur formation est conditionnée par le respect général de l'effet levier de deux pour un et par celui de l'encadrement des aides communautaires. Elle concernera prioritairement les PME de moins de 250 salariés et les publics fragiles.

L'émergence de structures *ad hoc* capables d'accompagner les salariés concernés tout au long de leur processus d'évolution doit être favorisée afin de faciliter les transitions professionnelles sur les bassins d'emploi. Les dépenses éligibles aux ADEC pourront prendre en compte les dépenses liées à la constitution et au fonctionnement immatériel (sur une durée déterminée d'amorçage) de ces structures.

De telles structures peuvent prendre les formes suivantes :

- antennes emplois interentreprises (ou plate-forme emploi) en charge non seulement de favoriser la mobilité des salariés mais également d'être en capacité d'identifier les besoins en compétences exprimés ou latents des entreprises du bassin d'emploi, créant ainsi au niveau de ce bassin une bourse dynamique de l'emploi ;
- cellules d'appui à la mobilité capables de faciliter les démarches de tout salarié amené à changer de lieu de travail, voire de cadre de vie ;
- groupements d'employeurs pour sécuriser le multi-salariat... Toute structure porteuse de passerelles entre entreprises en tension et entreprises en sureffectif.

En cohérence avec les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes cofinancés par les fonds structurels pour la période 2007-2013, les impôts, les taxes, les charges sociales sur les salaires et traitements sont éligibles à condition qu'ils soient réellement supportés par le bénéficiaire et liés à l'opération.

L'aide de l'État est négociée au cas par cas avec les partenaires compte tenu principalement :

- de l'intérêt des actions visées au regard de l'anticipation des inadaptations à l'emploi, du développement de l'emploi et des compétences ;
- de la fragilité du public visé au regard de l'emploi, du fait notamment de l'emploi tenu, du niveau de qualification, de l'âge, du sexe ;
- de la taille des entreprises dont relèvent les publics visés, du caractère collectif, innovant et expérimental des actions ;
- de l'intervention, acquise ou potentielle, d'autres cofinancements ;
- de l'importance de l'effet levier recherché par l'État qui est globalement de deux pour un.

5. Partenariat, pilotage, évaluation

La composition, le rôle du comité de pilotage du projet ADEC doivent être précisés dans l'accord-cadre conclu entre les partenaires du projet. De même, les outils et les indicateurs sur lesquels s'appuiera ce comité seront précisés dans l'accord-cadre ou la convention financière.

Les indicateurs de résultats sont issus des données relatives aux personnes concernées par les actions (niveau de qualification, CSP, âge, sexe...), informations relatives aux entreprises (secteur, taille...), informations relatives aux actions (nature, durée, coûts...).

Enfin dans le cadre des mesures d'accompagnement, chaque accord peut, sous l'égide du comité de pilotage, faire l'objet d'une évaluation. En règle générale, ce dernier définit les finalités et le cahier des charges de cette évaluation. Il participe à la désignation de l'évaluateur qui contractualisera sa prestation auprès de l'organisme intermédiaire.

Bien entendu les partenaires sociaux employeurs et salariés doivent être associés à la définition, à la signature et à la gestion des ADEC conclus territorialement.

Pour ces derniers, la signature par une organisation nationale entraîne *ipso facto* la participation des représentants syndicaux désignés par l'échelon territorial compétent à la gestion de l'EDEC ainsi que la possibilité de prendre en charge les frais de déplacement y afférents. *A contrario*, la volonté d'une organisation, non signataire nationalement, de participer à la conclusion d'un accord territorial ne lui permet pas pour autant de participer à la gestion régionale des EDEC déclinant l'accord national dont elle n'est pas signataire.

6. Éléments budgétaires et comptables

À partir de 2011, les conventions de nouveaux projets ADEC s'analysent, au regard des règles de budgétisation en autorisation d'engagement (AE) et crédit de paiement (CP), comme des conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO). Le montant pluriannuel est un montant prévisionnel ; c'est à hauteur de ce montant pluriannuel que sont engagées toutes les AE nécessaires au financement État du projet (1).

Les CP sont budgétés en année *n* en fonction de l'exécution de la dépense prévue et au vu des bilans d'exécution annuels.

En conséquence pour l'année 2011, les nouveaux projets ADEC font l'objet d'une dotation budgétaire en AE supérieure à celle en CP.

Imputation budgétaire :

- programme 103 – action 1 – sous-action 01 ;
- activité 0103 00000104 ;
- compte PCE 65 228 00000 – groupe de marchandises 09 – 02 – 01.

Ce compte PCE (autres transferts directs aux entreprises) correspond au cadre le plus fréquemment rencontré pour ce type de conventionnement. Néanmoins selon la spécificité des dossiers (forme juridique de l'entreprise), il est possible que vous soyez amenés à utiliser d'autres comptes et leurs groupes de marchandises associés à la demande de votre comptable public et de votre contrôleur financier local.

La convention pluriannuelle décrivant les conditions d'attribution et de gestion de la subvention de l'État doit prévoir précisément le mode de liquidation de cette aide. Dans tous les cas de figure, la règle de base est le pro-rata des réalisations effectives et justifiées.

L'organisme relais rend compte de la mise en œuvre de cette règle au comité de pilotage auquel il appartient de se prononcer, en tant que de besoin tout au long du déroulement de la convention, sur les conditions d'application de cette règle dans le souci d'assurer une réalisation optimale du projet (part relative des différentes actions, possibilités de déroger aux coûts unitaires prévisionnels...).

Le contrôle de l'État s'effectue auprès de l'organisme relais. Il a pour finalité de constater que les engagements souscrits par cet organisme relais, notamment en matière de gestion et de vérification de la bonne utilisation de l'aide de l'État, sont respectés. L'administration doit se réserver la possibilité d'émettre à l'encontre de l'organisme relais un titre de recettes en cas de trop-perçu. Cette possibilité doit être mentionnée dans la convention cadre évoquée ci-dessus. Cette opération de vérification peut être sous-traitée par l'administration.

L'administration peut à tout moment faire les vérifications sur pièces et sur place, notamment dans les entreprises concernées, des réalisations donnant lieu à l'aide de l'État.

Ces dispositions figurent dans les conventions cosignées par les organismes relais pour acceptation du mandat qui leur est confié.

7. Encadrement des aides

Les obligations communautaires en matière d'aides publiques s'appliquent aux projets financés dans le cadre des ADEC en conformité avec le règlement général d'exemption par catégorie n° 800/2008 de la commission du 6 août 2008.

Le régime cadre exempté des aides à la formation permet aux pouvoirs publics de mettre en œuvre des aides à la formation sur l'ensemble du territoire national. Le taux d'intensité des aides varie de 25 % à 80 % selon trois critères :

- le type de formation : spécifique ou général ;
- la taille de l'entreprise : petite, moyenne ou grande ;
- le public concerné : majoration pour les travailleurs défavorisés ou handicapés.

(1) Cette disposition concerne plus particulièrement tous les nouveaux projets conçus et signés en 2011. Note MFBGD du 30 juillet sur le dialogue de gestion 2011 des pôles 3^e des DIRECCTE.

ANNEXE V

AME-ENTREPRISE
(EX-FNE-FORMATION)

L'entrée entreprises de la démarche AME : synthèse

1. Dans la lignée du FNE-formation, l'État soutient – avec une grande réactivité – un programme d'adaptation des compétences pour sauvegarder l'emploi de salariés prioritairement dans les PME confrontées à un changement de production et/ou de marché.
2. Une convention financière définit les conditions et modalités de soutien de l'État au plan d'adaptation des compétences des salariés de l'entreprise. Cette convention peut être signée par la DIRECCTE :
 - avec l'entreprise qui a présenté la demande au bénéfice de ses salariés (c'est le cas actuellement) ;
 - avec un OPCA chargé d'assurer un relais auprès de ses entreprises adhérentes afin de leur apporter un soutien complémentaire dans le financement d'un projet de formation ciblé (ce qui est nouveau).

Contractualiser directement avec un OPCA devrait permettre de réaliser des opérations collectives de formation au profit des TPE qui jusqu'à présent sont exclues du dispositif du FNE-formation compte tenu des difficultés d'appréhension des questions d'ingénierie en ressources humaines et des règles communautaires complexes.

La convention préciserait ainsi les contenus, les conditions de mise en œuvre et éventuellement le mode de rétribution de cette mission.

3. Pour élaborer son programme d'adaptation des compétences, la PME peut :
 - avoir recours à l'aide au conseil GPEC qui lui permettra de mobiliser une expertise externe : les actions collectives d'aide au conseil GPEC pourront être mises à profit par les OPCA chargés sur un territoire donné de diffuser la mesure ;
 - intégrer ses dépenses d'ingénierie formation dans les coûts de son plan d'adaptation des compétences.
4. Les actions d'adaptation des compétences ici visées sont essentiellement des actions de formation. Comme pour les entrées branches et entreprises, le taux d'intervention de l'État est fixé en opportunité dans le respect de l'encadrement communautaire des aides. L'effet levier recherché est de deux pour un.
5. Dans le cas d'une convention conclue avec un OPCA, l'intervention financière de l'État prévue ci-dessus peut être complétée par un cofinancement FPSPP.

Le FNE-formation constitue l'entrée entreprises de la démarche AME. Cet outil peut être mobilisé dans le cadre d'une opération individuelle ou d'une opération collective. Dans ce dernier cas, il se distingue d'un ADEC par deux aspects :

- il vise uniquement le financement d'actions de formation et le cas échéant, d'actions d'ingénierie pédagogique ;
- il peut, *a minima*, être construit autour de deux seuls acteurs, l'État et l'entreprise.

1. Champ d'application et objectifs poursuivis

En application des articles L. 5111-1 et R. 5111-1 et suivants du code du travail, AME-entreprise a pour objet, par voie de conventions, de faciliter la mise en œuvre des mesures de formation professionnelle afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

La vocation première de cet outil est le maintien dans l'emploi au sein des entreprises ou groupements d'employeurs et la prévention des licenciements pour motif économique. L'aide à la formation du Fonds national de l'emploi peut néanmoins s'articuler avec des plans de sauvegarde de l'emploi, sous certaines conditions, afin de faciliter les reclassements externes des salariés.

Le recours à AME-entreprise pour cofinancer des opérations de formation (rémunération et coûts pédagogiques) est obligatoirement alternatif aux périodes d'activité partielle.

Le financement de ce type d'opération s'inscrit dans un projet identifié de sécurisation des parcours professionnels.

1.1. Développement des compétences des salariés et prévention des licenciements pour motif économique

Les entreprises ou groupements d'employeurs rencontrant d'importantes difficultés du fait de la conjoncture économique ou de tout autre motif mentionné par l'article R. 5122-1 peuvent être contraints de réduire ou de suspendre leur activité et de demander l'autorisation de mettre leurs salariés en activité partielle afin de prévenir des licenciements. Le recours à la formation permet de maintenir ou de développer le niveau de qualification des salariés et de répondre aux besoins futurs de l'entreprise ou du groupement d'employeurs.

Toutes les formations organisées pendant le temps de travail (actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien des compétences) sont considérées comme un temps de travail effectif. Les formations soutenues par AME-entreprise dans ce cadre permettent de garantir au salarié le maintien intégral de sa rémunération pendant ces périodes de formation.

Dans certains cas, des périodes d'activité partielle peuvent être alternées avec des périodes de formation qui interviennent en lieu et place de l'activité partielle.

Nota : pendant l'activité partielle, des formations hors temps de travail peuvent être mises en place notamment dans le cadre du DIF, du plan de formation ou de la période de professionnalisation. Il n'y a pas lieu de mobiliser le dispositif AME-entreprise dans ce cadre.

1.2. *Articulation AME-entreprise et licenciement pour motif économique*

L'entreprise ou le groupement d'employeurs en difficulté peut être amené à procéder à des licenciements pour motif économique. L'accompagnement des salariés licenciés peut se traduire, dans le cadre d'opérations de reclassement fortement structurées et définies le plus en amont possible par l'entreprise ou le groupement d'employeurs, par la mise en place d'actions de formation permettant l'acquisition de nouvelles compétences par les salariés en vue de leur reclassement externe. Ce type de formation peut être cofinancé par AME-entreprise.

2. Ingénierie du projet de formation

Le financement de l'ingénierie du projet peut être prévu à deux niveaux :

- l'aide au conseil GPEC peut être mobilisée en amont d'une convention AME-entreprise pour les entreprises ou groupements d'employeurs de moins de 300 salariés non assujetties à l'obligation de négocier sur la GPEC. Ce recours à une compétence externe permettra à l'entreprise d'élaborer un projet ressources humaines en rapport avec ses caractéristiques socio-économiques et susceptible de déboucher sur une convention.

Elle permet, pour une PME, de disposer de l'ingénierie nécessaire à la préparation d'un projet de formation visant le maintien dans l'emploi ;

- la convention AME-entreprise peut comprendre des actions d'ingénierie et de conception du projet de formation. Dans le cas d'une opération collective (*cf.* point 3.4.2. ci-dessous), les dépenses d'ingénierie du projet de formation ne sont pas prises en compte dans la mesure où elles peuvent bénéficier d'un financement par l'OPCA.

3. Contenu et modalités du conventionnement AME-entreprise

3.1. *Taille de l'entreprise ou du groupement d'employeurs*

AME-entreprise est mobilisé en priorité au sein des entreprises ou groupements d'employeurs de moins de 250 salariés au sens communautaire.

Pour les entreprises ou groupements d'employeurs de plus de 250 salariés, vous apprécierez l'opportunité de mobiliser AME-entreprise en fonction des difficultés particulières du bassin d'emploi, de la branche d'activité et de l'entreprise ou groupement d'employeurs concerné.

3.2. *Publics cibles*

Ces actions sont destinées prioritairement aux :

- salariés les plus exposés à la perte de leur emploi ;
- salariés de faible niveau de qualification par rapport aux besoins du marché du travail sur leur bassin d'emploi ;
- salariés (quel que soit leur niveau de qualification) en CDD ou en CDI en lieu et place du dispositif d'activité partielle.

Nota : les cadres peuvent également bénéficier de ce dispositif.

Il appartient de préciser les caractéristiques de chacune de ces catégories éligibles à une convention en fonction des difficultés particulières du bassin d'emploi, de la branche d'activité et des entreprises ou groupements d'employeurs concernés.

3.3. *Formations éligibles*

Les formations éligibles sont celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail. Il peut s'agir d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou d'un certificat de qualification professionnelle.

AME-entreprise peut également être mobilisé pour des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience telles que définies à l'article L. 6313-11 du code du travail ainsi que pour les formations de tuteurs, de maîtres d'apprentissage, les bilans de compétences, les bilans professionnels ou de positionnement et les formations facilitant la polyvalence professionnelle des salariés.

Ces actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience sont mises en œuvre dans le cadre de l'individualisation des parcours professionnels.

Les dispositifs de formation mobilisables sont notamment le plan de formation, le DIF mis en œuvre durant le temps de travail selon les conditions définies à l'article L. 6323-11 du code du travail et la période de professionnalisation.

3.4. Acteurs et modalités du conventionnement

Selon qu'il s'agit d'une opération individuelle ou collective, AME-entreprise est mobilisé dans le cadre d'une convention conclue entre le préfet de région, le cas échéant par délégation le DIRECCTE (et subdélégation l'UT), et une entreprise ou un groupement d'employeurs ou bien un OPCA. Le préfet de région (ou par délégation le DIRECCTE) compétent pour signer la convention est celui du siège social de l'entreprise ou du groupement d'employeurs.

3.4.1. Opération individuelle

Une opération individuelle concerne une seule entreprise. La convention AME-entreprise est conclue entre le préfet de région ou, par délégation, le DIRECCTE et l'entreprise.

3.4.2. Opération collective

Une opération collective porte sur des actions de formation pour des salariés issus de différentes entreprises. Sont concernées par priorité les petites entreprises et, en tout état de cause, celles comptant moins de 250 salariés au sens communautaire. La convention AME-entreprise est conclue entre le préfet de région ou par délégation, le DIRECCTE et l'OPCA. Le conventionnement avec un autre organisme que l'OPCA, situation qui doit être exceptionnelle, doit faire l'objet d'un avis préalable de la DGEFP (mission FNE).

Les opérations collectives sont mises en œuvre par les organismes collecteurs, selon les orientations fixées par les partenaires sociaux ; elles concourent à un objectif commun (développement de l'employabilité d'un groupe de salariés appartenant à des entreprises différentes, formations conduisant à un certificat de qualification...) dans le respect des objectifs assignés à la démarche AME-entreprise en matière de prévention des licenciements économiques et de développement des compétences des salariés appartenant à des entreprises susceptibles d'être aidées.

Sont concernées tout ou partie des entreprises adhérentes aux organismes collecteurs.

Pour les opérations collectives, les organismes collecteurs fixent de manière uniforme les conditions d'admission des participants aux dispositifs et assurent, sur ces bases, l'ensemble des inscriptions individuelles.

Les dépenses éligibles sont acquittées et supportées par l'organisme collecteur.

La prise en compte des dépenses liées aux participants et leur remboursement par l'organisme paritaire doit faire l'objet au préalable d'un engagement juridique entre l'organisme collecteur et l'entreprise. Ce lien est matérialisé par la demande de prise en charge de l'entreprise à l'OPCA et l'accord de prise en charge émanant de ce dernier.

3.5. Engagement des entreprises ou groupements d'employeurs

3.5.1. Opérations individuelles

Les entreprises ou groupements d'employeurs bénéficiaires d'une convention AME-entreprise s'engagent à maintenir dans l'emploi les salariés formés dans ce cadre pendant une durée au moins égale à la durée de la convention augmentée de six mois à l'exception des formations réalisées en vue du reclassement externe des salariés telles que définies au point 1.2.

Doivent être exclus du périmètre de la convention AME-entreprise les salariés dont le contrat est rompu ou va être rompu pour :

- l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail (licenciement pour motif économique, rupture négociée pour motif économique, plans de départs volontaires...);
- la rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-11 du même code ;
- un départ à la retraite prévu par les articles L. 1237-4 et L. 1237-9 du même code, dès lors qu'il s'insère dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- une mise à la retraite prévue par les articles L. 1237-5 à L. 1237-8 du même code.

Le maintien dans l'emploi des salariés couverts par la convention est un engagement impératif de la part de l'entreprise ou du groupement d'employeurs.

C'est pourquoi, lors de la liquidation de la convention, ne seront pris en compte que les coûts afférents aux salariés présents dans l'entreprise ou dans le groupement d'employeurs au terme de l'engagement de la convention AME-entreprise, quelles que soient les modalités de leur départ précisées ci-dessus.

3.5.2. Opérations collectives

Les mêmes conditions de maintien dans l'emploi qu'au point 3.5.1. doivent être vérifiées. La convention passée entre l'État et l'OPCA doit explicitement prévoir qu'il appartient à l'OPCA de s'assurer que pour chaque action

prise en charge, les salariés formés sont toujours en emploi dans l'entreprise. Cette clause de maintien dans l'emploi doit figurer dans l'acte liant l'entreprise et l'OPCA. À des fins de vérification, l'OPCA doit conduire une enquête auprès des entreprises bénéficiaires et demander l'envoi d'un justificatif pour chaque salarié. À défaut, l'OPCA demande la restitution des financements indus par l'entreprise.

Lors de la liquidation de la convention AME-entreprise passée entre l'État et l'OPCA, ne seront pris en compte que les coûts afférents aux salariés présents dans l'entreprise au terme de l'engagement de la convention, quelles que soient les modalités de leur départ précisées au point 3.5.1.

4. Phase d'instruction

4.1. Dossier de demande de subvention

Un dossier type AME-entreprise est mis à la disposition des services.

4.2. Responsabilité de l'instruction

L'instruction des demandes de recours à AME-entreprise et le conventionnement sont réalisés sous le contrôle du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

4.3. Durée des conventions

Les conventions sont conclues pour une durée pouvant aller jusqu'à douze mois. Toutefois, si les éléments contextuels et la situation de l'entreprise le justifient, cette durée peut être étendue à dix-huit mois.

4.4. Consultations et avis

En application de l'article R. 5111-3 du code du travail, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés sur les projets de convention AME-entreprise. Lorsque ces conventions font partie de mesures prévues à l'occasion d'un projet de licenciement pour motif économique, elles sont soumises à l'une ou l'autre des réunions du comité d'entreprise prévues aux articles L. 1233-8 et L. 1233-28 du code du travail.

En application de l'article R. 5111-5 du code du travail, les conventions AME-entreprise sont soumises, avant leur conclusion, pour avis au comité ou à la commission territorialement compétent.

4.5. Analyse technique préalable

L'unité territoriale de la DIRECCTE procède à l'instruction du dossier de demande de financement. Elle peut s'appuyer sur l'analyse technique réalisée par l'OPCA.

Il appartient au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi qu'au responsable de l'unité territoriale de définir les modalités de sa collaboration avec l'OPCA dans ce cadre.

Un appui aux DIRECCTE (siège) et aux UT, par voie de prestations externes, pour l'instruction des dossiers peut être envisagé dans le respect du code des marchés publics.

4.6. Contrôle de service fait

Un contrôle de service fait de la convention AME-entreprise est réalisé à l'issue de l'opération pour le solde de la convention afin de vérifier la réalisation effective de l'opération et la réalité de la dépense effectuée.

L'UT procède au contrôle de service fait. La DIRECCTE coordonne et arbitre le contrôle de service fait.

Un appui aux DIRECCTE (siège) et aux UT par voie de prestations externes pour le contrôle de service fait peut être envisagé dans le respect du code des marchés publics.

5. Financement

Pour mobiliser AME-entreprise, des cofinancements de l'OPCA ou de l'entreprise (ou du groupement d'employeurs) sont obligatoirement requis à l'exception d'opérations relevant du plan de formation où seul le cofinancement de l'OPCA est obligatoirement requis.

Il conviendra de rechercher par ailleurs la participation du conseil régional ainsi que tout autre financeur public ou privé.

5.1. Assiette éligible

Les dépenses éligibles peuvent être constituées de :

- dépenses directes de personnel de l'entreprise ou du groupement d'employeurs (ingénierie et conception, diagnostic préalable, étude des besoins, objectifs et définition du projet, information, sensibilisation et communication sur l'opération, suivi...);
- prestations externes. L'entreprise ou le groupement d'employeurs peut recourir pour les besoins de réalisation de l'opération à la mobilisation de prestataires en capacité de répondre aux problématiques de l'opération (organismes de formation, organisme paritaire, cabinet conseil, prestataire en communication...). L'entreprise ou le groupement d'employeurs est tenu d'effectuer une mise en concurrence des prestataires potentiels et de retenir l'offre qui présente le meilleur rapport coût/avantage ;

- dépenses directes liées aux participants à l'opération. Il s'agit ici de la prise en charge des rémunérations et/ou des frais de transport, restauration et hébergement des salariés sur facture et justificatifs de l'entreprise ou du groupement d'employeurs ;
- dépenses directes de fonctionnement de l'entreprise ou du groupement d'employeurs.

En cohérence avec les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes cofinancés par les fonds structurels pour la période 2007-2013, les impôts, les taxes, les charges sociales sur les salaires et traitements sont éligibles à condition qu'ils soient réellement supportés par le bénéficiaire et liés à l'opération.

Nota : les crédits AME-entreprise peuvent être mobilisés par l'État (administration centrale ou services déconcentrés) pour des prestations externes assurant un appui à l'instruction et au contrôle de service fait des dossiers AME-entreprise dans le respect du code des marchés publics.

5.2. Seuil d'intensité des aides publiques et taux de prise en charge : respect de la réglementation européenne

Les obligations communautaires en matière d'aides publiques s'appliquent à des projets financés sur la base d'AME-entreprise en conformité avec le règlement général d'exemption par catégorie n° 800/2008 du 6 août 2008.

Tout projet de formation au bénéfice d'une entreprise ou d'un groupement d'employeurs pour lequel un montant d'aides publiques supérieur à deux millions d'euros est envisagé, que ces aides proviennent de sources locales, régionales, nationales ou communautaires, est soumis à l'obligation de notification préalable à la Commission européenne. Le régime cadre exempté des aides à la formation permet aux pouvoirs publics de mettre en œuvre des aides à la formation sur l'ensemble du territoire national.

Le taux d'intensité des aides varie de 25 à 80 % selon trois critères :

- le type de formation : spécifique ou général ;
- la taille de l'entreprise : petite, moyenne ou grande ;
- le public concerné : majoration pour les travailleurs défavorisés (1) ou handicapés.

Formations spécifiques

(En pourcentage.)

	TAUX D'INTENSITÉ d'aide maximum de droit commun	MAJORATION travailleurs défavorisés ou handicapés	TAUX D'INTENSITÉ d'aide maximum majoré
Petite entreprise (- 50 salariés)	45	+ 10	55
Moyenne entreprise (50 à 250 salariés)	35	+ 10	45
Grande entreprise (+ 250 salariés)	25	+ 10	35

Formations générales

(En pourcentage.)

	TAUX D'INTENSITÉ d'aide maximum de droit commun	MAJORATION travailleurs défavorisés ou handicapés	TAUX D'INTENSITÉ d'aide maximum majoré
Petite entreprise (- 50 salariés)	80		80 (*)
Moyenne entreprise (50 à 250 salariés)	70	+ 10	80
Grande entreprise (+ 250 salariés)	60	+ 10	70

(*) Pas de majoration pour travailleurs défavorisés ou handicapés afin de respecter le taux d'intensité d'aide maximum fixé à 80 %.

En application des dispositions visées à l'article 39-4 du règlement R. 800/2008, le total des coûts de rémunération des participants à la formation sont admis à concurrence du total des autres coûts admissibles.

Ces coûts « admissibles » au sens de la présente circulaire sont constitués des dépenses directement liées à l'opération suivantes :

- dépenses de personnel ;
- dépenses de fonctionnement ;

(1) Est défini au sens communautaire du terme « travailleur défavorisé » : toute personne appartenant à l'une ou l'autre des catégories suivantes :

- Toute personne n'ayant pas exercé d'activité rémunérée au cours des six derniers mois ;
- Toute personne n'ayant pas atteint le niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou obtenu des qualifications professionnelles (CITE 3) ;
- Toute personne de plus de cinquante ans ;
- Toute personne vivant seule et ayant à sa charge une ou plusieurs personnes ;
- Toute personne travaillant dans un secteur ou une profession se caractérisant par un déséquilibre entre les deux sexes dépassant de 25 % le déséquilibre national moyen ;
- Tout membre d'une minorité ethnique d'un État membre, qui a besoin de renforcer sa formation linguistique, sa formation professionnelle ou son expérience professionnelle pour augmenter ses chances d'obtenir un emploi stable ;
- Toute personne en situation d'exclusion sociale certifiée par les services sociaux publics.

- prestations externes ;
- rémunération des formateurs ;
- frais de déplacement des formateurs et des participants à la formation, y compris les frais d'hébergement, les autres dépenses courantes directement liées au projet ;
- amortissement des instruments et équipements au prorata de leur utilisation exclusive pour le projet de formation en cause, les coûts de services de conseil concernant le projet de formation.

Pour les coûts de personnel des participants à la formation, seules peuvent être prises en considération les heures durant lesquelles les travailleurs ont effectivement participé à la formation, déduction faite des heures productives.

Les dépenses de rémunération des participants à la formation ne peuvent excéder le total des coûts directement liés à l'opération définis ci-dessus.

6. Formation spécifique et formation générale

6.1. Formation spécifique

Une formation spécifique est une formation comprenant un enseignement directement et principalement applicable au poste de travail actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise et procurant des qualifications qui ne sont pas transférables à d'autres entreprises ou d'autres domaines de travail ou ne le sont que dans une mesure limitée.

6.2. Formation générale

Il s'agit d'une formation comprenant un enseignement qui n'est pas uniquement ou principalement applicable au poste de travail actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise, mais qui procure des qualifications largement transférables à d'autres entreprises ou d'autres domaines de travail.

À titre d'exemple, la formation est considérée comme générale si elle est organisée par plusieurs entreprises indépendantes ou est ouverte aux salariés de différentes entreprises (formation interentreprises, action de formation collective...), si elle est reconnue, certifiée ou validée par des autorités ou organismes publics (ou autres organismes auxquels l'État membre ou la Commission aura conféré des compétences en la matière).

Nota : dans le cas où le projet comprend à la fois des formations spécifiques et des formations générales, soit il est possible de les différencier et d'appliquer des taux différenciés, soit il n'est pas possible de les distinguer (ou délicat en termes de suivi et de gestion) et le taux d'intensité d'aide défini pour les formations spécifiques est appliqué.

Le taux de financement d'AME-entreprise sera mobilisé selon un taux variable en fonction de la taille de l'entreprise :

- moins de 250 salariés au sens communautaire : taux d'aide publique au titre de AME-entreprise qui est au maximum égal aux taux d'intensité d'aide maximum prévus par le règlement général d'exemption par catégorie n° 800/2008 du 6 août 2008 ;
- 250 salariés et plus au sens communautaire : taux d'aide publique maximal au titre de AME-entreprise de 33 % de l'assiette éligible dans le respect des taux d'intensité d'aide maximum autorisés par le règlement n° 800/2008.

6.3. Cofinancement privé

L'entreprise ou le groupement d'employeurs ou l'OPCA contribue obligatoirement au financement de l'opération de formation dans les conditions prévues au point 3.

7. Outil de gestion

Est mis à la disposition des services un outil d'aide à l'instruction, à la gestion et au contrôle des conventions AME-entreprise (OGEE : outil d'aide à la gestion – entrée entreprises). Il permet la transmission des données entre l'entreprise et les services de l'État et constitue un outil de simplification de la gestion tout au long de la mise en œuvre d'une convention, y compris pour ce qui concerne la phase de contrôle de service fait. Cet outil sera intégré dans le SI-AME en cours d'élaboration.

8. Éléments budgétaires et comptables

L'intervention de l'État est subsidiaire par rapport à celle de l'entreprise ou du groupement d'employeurs. L'État abonde l'effort supplémentaire sans se substituer à l'obligation légale en matière de formation professionnelle continue.

La DGEFP/SDMEDA/mission FNE est saisie en vue de son accord préalable aux fins de délégation des crédits pour les dossiers relatifs aux entreprises appartenant à un groupe ayant plus de 5 000 salariés en France ou d'entreprises ayant plus de 5 000 salariés en France pour lesquelles l'aide publique demandée au titre de AME-entreprise est supérieure à 500 000 euros et dépasse un montant moyen par salarié supérieur à 2 000 €.

Dans ce cas, une synthèse financière est adressée à la DGEFP. Elle précise le montage financier envisagé en dépenses et en ressources et la nature des coûts et les cofinanceurs mobilisés à l'aide de l'outil OGEE simplifié. Les services peuvent se reporter à la circulaire relative aux modalités de gestion des dispositifs déconcentrés des programmes 102 et 103 pour toute précision complémentaire.

ANNEXE VI

LA GPEC TERRITORIALE

L'entrée territoires de la démarche AME : synthèse

1. En référence aux EDEC territoriaux ou à des projets de GPEC territoriale (1), il s'agit de conclure au niveau régional ou infrarégional, avec un soutien financier de l'État, des accords de partenariat avec l'interprofessionnel ou des regroupements d'entreprises, les collectivités territoriales, les acteurs du secteur associatif, les consulaires, Pôle emploi... :
 - pour encourager et soutenir, dans des bassins d'emploi confrontés à des mutations économiques, des démarches globales ou thématiques – emploi-formation – visant la sécurisation de parcours professionnels d'actifs occupés ou non ;
 - pour optimiser les possibilités d'emploi de bassins en développement.

Ces projets ont pour objectif le déploiement de démarches de GPEC territoriale.

La GPEC territoriale s'entend comme une démarche globale incluant de l'ingénierie et/ou un programme d'actions emploi-compétences (souvent dénommé projet de GPECT) menées sur un territoire donné par un partenariat contractuel, organisé autour du dialogue social territorial et partageant un diagnostic (état des lieux et aspects prospectifs) commun en préalable à l'action.

- D'une façon générale, les projets de GPECT comportent tout ou partie des trois volets d'actions suivants :
- des actions pour développer les compétences et maintenir dans l'emploi les salariés en activité ;
 - des actions pour développer et créer de l'emploi ;
 - des actions pour favoriser une insertion socioprofessionnelle durable (dans le secteur marchand) de publics en difficulté sur le marché du travail.

À titre d'exemple, un projet de GPEC territoriale se fonde sur un état des lieux et un diagnostic prospectif partagés, et peut comprendre :

- des formations dont VAE et bilans de compétences pour des salariés ;
- des accompagnements de mobilité ;
- du soutien à des formes d'emploi conventionnelles ou atypiques ;
- de l'appui à la création d'activités, de l'insertion de demandeurs d'emploi vers l'emploi durable...

2. Un accord-cadre signé entre l'État, les partenaires sociaux, les représentants des entreprises, les collectivités territoriales, Pôle emploi..., d'une façon générale, tout organisme ou instance nécessaire à la bonne fin du projet, définit les objectifs de ce dernier, ses contenus, le ou les opérateurs chargés de sa mise en œuvre (ces opérateurs ou organismes relais seront en général des OPCA), le mode de pilotage et d'évaluation retenu.

En référence à l'accord-cadre, une (ou des) convention financière signée avec le ou les organismes relais définit et fixe l'intervention des moyens financiers de l'État dans le cadre du projet en question. Cet accord étant d'amplitude régionale ou infra, la convention financière évoquée ici sera conclue et gérée au niveau de la DIRECCTE (de l'unité territoriale par subdélégation).

3. Comme pour l'entrée branche, l'État pourra soutenir l'ingénierie de ces programmes emploi-compétences de territoire et éventuellement préparer ces accords opérationnels au niveau du bassin d'emploi à travers des travaux d'études prospectives emploi-compétences conduits en partenariat, l'utilisation de l'aide au conseil GPEC, une ingénierie classique du type emploi-formation.
4. Les actions emploi-formation que pourra comprendre l'accord-cadre sont des actions de formation ou des actions favorisant les situations d'emploi définies selon les mêmes critères que pour l'entrée branches. Au-delà des actions de formation, le projet de GPECT pourra intégrer des actions de soutien et de création d'activités. C'est au niveau de ces projets de territoires que seront recherchées les synergies entre les instruments d'intervention de l'État susceptibles de soutenir les compétences, l'emploi ou la création d'activité (VAE, compétences clefs, DLA, CPE...). Le taux d'intervention de l'État est fixé en opportunité dans le respect de l'encadrement communautaire des aides. Le taux général moyen d'intervention recherché est de 33 %. Ce taux est un taux moyen global, c'est-à-dire qu'il peut éventuellement être différencié au sein d'un même projet en fonction de la nature des actions conduites (une action pouvant par exemple être prise en charge par l'État à hauteur de 60 % et une autre à 10 %), ou bien modulé selon les projets, à la condition que, globalement, l'aide de l'État génère un effet levier de deux pour un.
5. Comme pour l'entrée branche, selon les cas, l'intervention financière de l'État prévue ci-dessus peut être combinée avec un cofinancement FPSPP.

1. Objectif, champ d'application et caractéristiques des démarches et projet de GPECT

La GPEC territoriale se définit comme une démarche territoriale infrarégionale, réunissant les entreprises, les partenaires sociaux et les acteurs locaux de l'emploi et de la formation, en faveur de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'action (souvent appelé projet de GPECT) adapté à la problématique du territoire et anticipant les évolutions.

(1) Circulaire relative au développement de la dynamique territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 29 juin 2010.

Une démarche de GPECT comprend en général la constitution d'un partenariat autour d'un ensemble de problématiques inductrices de la démarche, une phase de partage de diagnostic, d'élaboration et de contractualisation de plan concerté d'action (aussi appelé projet de GPECT), la mise en œuvre et le pilotage du plan d'action ainsi que son évaluation qui peut être intégrée ou finale.

Par rapport à un territoire donné, un projet de GPECT repose sur un diagnostic partagé portant sur les ressources humaines du territoire et sur les évolutions et incidences RH des mutations économiques sur le territoire en question. Il comprend des objectifs mesurables, un plan d'action emploi-compétences permettant de répondre aux besoins, problématiques et/ou opportunités mis en évidence par le diagnostic ainsi que les modalités d'une évaluation des actions conduites.

Il fait l'objet d'un partenariat formalisé et constitué des instances et organismes nécessaires à la bonne fin du projet et en mesure de copiloter ce dernier. Autour des partenaires sociaux, ce partenariat pourra comprendre une représentation des entreprises du territoire de projet, des pouvoirs publics dont les collectivités territoriales et tout autre organisme compétent par rapport à l'objet et aux contenus du projet.

Il appartient au partenariat de mandater un ou plusieurs de ses membres pour jouer un rôle d'ensemblier et/ou d'organisme relais pour la mise en œuvre des actions du projet de GPEC territoriale. Sous mandat du comité de pilotage du projet, le rôle d'ensemblier consiste à organiser, animer et réaliser et/ou faire réaliser les actions du projet.

D'une façon générale, il n'y a pas de territoire prédéfini en amont de la démarche de GPECT dont la logique correspond plus souvent à une dynamique de territoire de projet que de projet de territoire.

Outre une approche partenariale, globale, territorialisée et à valeur anticipatrice des questions emploi-compétences, la plus-value de la GPECT réside dans :

- la mise en œuvre d'actions en faveur de la sécurisation des parcours professionnels des actifs ;
- la prise en compte possible au sein d'un même projet de publics en activité et de publics demandeurs d'emploi ou fort éloignés du marché du travail ;
- le rapprochement entre des secteurs professionnels en fragilité voire en déclin et des secteurs en expansion ;
- la dimension locale qui est la plus appréciée à la mise en œuvre de mobilités professionnelles.

2. Les contenus d'un projet de GPECT

Ciblant un ou plusieurs secteurs d'activités sur un territoire, trois axes peuvent regrouper les actions d'un projet de GPECT :

2.1. Le maintien en emploi des actifs occupés et/ou l'accompagnement des entreprises dans la gestion des ressources humaines

Les actions relevant de cet axe anticiperont les besoins en compétences et en potentiel d'emplois pour mieux sécuriser l'emploi des salariés et indépendants. Il s'agira d'actions de formation et de développement des compétences, de reconnaissance des acquis professionnels, d'accompagnement de mobilités internes ou externes aux entreprises, de mise en place de passerelles ou de plates-formes de mobilité entre secteurs en sureffectifs potentiels et secteurs offrant des possibilités d'emplois...

Cet axe d'un projet de GPECT peut aussi comprendre un accompagnement des entreprises dans la gestion des ressources humaines : actions en faveur des seniors, de l'égalité hommes-femmes, de la diversité, des salariés handicapés, du développement du tutorat et de l'alternance...

2.2. La création, le développement d'activités et d'emplois

Les actions consisteront en des formes de soutien de création d'emplois de façon individuelle ou dans des secteurs en émergence ou en développement.

Elles pourront aussi consister en un accompagnement compétences de la reprise et transmission d'entreprise et des formes de soutien et sécurisation de l'emploi tels le multisalariat, les groupements d'employeurs, la saisonnalité alternée...

2.3. L'insertion/retour vers l'emploi

En fonction des besoins d'emploi actuels et futurs du territoire du projet, il s'agira de conduire des actions favorisant une insertion durable des jeunes et des demandeurs d'emploi. Dans cette perspective, des liens seront recherchés avec le secteur de l'insertion par l'activité économique, Pôle emploi, les collectivités territoriales...

3. Contractualisation et pilotage des projets de GPECT

Faisant intervenir de multiples partenaires sur la base du diagnostic partagé, l'effectivité et l'efficacité du projet de GPECT reposent sur une contractualisation des rapports et actions des partenaires participant au projet.

Un accord-cadre est signé entre l'État, les partenaires sociaux, les représentants des entreprises, les collectivités territoriales, Pôle emploi... et l'ensemble des partenaires contribuant au financement du projet ou de la démarche de GPECT. La signature de cet accord peut être étendue à des organismes nécessaires à la bonne fin du projet.

Sur la base du diagnostic partagé, cet accord-cadre désigne et définit :

- les partenaires qui vont participer au projet, le rôle et les responsabilités de chacun de ces partenaires ;
- les objectifs et la nature des actions qui vont être mises en œuvre dans le projet de GPECT ;
- le mode de financement des actions comprises dans le projet ;
- le mode de réalisation des actions en question ;
- le mode de pilotage et de suivi du projet ;
- la nature et le mode d'évaluation des actions et du projet de GPECT dans son ensemble.

La mise en œuvre du projet de GPECT pourra être confiée à un ou plusieurs opérateurs ou organismes relais. Le rôle dédié ainsi que la définition des missions, les spécificités des fonctions de gestionnaires, le mode de compte-rendu et les rapports avec le comité de pilotage seront définis dans l'accord-cadre évoqué ci-dessus. Ce ou ces organisme(s) relais est/seront signataires de l'accord-cadre évoqué ci-dessus.

En référence à la circulaire relative aux modalités de financement des maisons de l'emploi par l'État du 24 février 2010, les maisons de l'emploi ont vocation à avoir un rôle d'ensemblier ou d'organisme relais pour la mise en œuvre de projets de GPEC territoriale. Sous mandat du comité de pilotage, le rôle d'ensemblier des MDE consiste à organiser, animer et faire réaliser les actions du projet. À l'exclusion de la réalisation des actions elles-mêmes, les MDE ont vocation à jouer ce rôle d'ensemblier ou d'organisme relais. L'aide de l'État qu'elles perçoivent doit contribuer à leur permettre de jouer ce rôle d'ensemblier et couvrir tout ou partie des dépenses afférentes : animation, coordination, communication sur le projet de GPECT, gestion des actions dont le paiement des opérateurs réalisant les actions de ce projet de GPECT.

Pour couvrir cette fonction d'ensemblier, les crédits nécessaires sont, conformément à la circulaire précitée, inclus dans les budgets opérationnels du programme 102 (BOPT 102).

4. Financement des démarches de GPEC territoriales

Les démarches de GPEC territoriales mettent territorialement en cohérence les politiques en faveur de l'emploi et de la formation. Elles associent les dispositifs dédiés des partenaires associés (État, partenaires sociaux, Pôle emploi, collectivités locales...). De ce fait, les démarches de GPECT ont vocation à mobiliser de façon structurée et complémentaire l'ensemble des outils de la politique en faveur de l'emploi, dont ceux de l'État (CEP, ADEC, aide au conseil GPEC, CPE, DLA, FNE formation, VAE...), ceux des collectivités territoriales, de Pôle emploi..., des OPCA et des entreprises dont les conventions de revitalisation. Les projets de GPECT ont vocation à répondre aux appels à projets du FPSPP (volet projets territoriaux).

5. Coordination régionale et synergies avec les autres instances ou instruments de coordination et développement des politiques territoriales emploi-formation

Conformément à la circulaire relative au développement de la dynamique territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 29 juin 2010 :

- le référent GPEC territoriale nommé au sein de la DIRECCTE contribuera à définir une stratégie régionale. Il assurera la cohérence régionale de la démarche en lien avec les échelons départementaux et locaux.
- un dispositif de coordination régionale sous l'égide du préfet de région et en lien avec la COPIRE et la CCREFP fédérera les projets et favorisera le développement de pratiques de GPEC territoriales en s'appuyant sur des comités départementaux ou locaux.

Un plan d'action annuel transmis à la DGEFP/sous-direction des mutations de l'emploi et du développement de l'activité permettra de donner une lisibilité des démarches territoriales mises en œuvre et de la stratégie régionale en faveur de la GPEC territoriale.

Enfin, la mise en œuvre des démarches de GPECT sera l'occasion de développer des synergies étroites avec les contrats de plans régionaux de développement des formations professionnelles (CPRDFP-circulaire DGEFP n° 2010-24), le plan régional de lutte contre l'illettrisme et l'insertion par l'activité économique en région. Elle s'inscrira naturellement dans le plan régional de développement de la GPEC prévu par la circulaire interministérielle du 29 juin 2010.

ANNEXE VII

CONTRÔLER LE BON USAGE DES AIDES D'ÉTAT, DÉPLOYER ET CAPITALISER LES DÉMARCHES DE GPEC ET DES EDEC

1. La promotion et la qualification des démarches d'anticipation et d'adaptation des compétences dans les entreprises, les branches et les territoires sont complexes. Elles nécessitent le repérage et la modélisation de bonnes pratiques à des fins de transferts et de dissémination.

À titre d'exemple, il est peut-être pertinent de promouvoir des expériences réussies autour de plates-formes de mobilité, des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle, de gestion de la diversité... Il importe aujourd'hui de porter à la connaissance des branches et des acteurs emploi-formation professionnelle des exemples d'intégration performantes de ces problématiques et la valeur ajoutée de cette intégration dans des projets structurants.

Par ailleurs, dans une perspective de démultiplication, les projets soutenus par l'État se doivent d'avoir un caractère exemplaire quant à la bonne utilisation des aides consenties. Ce caractère exemplaire suppose un contrôle de service fait certes effectif mais aussi en mesure de qualifier les dispositifs ayant motivé l'aide de l'État et la façon dont cette dernière a été contractualisée.

2. Ainsi, ces aspects de contrôle et surtout de démultiplication peuvent nécessiter une prestation externe, notamment, pour les fonctions suivantes :
 - l'expertise technique avant conventionnement des projets EDEC ou d'aide au conseil GPEC et pour le suivi de ceux-ci ;
 - le contrôle de service fait au préalable du paiement d'acomptes ou de soldes de l'aide de l'État ;
 - le repérage, la capitalisation et la diffusion d'opérations transférables ;
 - l'élaboration de bilans et d'évaluations s'agissant de la mise en œuvre de la mesure.

Ces prestations sont mobilisées à l'échelon régional ou national. Elles font l'objet de conventions conclues avec un ou plusieurs opérateurs par les DIRECCTE ou la DGEFP pour le niveau national. Leur financement s'impute sur les crédits consacrés à la sous-action 1 de l'action 1 sans excéder 5 % de ces crédits.

Le ou les opérateurs sont sélectionnés par la DIRECCTE, selon le code des marchés publics, en fonction de leur expertise technique et méthodologique. Il peut s'agir des structures régionales de l'ANACT ou de l'AFPA, mais aussi de tout autre organisme prestataire, public ou privé.

La mobilisation de cette prestation externe a vocation à être discutée au sein du pôle 3 E, notamment pour les sujets de capitalisation. Elle obéit aux deux principes suivants :

- un recours facultatif, fonction de l'appréciation par les services de leurs besoins d'appui externe et de leur capacité à assumer en interne les différents aspects de la mise en œuvre du dispositif ;
- une liberté de choix des services parmi plusieurs opérateurs selon leurs champs d'expertise.

ANNEXE VIII

MODALITÉS D'INTERVENTION DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN

Des crédits du Fonds social européen issus du programme national de l'objectif « Compétitivité régionale et emploi » ou des programmes régionaux de l'objectif « Convergence » peuvent être apportés au titre de la mise en œuvre de projets intégrés visant à favoriser le maintien ou la création d'emplois.

Ces ressources s'ajoutent aux crédits mobilisés dans le cadre des outils afférents à la démarche d'appui aux mutations économiques ou relevant de toute autre participation publique ou privée.

Conformément au principe communautaire d'additionnalité, elles ne se substituent pas aux moyens nationaux disponibles et ne sont requises qu'à stricte hauteur d'éventuels besoins de financement non couverts.

Une participation communautaire peut ainsi être allouée en complément des dispositifs ADEC, aide au conseil GPEC, FNE-formation.

Toutefois, aucun montant FSE n'est mobilisable au titre de la mise en œuvre de contrat d'études prospectives (CEP), dans la mesure où le financement de ces dispositifs est seulement assuré en appui des ressources de l'État, dans le cadre fixé à cet effet.

Les projets sur lesquels porte l'intervention du FSE peuvent être mis en œuvre par des entreprises, des OPCA ou tout organisme mandaté dans le cadre d'un accord de partenariat, selon les dispositifs concernés (voir le tableau en pièce jointe).

Ces différentes structures ont la qualité d'organismes bénéficiaires, au sens de l'article 2-4 du règlement (CE) n° 1083/2006 du 11 juillet 2006 portant dispositions générales sur la mise en œuvre des fonds structurels.

À ce titre, elles peuvent obtenir remboursement des dépenses éligibles nécessaires à la réalisation des actions (1), à hauteur du taux d'intervention conventionné, déduction faite des versements effectués par les organismes participant concurremment au financement de l'opération.

En retour, elles sont notamment tenues aux obligations suivantes :

- assurer la publicité du financement communautaire auprès de l'ensemble des participants, conformément aux dispositions de l'article 8 du règlement (CE) n° 1828/2006 du 8 décembre 2006 établissant les modalités d'exécution du règlement (CE) n° 1083/2006 ;
- renseigner les indicateurs de réalisation et de résultats associés aux opérations cofinancées ;
- tenir à disposition des instances de contrôle et d'audit nationales et communautaires habilitées l'ensemble des pièces justificatives probantes afférentes aux dépenses déclarées et aux paiements effectués, jusqu'au terme fixé par l'article 90 du règlement (CE) n° 1083/2006 ;
- le cas échéant, participer aux travaux d'évaluation conduits dans le cadre des programmes.

Ces exigences s'inscrivent dans le cadre d'intervention général fixé par la DGEFP, en qualité de service gestionnaire des crédits du Fonds social européen et autorité de gestion du programme opérationnel national de l'objectif « Compétitivité régionale et emploi ».

Les opérations portées par les OPCA sont en outre soumises à certaines dispositions spécifiques, issues de l'instruction DGEFP n° 2011-05 du 9 février 2011.

Ces opérations sont entendues comme suit :

- tout projet conduit de la propre initiative de l'OPCA, à l'échelle d'un ensemble d'entreprises, dans une approche territoriale, sectorielle ou interbranches ;
- tout projet individuel conduit à la demande d'une entreprise adhérente intégrant une quelconque participation financière de l'OPCA.

Dans tous les cas, les services gestionnaires veilleront avec un soin tout particulier aux deux points suivants.

D'une part, aucun organisme bénéficiaire n'est habilité à redistribuer à des organismes tiers tout ou partie de la subvention communautaire obtenue, à moins qu'il n'ait obtenu la qualité d'organisme intermédiaire.

Cependant, un opérateur individuel a la possibilité de valoriser dans le plan de financement du projet toute contribution d'opérateurs tiers, en tant que ressource publique ou privée (2).

D'autre part, le budget prévisionnel de l'opération ne doit en aucun cas comprendre des financements :

- ayant été précédemment ou étant actuellement mobilisés au titre de projets recevant une aide de l'Union européenne ;
- intégrant une participation communautaire.

Ces points doivent être notamment vérifiés pour les ressources issues du FPSPP ou des conseils régionaux, dans la mesure où ces structures reçoivent des crédits FSE en qualité d'organismes intermédiaires.

S'agissant plus précisément des dossiers AME-entreprise (FNE-formation), les questions pouvant se présenter le plus fréquemment sont les suivantes :

Question 1 : un projet faisant l'objet d'une convention bilatérale au titre d'AME-entreprise, entre l'État et une entreprise, peut-il être cofinancé par du FSE ?

(1) Telles que prévues par le décret n° 2007-1303 du 3 septembre 2007 modifié par le décret n° 2011-92 du 21 janvier 2011.

(2) Dans les conditions fixées par l'article 18 du décret n° 2007-1303 du 3 septembre 2007 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes cofinancés par les fonds structurels modifié par le décret n° 2011-92 du 21 janvier 2011.

Réponse 1 : un projet de formation faisant l'objet d'une telle convention peut être cofinancé par du FSE dans la mesure où ce projet ne mobilise aucune ressource OPCA.

Question 2 : un projet faisant l'objet d'une convention au titre de AME-entreprise entre l'État et un OPCA ou tout autre organisme compétent pour réaliser une opération collective de formation peut-il être cofinancé par du FSE ?

Réponse 2 : un projet de formation faisant l'objet d'une telle convention peut être cofinancé par du FSE avec le concours de la DIRECCTE en qualité d'autorité de gestion déléguée.

Toutefois, aucune ressource issue des collectivités territoriales ou des OPCA ne peut être mobilisée au titre de ces projets si elle intègre une participation communautaire.

Cadre d'intervention du FSE en appui des dispositifs relevant de la démarche d'appui aux mutations économiques (AME)

DISPOSITIF CONCERNÉ			TYPES de bénéficiaires	RESSOURCES additionnelles à la participation communautaire	CONVENTIONNEMENT FSE
Aide au conseil GPEC	Aide directe	Annexe II, point 2.2	Entreprises répondant aux conditions fixées au point 1.2 de l'annexe II	Aide de l'État limitée à 15 000 €, dans les conditions fixées au point 3.2 de l'annexe II Autres ressources externes (collectivités territoriales) Autofinancement de l'entreprise	Régional
	Action collective	Annexe II, point 2.3	Organismes professionnels ou interprofessionnels ou tout organisme représentant ou animant un collectif d'entreprises	Aide de l'État limitée à 12 500 € par entreprise ayant participé au projet collectif dans les conditions fixées au point 3.3 de l'annexe II Autres ressources externes (collectivités territoriales) Autofinancement de l'organisme en charge de l'opération	National ou régional, selon l'envergure du projet
Actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC)	Activités d'ingénierie	Annexe IV, point 2	OPCA, organisme professionnel ou tout organisme mandaté par les signataires de l'accord-cadre (par exemple, comité de bassin d'emploi)	Financement EDEC Participation OPCA Participation des entreprises Autres ressources publiques (collectivités territoriales) Ressources éventuelles du FPSPP si l'opération est portée par un OPCA et s'inscrit dans un appel à projets national	Régional ou national, selon l'envergure du projet
	Actions de formation individuelles ou collectives, incluant différentes prestations connexes (*)				
	Actions d'accompagnement de la mise en œuvre du projet ADEC				
Entrée entreprises (FNE-formation)	Opération individuelle de formation	Annexe V, point 3.4.1	Entreprise	Financement FNE Toutes ressources hors OPCA	Régional
Entrée entreprises (FNE-formation)	Opérations collectives de formation	Annexe V, point 3.4.2	OPCA ou tout autre organisme habilité à conduire ce type d'action, après avis de la DGEFP	Financement FNE Participation OPCA Participation des entreprises Autres ressources publiques (collectivités territoriales) Ressources éventuelles du FPSPP si l'opération est portée par un OPCA et s'inscrit dans un appel à projets national	Régional

DISPOSITIF CONCERNÉ			TYPES de bénéficiaires	RESSOURCES additionnelles à la participation communautaire	CONVENTIONNEMENT FSE
GPEC territoriale	Coordination, animation, ingénierie	Annexe VI, point 1	Organismes relais désigné dans l'accord de partenariat établi à l'échelon régional ou infrarégional, plus particulièrement les maisons de l'emploi	Toute ressource État ou issue d'une collectivité territoriale Autofinancement éventuel de l'organisme relais	Régional
(*) Bilans de compétences, VAE, tutorat, aide à la reprise ou création d'activités...					