



**Contacts**

**Direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile de France**

- ▶ **Instruction de projets à destination de salariés**

Agnès MENARD  
 Département Politiques de l'Emploi  
 Service des mutations de l'emploi et des compétences  
 01 70 96 13 85
- ▶ **Instruction de projets à destination d'autres bénéficiaires**

Département Politiques de l'Emploi  
 01 70 96 13 29

**Unités territoriales (UT) de la DIRECCTE**

**UT de Paris**  
 Marie-Hélène RUAULT  
 01 70 96 18 30

**UT de Seine-et-Marne**  
 Isabelle VIOT-BICHON  
 01 64 41 28 44

**UT des Yvelines**  
 Marie ANTHELME  
 01 61 37 11 58

**UT de l'Essonne**  
 Guillaume COMPTOUR/Martine FRANCOIS  
 01 60 79 70 13 / 70 38

**UT des Hauts de Seine**  
 Nicolas REMEUR  
 01 47 86 42 41

**UT de Seine Saint-Denis**  
 Franck DEMAY  
 01 41 60 53 23

**UT du Val-de-Marne**  
 Lucie COCHETEUX  
 01.49.56.29 75

**UT du Val d'Oise**  
 Hakim KAMOUCHE  
 01 34 35 48 85

PO FSE 2007-2013  
 « Compétitivité régionale et emploi »  
 Ile-de-France

# APPEL A PROJETS 2012

## Axe d'intervention 1

Contribuer à l'adaptation des travailleurs  
 et des entreprises aux mutations  
 économiques

## **I/ Diagnostic et objectifs généraux**

Afin de garantir le maintien de la cohésion sociale sur l'ensemble du territoire national dans le cadre d'une économie de plus en plus fondée sur l'innovation et les compétences, les mutations doivent être anticipées et accompagnées. Il s'agit de prévenir l'impact des restructurations et de permettre aux personnes, aux entreprises et aux territoires de gérer au mieux leur nécessaire reconversion. Cette intervention du FSE est complémentaire à celle des dispositifs prévus à cet égard par le contrat de projet Etat-Région pour 2007-2013, par le plan pluriannuel francilien « égalité d'accès à l'emploi et dans le travail », par la convention Etat / Région / Partenaires sociaux régionaux renouvelée le 28 septembre 2011 qui a pour objectif la mise en œuvre d'actions concertées en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle des franciliens et franciliennes subissant les conséquences sociales de la dégradation de la situation économique quel que soit leur statut, ainsi que du plan régional de développement de la GPEC territoriale.

Face à un marché du travail en évolution rapide, les trajectoires professionnelles doivent être sécurisées grâce au développement des compétences et par l'accès à une qualification reconnue, acquise après formation ou par validation des acquis de l'expérience, et ceci afin de faciliter l'accès ou le retour à un emploi durable et permettre de réelles mobilités professionnelles.

Ainsi, les démarches d'anticipation et d'accompagnement des mutations doivent être mises en œuvre de manière concertée et aux niveaux territoriaux pertinents. Ces démarches reposent en effet sur des actions spécifiques en direction des entreprises, des branches professionnelles, des territoires et de l'ensemble des actifs, salariés et demandeurs d'emploi. Elles doivent être conduites de manière concertée dans un souci de cohérence globale et de pertinence opérationnelle à l'échelon territorial. Celui-ci peut être très variable, en fonction des polarisations territoriales ou sectorielles de la métropole francilienne.

Dans ce cadre, il s'agit de se doter d'outils de veille et de partager ces analyses avec l'ensemble des acteurs concernés au niveau local. Ces démarches d'anticipation et d'accompagnement des mutations économiques devront notamment permettre la préparation de la sortie de crise par le maintien de la compétitivité et de la capacité à innover des entreprises.

Il s'agit également d'appuyer le développement de la gestion des compétences et des âges dans les entreprises et les branches et d'aider à la structuration des initiatives des partenaires sociaux en la matière. Ces actions sont de nature à favoriser le maintien dans l'emploi, notamment des salariés de plus de 50 ans, en cohérence avec les engagements de la France auprès de l'Union européenne visant le relèvement des taux d'activité et d'emploi des seniors.

Enfin, lorsqu'à l'occasion de restructurations, les licenciements ne peuvent être évités, il s'agit de favoriser le reclassement et la reconversion des salariés licenciés en mobilisant les principaux acteurs publics de l'emploi et organisations syndicales et patronales régionales dans un cadre cohérent établi en commun.

En outre, le projet du Grand Paris<sup>1</sup> ouvre en Ile-de-France des perspectives nouvelles pour la mise en œuvre concertée, au niveau des territoires de projet identifiés, de démarches d'anticipation et d'accompagnement des mutations mais aussi de requalification et de reclassement des salariés. En effet, le dynamisme économique et urbain sur ces territoires de projet favorisera le développement de l'emploi.

Dans ce contexte et pour la période considérée, cet appel à projets a pour but de préciser le type d'opérations pouvant contribuer le plus efficacement à la réalisation des objectifs fixés dans le cadre de la stratégie francilienne et en tenant compte de la situation de crise économique.

---

<sup>1</sup> Décret n° 2011-724 du 24 juin 2011 relatif aux contrats de développement territorial prévus par l'article 21 de la loi n° 2010-597 du 3 juin 2010 relative au Grand Paris  
*Voir par ailleurs la fiche explicative annexée au document Critères de sélection FSE 2012.*

## **II/ Priorités d'intervention et types d'actions à mettre en œuvre**

La seconde vague de la crise financière mondiale qui a fortement déstabilisé les pays de la zone euro à partir du début de l'été 2011 commence à faire sentir ses effets sur la croissance économique avec une forte révision à la baisse des prévisions de croissance du PIB pour le second semestre de cette année et pour 2012 (aujourd'hui à +0,5% seulement).

Tous les indicateurs avancés sont en effet actuellement au rouge avec l'impact prévisible des restrictions budgétaires, de la hausse du chômage et d'une inflation encore faible mais supérieure à l'augmentation d'une partie des salaires, qui vont fortement peser sur la consommation des ménages. De surcroît, le ralentissement de la croissance européenne et mondiale, y compris dans les pays émergents qui obèrent les perspectives d'exportation, ainsi que les perspectives de renchérissement et de restriction des crédits, conjuguées à des anticipations économiques négatives, vont entraîner la remise en cause de nombreux investissements.

Les derniers bulletins de conjoncture de la Banque de France ne font toutefois pas encore état d'un ralentissement marqué de l'activité économique en Ile-de-France et signalent « une capacité de résistance surprenante » jusqu'à présent. La production industrielle francilienne a été bien orientée dans la quasi-totalité des secteurs, même si la demande interne se dégrade. La situation des services a été mal orientée dans l'intérim et l'hôtellerie, mais elle a continué à se développer dans l'édition et le conseil en gestion et les entreprises du secteur étaient plutôt optimistes à la fin du dernier trimestre 2011.

En termes d'emploi, l'Ile-de-France avait un peu moins subi les effets de la récession que les autres régions en 2008-2009. Le début de l'année de l'année 2010 avait encore été difficile mais la forte hausse de l'activité début 2011 a permis à l'emploi salarié francilien de progresser plus nettement. Aussi, de juin 2010 à juin 2011, la progression a été de +1,4%, un peu plus forte que dans l'ensemble de la France métropolitaine (+1,2%). Si l'emploi industriel a encore un peu régressé, les effectifs dans la construction ont légèrement progressé et la dynamique régionale a été principalement portée par les services informatiques, l'hôtellerie restauration et les services à la personne.

Cette croissance n'a pas empêché la poursuite d'une légère hausse de la demande d'emploi, qui a touché principalement les seniors et les demandeurs d'emploi de longue durée alors que la situation des jeunes et des cadres s'est améliorée. Néanmoins, du fait de la faible croissance de la population active, le taux de chômage sur un an a légèrement baissé. Aussi, l'Ile-de-France reste-t-elle l'une des régions françaises où le taux de chômage a le moins progressé depuis le début de la crise de 2008, avec un taux de chômage de 8,1%, inférieur de 1 point à la moyenne métropolitaine. Les évolutions de la demande d'emploi au cours des trois derniers mois montrent également une résistance un peu meilleure qu'en moyenne nationale au retournement conjoncturel actuel.

Malgré la relativement bonne résistance de l'Ile-de-France, la crise a confirmé la fragilité de certains salariés à se maintenir ou à renouer avec une activité professionnelle stable et à temps complet. Les causes en sont nombreuses : savoirs de base fragiles, compétences ou qualification en voie d'obsolescence, difficultés à construire un parcours professionnel, méconnaissance des aides et des offres de service disponibles pour les accompagner.

Elle a également consacré la nécessité de répondre aux besoins d'accompagnement des actifs envisageant une mobilité professionnelle afin d'anticiper des mutations économiques, organisationnelles ou technologiques.

Cette fragilité et ce besoin d'accompagnement concernent notamment les salariés intérimaires ou en contrats à durée déterminée qui sont particulièrement exposés.

Par ailleurs, la situation des entreprises en Ile-de-France, au premier rang desquelles les PME, les TPE et les entreprises de l'artisanat, reste difficile. Elles demeurent affectées notamment par les difficultés d'accès au financement, par des incertitudes quant au niveau de leur carnet de commandes et par la nécessité de maintenir leur niveau de compétitivité.

## **Mesure 11 / Anticiper et gérer les mutations économiques**

### **Sous mesure 111 / Anticipation des mutations économiques dans le cadre territorial pertinent**

Dans un environnement international de plus en plus concurrentiel et dans un contexte de mutations technologiques rapides, l'Ile-de-France, à l'image des autres régions françaises et européennes, voit son économie et notamment la structure de son tissu industriel, très sensiblement et rapidement évoluer.

La région a ainsi perdu de nombreux emplois industriels depuis mi-2008. Les pertes d'emplois sont toutefois un peu moins importantes que celles observées dans le reste du pays, contrairement aux périodes précédentes.

La région capitale, métropole internationale, doit faire face, aujourd'hui plus qu'hier, à de profondes mutations d'ordre économique, technologique ou réglementaire. Ces mutations fragilisent l'économie des territoires concernés et impactent fortement l'emploi (restructurations d'entreprises qui se concrétisent par des fermetures de site, licenciements, ...).

Dans ce contexte et en appui des outils existants, la mobilisation du FSE favorise la mise en œuvre d'actions décrites ci-après.

La mise en place d'une veille stratégique, la formation et l'adaptation des salariés aux besoins du marché, la réorientation des activités et la mise en place de partenariats avec les acteurs locaux dans les bassins d'emplois permettent de créer des reconversions réussies, voire même très rapides dans certains cas. La priorité est clairement donnée, pour ce faire, à l'accompagnement des PME ainsi qu'aux démarches préparant à la reprise économique.

La mise en œuvre des projets du Grand Paris, à la fois en termes de transport et d'aménagement des territoires, par la création de pôles économiques majeurs autour de Paris, est source d'opportunités pour l'accompagnement des mutations. Elles prennent appui notamment sur le dynamisme des démarches territoriales engagées au travers des Contrats de Développement Territorial (CDT), ainsi que sur les perspectives de développement de l'emploi (1 million d'emplois créés d'ici 2030) et de diversification des métiers.

Les types d'opérations qui peuvent être sélectionnés sont les suivantes :

· Accompagner les branches professionnelles à anticiper au mieux l'évolution des emplois et des compétences liée aux mutations de leurs activités par le développement d'études prospectives, en lien avec les observatoires de branche créés par la loi du 4 mai 2004. Le FSE peut ainsi être mobilisé en ce sens, en complément des diagnostics ressources humaines, des contrats d'études prospectives ou des appuis techniques menés dans le cadre des Engagements de Développement de l'emploi et des Compétences (EDEC), dispositif du ministère du travail. Ces études prospectives permettent de définir des préconisations d'actions en vue de développer l'emploi et valoriser les ressources humaines, à court et moyen terme, de façon structurée. Ces études peuvent être développées, en interprofessionnel, dans un territoire, et permettre ensuite la mise en œuvre d'un plan d'action territorial opérationnel. Elles doivent nécessairement distinguer la situation et les besoins des femmes et des hommes afin de définir des objectifs et des modalités d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'accès à la formation.

· Développer la valorisation des ressources humaines en appui et en accompagnement des pôles de compétitivité et des « clusters » des territoires de projet du Grand Paris en priorité :

Il s'agit, notamment, de permettre :

- L'identification des compétences clés ;
- Le recensement de l'offre de formation dans les domaines d'activité concernés, par l'identification des types de formations ;
- La mise en œuvre, le cas échéant, de formations adaptées aux besoins pour l'avenir de leur filière et de coopérations entre centres de formation et entreprises, etc.

. Soutenir les secteurs et les filières en émergence, en mutation accélérée et/ou en développement :

A cet effet, l'Etat et la Région au titre du Contrat de projets Etat-région d'une part, l'Etat et les collectivités territoriales au titre des CDT du Grand Paris d'autre part, sont engagés dans le soutien de filières et de secteurs d'activités stratégiques.

Le FSE peut ainsi contribuer au financement de « plans d'actions filières » en particulier sous les aspects relatifs à l'adaptabilité des salariés. Plus généralement, le FSE peut être mobilisé pour soutenir des opérations favorisant la mise en réseau des entreprises, avec une attention particulière pour les zones fragilisées et/ou en mutation accélérée, notamment dans le secteur du développement durable.

### **Sous mesure 112 / Agir sur le développement des compétences - Favoriser la structuration de la gestion des ressources humaines (GRH) au sein des entreprises**

Il s'agit d'aider les acteurs socio-économiques (branches, pôles de compétitivité, entreprises, collectivités territoriales) à mieux prendre en compte la dimension « ressources humaines » de leurs projets, grâce à un effort d'anticipation des évolutions de l'emploi et des compétences et de diffusion plus systématique de l'ensemble des outils existants sur le champ de l'accès à la qualification et de la reconnaissance des compétences. Cette action recouvre l'ensemble des démarches contribuant au développement d'une gestion des ressources humaines plus dynamique et plus anticipative au sein des entreprises et des territoires, en encourageant les initiatives collectives et innovantes.

Sont notamment visées les démarches permettant de développer l'effet « cluster » autour des territoires de projet du Grand Paris.

Cette action recouvre également l'ensemble des démarches de gestion des ressources humaines en période de sous-activité. Il s'agit de permettre aux entreprises et aux salariés de prévenir les difficultés d'emploi et de préparer l'avenir.

Les types d'opérations qui peuvent être sélectionnés sont les suivants :

➤ Le développement d'outils permettant aux entreprises, spécialement les PME/PMI, de construire une véritable gestion des ressources humaines : construction de référentiels métiers, outils de positionnement, diagnostics GPEC. Le FSE peut intervenir en soutien des actions menées dans le cadre de la politique contractuelle de l'Etat (EDEC ou GPEC). Ces différents outils permettent aux entreprises, spécialement les PME/PMI, difficilement investies sur le champ des ressources humaines, de construire de véritables plans de formation. Ils doivent permettre de construire des plans favorisant l'égalité d'accès des femmes et des hommes notamment aux postes à responsabilité et développant la mixité des métiers. Ils doivent plus généralement permettre d'encourager le recrutement et la promotion professionnelle diversifiés. Sont ainsi soutenues, dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, les actions individuelles ou collectives relevant de démarches GPEC et d'égalité professionnelle. Le FSE intervient avec l'objectif d'aider les entreprises à la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle.

Ces outils tendent également à promouvoir une gestion dynamique des âges au travail :

- En encourageant une gestion des ressources humaines qui valorise la mixité intergénérationnelle et l'équilibre entre l'accès des jeunes à l'emploi et le maintien dans l'activité des seniors et des travailleurs handicapés ; en accompagnant l'entreprise ou le secteur d'activité dans l'identification des problématiques liées à la pyramide des âges ;

- En travaillant, notamment, sur la formation des salariés expérimentés (public prioritaire), sur la transmission des savoirs (formations de tuteurs...) et des savoir-faire en situation professionnelle, en soutenant les actions de promotion des métiers, des filières et des parcours de formation pour susciter les vocations de demain.

➤ Les actions collectives ou individuelles menées dans le cadre d'accords sectoriels ou territoriaux pour anticiper les ruptures d'emploi et sécuriser les trajectoires professionnelles mobilisant les dispositifs de formation, de validation des acquis, de bilans de compétences notamment ;

➤ Sont également privilégiées les actions contribuant à la création et au soutien de groupements d'employeurs de PME/PMI et aux réseaux de PME/PMI sur le thème de la GRH.

### **Sous mesure 113 / Mobilité et reclassement des salariés**

La finalité poursuivie est la revitalisation des territoires fragilisés, ceux concernés par un taux de chômage supérieur à la moyenne régionale ou par des cessations ou des diminutions d'activité entraînant des suppressions d'emplois en série. La priorité est donnée aux secteurs et territoires les plus touchés par la crise économique.

La mobilisation du FSE intervient pour :

- Optimiser les actions mises en œuvre au titre des articles L. 1233-84 et suivants du code du travail relatifs à l'obligation de revitalisation du ou des bassins d'emplois concernés ;
- Accompagner la mise en œuvre d'actions notamment de formation visant le reclassement et/ou la reconversion de salariés licenciés pour motif économique. Les actions s'attachant à conforter et à améliorer l'environnement du contrat de sécurisation professionnel seront privilégiées ;
- Répondre à la dimension « ressources humaines » de la crise en favorisant le maintien en emploi par, notamment, la valorisation des périodes d'activité partielle.

Il s'agit de concentrer les actions à la fois sur l'anticipation et sur l'accompagnement des changements en étant vigilant quant à l'équilibre à maintenir entre actions de reclassement « curatives » et actions à visée préventive.

*Dans le cadre de la sélection de ces opérations, une approche sectorielle et/ou territoriale est privilégiée.*

### **Mesure 12 / Soutenir le développement de la formation tout au long de la vie**

#### **Sous mesure 121 / Développer l'alternance**

Afin de mieux insérer les plus jeunes et contribuer à l'accès et au maintien dans l'emploi des adultes, notamment les plus expérimentés, tout en répondant aux besoins des entreprises et des collectivités territoriales, il s'agit de contribuer au développement de l'alternance sous toutes ses formes et pour tous les âges, qu'il s'agisse de donner une formation initiale répondant aux besoins des jeunes dans le cadre du contrat d'apprentissage ou de soutenir la professionnalisation des demandeurs d'emploi et des salariés.

En outre, le développement de l'alternance sous toutes ses formes doit permettre d'améliorer l'accès des femmes et des jeunes filles à ces dispositifs.

Les actions mises en œuvre peuvent répondre aux finalités suivantes :

- Promouvoir et développer l'alternance dans les entreprises, et plus particulièrement dans celles entre 10 et 250 salariés ;
- Soutenir l'engagement des branches, des entreprises et des collectivités territoriales à développer le recours aux contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) dans le cadre de leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les publics cibles sont les adultes et jeunes des premiers niveaux de qualification, les seniors, les jeunes ayant entrepris des études supérieures sans réelle perspective de diplôme valorisable sur le marché du travail, ainsi que les personnes handicapées en prenant en compte un objectif d'égalité d'accès des hommes et des femmes.

Concentration : les métiers ciblés sont, notamment, les métiers en tension<sup>2</sup> ou susceptibles de le devenir et les secteurs pour lesquels il existe une marge de progrès en matière de contrats en alternance (banques, assurances, agroalimentaire, hôtellerie restauration...). Enfin, les métiers induits et indirectement liés à l'environnement, c'est à dire les métiers dont le cœur d'activité porte sur l'environnement, associé aux métiers dans les éco-activités et aux métiers liés à la production, l'installation et la distribution d'un produit adapté.

L'intervention du FSE est concentrée, prioritairement, sur les mesures d'ingénierie et de suivi personnalisé.

### **Sous mesure 122 / Développer et généraliser la mise en oeuvre de stratégies globales pour soutenir la dynamique en cours en faveur de l'emploi des seniors.**

Cet objectif s'inscrit dans une gestion active, globale de la pyramide des âges dans les entreprises, au profit des jeunes actifs entrant dans l'entreprise et des seniors en vue d'un prolongement de leur vie active professionnelle.

Il prend appui sur le plan national concerté pour l'emploi des seniors qui identifie et mobilise des dispositifs, des instruments, des démarches en vue de contribuer à l'augmentation des taux d'emploi des 55-64 ans ainsi que sur le plan régional pluriannuel « égalité d'accès à l'emploi et dans le travail ».

Il est réaffirmé par l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 qui incite les entreprises et les branches professionnelles à conclure des accords ou à établir des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés et par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et son décret du 7 juillet 2011 qui incitent les entreprises et les branches professionnelles à conclure des accords ou à établir des plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité. Par ailleurs, l'Union Européenne reconnaît le caractère prioritaire de l'emploi des seniors en consacrant l'année 2012 « année européenne du vieillissement actif ». L'objectif de cette initiative vise à améliorer les possibilités d'emplois et les conditions de travail des salariés âgés, afin de les aider à jouer un rôle actif et d'encourager le vieillissement en bonne santé.

Dans le cadre du présent appel à projets, l'accent est mis sur l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et sur le développement des compétences, des qualifications ainsi que sur l'accès à la formation.

L'intervention du FSE est concentrée en priorité sur des actions qui visent l'appui aux dispositifs de maintien dans l'emploi des seniors (salariés de plus de 45 ans, notamment les moins qualifiés) telles que :

- Des bilans de compétences à mi-carrière ou des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière ;
- L'actualisation et le développement des compétences, ou la reconnaissance des acquis de l'expérience ;
- L'enrichissement des pratiques professionnelles par le partage et l'échange des savoir-faire entre générations en développant le tutorat dans l'entreprise ;
- L'amélioration des conditions ou de l'organisation du travail tout au long de la vie professionnelle ;

---

<sup>2</sup> Les domaines professionnels référencés sont issus d'une étude OREF grand angle n°2 – avril 2008 : « Les métiers en Ile-de-France : emploi, chômage et tensions sur le marché du travail depuis 1990 ».

- La mise en place de mesures d'accompagnement, d'aide au conseil et approches intégrées sur l'ensemble du cycle de la vie professionnelle (seconde ou troisième parties de carrière) ;
- La mise en place d'actions expérimentales transnationales permettant l'échange de pratiques, d'expériences et d'outils de gestion de ressources humaines.

Le FSE intervient en priorité en soutien des démarches portées par les PME et les branches professionnelles.

**Sous mesure 123 / Assurer le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés fragilisés, spécialement dans les PME/PMI**

Le FSE peut intervenir en soutien des plans de formation des PME (moins de 250 salariés), et plus spécialement des entreprises de moins de 50 salariés, et en privilégiant les entreprises implantées en zone urbaine sensible et / ou contribuant au développement des territoires de projet du Grand Paris, afin d'encourager le développement des compétences de leurs salariés.

Les actions de formation doivent s'orienter vers les publics les plus fragilisés dans leur emploi, tels que les salariés faiblement qualifiés (V et infra) ou dont les qualifications risquent de devenir obsolètes, les salariés en deuxième partie de carrière, les salariés confrontés à l'illettrisme.

Elles doivent également s'orienter vers les chefs d'entreprises, principalement des TPE, leur formation n'étant pas suffisamment prise en compte alors qu'elle permet la sécurisation de l'activité et des emplois générés.

L'organisation de ces actions doit tenir compte de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

En outre, en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, ces actions doivent prendre en compte le rapport de situation comparée notamment sur l'accès à la formation et les effets sur le développement de la carrière professionnelle.

Les actions mises en œuvre peuvent viser les objectifs suivants :

- Réduire, avec les acteurs socio-économiques, les difficultés de recrutement, en promouvant des modes de recrutement valorisant les compétences professionnelles acquises par l'expérience et en privilégiant l'évolution des compétences des salariés en interne et en favorisant la mixité des emplois.
- Intégrer les personnes issues de l'immigration dans l'activité et l'emploi, en développant, notamment, des actions contre l'illettrisme, le français langue étrangère, l'alphabétisation, les savoirs de base dans les entreprises ou dans des bassins d'emploi ;
- Maintenir dans l'activité les salariés menacés ou précarisés dans leur emploi : l'intervention doit aller vers les actions de maintien dans l'emploi ou de développement des compétences, spécialement les actions permettant de développer l'acquisition de qualifications transférables, la pluri-compétence, de préparer les mobilités ou les reconversions professionnelles, d'encourager la formation des salariés aux savoirs de base, de favoriser les parcours permettant une VAE ;
- Accompagner les démarches individuelles de formation et de qualification dans une perspective d'évolution professionnelle et/ou de reconversion.

Pour un réel impact sur les territoires franciliens, doivent être privilégiées les actions collectives et individuelles par secteur d'activité (formation interentreprises, projets individuels d'entreprise) et/ou sur un territoire. A ce titre seront notamment soutenues les actions visant à consolider les compétences des actifs dans les secteurs d'activité visés par le Contrat de Projet Etat Région et plus largement ceux utiles à l'émergence du Grand Paris.

Les actions soutenues par le FSE s'inscrivent, ainsi, dans la continuité des démarches engagées précédemment, en respectant les orientations de la politique contractuelle et les priorités régionales.

### **Sous mesure 124 / Développement de la validation des acquis de l'expérience**

La validation des acquis de l'expérience par la reconnaissance des compétences acquises permet de favoriser la mobilité professionnelle tant interne qu'externe du salarié et constitue, dès lors, un outil de sécurisation des parcours professionnels.

L'intervention du FSE porte sur des actions permettant de développer l'accès à la certification par la voie de la VAE.

Ainsi pour les salariés, les personnes en situation professionnelle précaire et les publics dont les qualifications risquent de devenir obsolètes, les actions mises en œuvre doivent avoir pour objectif, en priorité de :

- Développer les actions de communication sur la démarche VAE et de professionnalisation des acteurs ;
- Développer l'information, le conseil personnalisé et l'accompagnement des candidats ;
- Dépasser l'approche individuelle de la validation des acquis de l'expérience pour l'intégrer dans des démarches collectives de branches ou d'entreprises ;
- En cas de validation partielle, développer une offre de formation complémentaire, nécessaire à l'acquisition d'une certification reconnue.

Les projets visant les secteurs porteurs d'emploi, les métiers en tension<sup>3</sup> ou susceptibles de le devenir ainsi que les salariés touchés par la crise, les bénéficiaires de contrats aidés et les travailleurs handicapés feront l'objet d'une attention particulière.

### **Mesure 13 - Création d'activité et esprit d'entreprise**

#### **Sous mesure 131 / Accompagnement des créateurs repreneurs**

Dans un contexte très défavorable, la création d'entreprise progresse très fortement, grâce au dispositif d'auto-entrepreneur créé le 1er janvier 2009. Ce nouveau statut a favorisé l'entrepreneuriat, principalement dans les services à la personne mais aussi dans les services aux entreprises, l'information et la communication. Toutefois, ce bon résultat doit être relativisé car il a peu d'effet sur l'emploi, la grande majorité des entreprises créées n'ayant aucun salarié.

130 500 nouvelles entreprises ont vu le jour, soit une progression annuelle de 68 %. L'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2009 du régime de l'auto-entrepreneur explique cette forte hausse. Encouragés par sa simplicité administrative et sa souplesse de mise en œuvre, les entrepreneurs ont privilégié ce dispositif : une création sur deux a été réalisée sous ce régime. En dehors de ce statut, le nombre de créations diminue fortement et dans tous les secteurs d'activité.

L'Ile-de-France se place parmi les régions les plus dynamiques en matière de créations d'entreprises avec les régions du Sud-est de la France. Plus d'un tiers des créations franciliennes sont localisées dans la capitale.

En Ile-de-France, les créations d'entreprises sont concentrées principalement dans trois grands secteurs d'activité : les activités de services (un peu moins d'un tiers des créations), le commerce-réparation (un quart des créations), la construction (11% des créations).

---

<sup>3</sup> Les domaines professionnels référencés sont issus d'une étude OREF grand angle n°2 – avril 2008 : « Les métiers en Ile-de-France : emploi, chômage et tensions sur le marché du travail depuis 1990 ».

La mise en place du statut d'auto-entrepreneur a stimulé l'entrepreneuriat dans tous les secteurs d'activité, hormis les activités immobilières, toujours affectées par la crise. Le secteur tertiaire rassemble 85 % des nouvelles entreprises. Les nouveaux entrepreneurs ont choisi, en priorité, de développer les activités destinées à la personne (+ 199% dans les autres activités de services aux ménages, + 104 % dans le secteur enseignement, santé, action sociale). L'engouement pour le régime d'auto-entrepreneur se propage aussi dans le secteur des activités de services auprès des entreprises. Les créations y ont augmenté de 91 %. Dans l'information et la communication, les créations totales ont augmenté de 94 %.

Parallèlement, le rythme des créations d'entreprises « classiques » faiblit dans toutes les régions. En Ile-de-France, après six années de croissance ininterrompue, le nombre de ces créations n'atteint plus que 64 800 unités, soit un volume en recul de 17 %. Il diminue dans presque tous les secteurs d'activité, sauf dans le secteur de l'hébergement et de la restauration qui reste stable. Ces évolutions peuvent être dues au contexte économique difficile mais aussi résulter d'un effet d'aubaine, certains créateurs d'entreprise préférant utiliser le nouveau régime de l'auto-entrepreneur<sup>4</sup>.

Si la création d'entreprises en Ile-de-France est marquée par une dynamique certaine, des déficits notables subsistent.

En 2009, le nombre de défaillances d'entreprises en Ile-de-France s'établit à 10 800, soit une diminution de 9,5% par rapport à 2008. Au cours de la même période, il augmente de 13% en province. Cette baisse du nombre de défaillances concerne tous les secteurs d'activité à l'exception des transports (+18%), des activités financières (+85%) et des activités immobilières (+8%), secteurs particulièrement touchés par la crise.

Le potentiel francilien de recherche et d'innovation (plus de 40% de la recherche nationale) ne se traduit pas suffisamment en création d'activités et d'emplois.

113 000 entreprises de moins de 50 salariés ont un dirigeant âgé de 55 à 59 ans et 102 000 entreprises ont un dirigeant âgé de 60 ans ou plus. Ce sont donc potentiellement 215 000 entreprises et environ un million d'emplois qui sont ou seront concernés par la transmission dans les prochaines années. De plus, selon le CROCIS, d'ici, 2020, 170 000 entreprises seront cédées par leurs dirigeants qui atteindront l'âge de la retraite (source : lettre 2010 sur la transmission d'entreprises en Ile-de-France – janvier 2010). Selon l'Insee, 10 000 emplois disparaissent tous les ans en Ile-de-France suite à la disparition d'entreprises n'ayant pas trouvé de repreneurs.

Dans ce contexte et en appui des dispositifs existants la mobilisation du FSE soutient prioritairement la mise en œuvre des actions décrites ci- après :

- L'émergence de projets de création d'entreprise et le suivi du démarrage de l'activité, particulièrement dans les ZUS, dans les CUCS, les territoires de projet du Grand Paris et les territoires les plus touchés par la crise économique ;
- La professionnalisation par des structures d'accompagnement spécialisées de créateurs/repreneurs de projets innovants à forte valeur ajoutée technologique et participant notamment à l'émergence du Grand Paris ;
- La transmission reprise des TPE par des actions de sensibilisation, de mise en réseau et d'accompagnement spécifique de cédants et repreneurs salariés ;
- Les démarches globales et intégrées (émergence, formation, accompagnement) permettant un large accès à l'entrepreneuriat, notamment aux jeunes en difficultés d'insertion.

L'ingénierie financière relève quant à elle exclusivement du FEDER.

---

<sup>4</sup> Source : INSEE Ile-de-France : l'année économique et sociale 2009

## **Articulation avec le dispositif NACRE**

Dans le cadre de la réforme des aides à la création et reprise d'entreprise, le parcours Nouvel Accompagnement à la Création et Reprise d'Entreprises (NACRE) permet le suivi du créateur/repreneur d'entreprise durant plus de trois ans et 8 mois maximum. Il a pour objectif d'augmenter le taux de survie des structures créées et de permettre davantage de créations d'emplois salariés.

Les structures d'accompagnement conventionnées dans le cadre du parcours d'accompagnement NACRE pourront mobiliser le FSE en cofinancement de NACRE uniquement pour des actions renforcées d'accompagnement à destination des publics les plus en difficultés.

Ces parcours renforcés sont sélectionnés au regard :

- Du temps supplémentaire consacré à l'accompagnement sous forme individuelle (face à face) et/ou collective (une attention particulière est portée, lors de l'instruction des demandes, à la justification par l'opérateur de la « sur rémunération » demandée) ;
- Du respect des objectifs quantifiés – part des participants - et des indicateurs supplémentaires retenus au niveau régional soit atteindre *a minima* 40 % de femmes, et 35 % cumulés parmi les publics cibles suivants :
  - Les demandeurs d'emploi issus des territoires couverts par un contrat urbain de cohésion sociale (CUCS) ou d'une zone urbaine sensible (ZUS) ou dans un territoire de projet du Grand Paris ;
  - Les demandeurs d'emploi de longue durée ;
  - Les travailleurs handicapés (TH) ;
  - Les seniors ;
  - Les communautés marginalisées au sens de l'axe 6 du FEDER (*lien avec la page FEDER du site europeidf.fr*).

***Ces deux critères de sélection sont cumulatifs c'est-à-dire que l'opérateur doit justifier d'un accompagnement accru des publics et que ceux-ci répondent aux critères fixés supra.***

D'autre part, les opérateurs conventionnés NACRE peuvent solliciter des crédits FSE pour le financement d'actions distinctes de celles prévues dans le cahier des charges NACRE telles que des actions d'aide à l'émergence, ou prenant en compte une spécificité liée aux publics accompagnés, ou encore de conseil pour les créateurs et repreneurs, etc... Dans ce cas les crédits NACRE ne pourront servir de contrepartie aux financements FSE et d'autres contreparties nationales devront être recherchées.

### **Sous mesures 132 / Professionnalisation des réseaux de création d'entreprises**

Actions ciblées : La professionnalisation des salariés ou bénévoles des réseaux de création d'entreprises ou de tout organisme accompagnant des projets de création d'activité en émergence prioritairement ou ayant une valeur ajoutée forte dans le cadre d'une dynamique territoriale éprouvée, notamment pour développer l'effet « cluster » autour des territoires de projet du Grand Paris.

### **III Participation du FSE**

#### **Opérateurs concernés**

Les organismes suivants sont habilités à déposer une demande de financement (liste indicative) :

- Des entreprises,
- Des établissements publics d'aménagement ou autres ;
- Des OPCA ;

- Des branches professionnelles, des partenaires sociaux,
- Des organismes supports de maisons de l'emploi ;
- Des structures associatives, telles que les réseaux de créateurs, les pôles de compétitivité ;
- Des collectivités territoriales ;
- Pôle Emploi.

Les financements européens sont exclusivement attribués à des opérations individuelles. Dans le cadre du présent appel à projets, aucune participation ne peut être accordée à des organismes bénéficiant d'une convention de subvention globale (la part de 60 % des crédits devant être attribuée à des organismes intermédiaires, *via* des conventions de subvention globale est d'ores et déjà atteinte en Ile-de-France (*la liste des organismes bénéficiaires est arrêtée par l'autorité de gestion déléguée, après avis du Comité régional unique de suivi*), ce taux plafond de 60% avait été fixé par le Comité interministériel d'aménagement et de compétitivité du territoire du 6 mars 2006.

### **Ciblage et concentration**

Une attention particulière est portée aux actions à destination des salariés les plus exposés à la perte de leur emploi, des femmes créatrices d'activité, des publics fragilisés et des projets de création d'activité dans les territoires.

### **Montant FSE demandé**

Aucun projet n'est sélectionné en dessous de 23 000€ de subvention FSE par tranche annuelle.

La participation du FSE est plafonnée, dans tous les cas, à 45 % du coût total éligible de l'action.

Dans la mesure où une attention particulière est portée à nouveau en 2012 aux projets visant le public seniors, le taux d'intervention au niveau des opérations relevant de la sous mesure 122 est bonifié de 15% et peut donc aller jusqu'à 60 %.

Le budget prévisionnel doit obligatoirement présenter un montant égal de dépenses et de ressources.

Tout budget présenté doit remplir les critères suivants :

- Une clé de répartition doit être attribuée à chaque dépense, en considération des modalités d'exécution du projet ;
- Chaque ressource mobilisée (participation FSE demandée et contreparties nationales) doit être explicitement rattachée aux dépenses prévisionnelles retenues.

### **Durée du projet**

La période de réalisation des opérations relevant du présent appel à projets ne peut excéder douze mois.

Pour simplifier la gestion des opérations, il est recommandé de privilégier les opérations se déroulant sur l'année civile (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2012). Dans certains cas particuliers, des demandes peuvent être déposées pour une période de 12 mois se déroulant sur deux années civiles (exemple : l'action débute le 1<sup>er</sup> mai de l'année N et s'achève le 30 avril de l'année N+1).

Cependant, pour certains projets la période de réalisation peut être pluriannuelle, cette période devant s'achever au plus tard le 31 décembre 2013 sauf cas exceptionnels justifiant une prolongation de cette période ne pouvant excéder le 31 mars 2014. Ces projets doivent répondre aux critères suivants :

- Ils visent exclusivement les mesures 11 et 12 ;
- Le bénéficiaire justifie d'une capacité financière à gérer un projet dans la durée ;
- Des financements externes sont mobilisés pour la durée du projet ;
- Les priorités transversales au programme sont prises en compte de manière renforcée.

Seuls ces projets pluriannuels peuvent faire l'objet d'une dérogation au seuil minimum de 23 000€ pour leur première ou dernière tranche annuelle (début ou fin de l'opération en cours d'année).

### **Priorités transversales**

Les projets présentés doivent traduire un souci de cohérence avec les principaux textes fixant les orientations régionales des politiques de l'emploi :

- Le contrat de projets Etat région pour la période 2007-2013 ;
- Le plan d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail du 10 mars 2009 ;
- La convention Etat / Région / Partenaires sociaux régionaux : « Actions concertées pour la sécurisation des parcours professionnels et la consolidation de l'emploi en Ile-de-France » du 16 avril 2009 renouvelée le 28 septembre 2011 ;
- Le plan régional de développement de la GPEC territorial élaboré en 2010.

De plus, les projets seront analysés au regard de leur impact sur les priorités transversales du programme opérationnel :

- L'égalité des chances ;
- L'égalité entre les hommes et les femmes ;
- Le développement durable ;
- Le vieillissement actif ;
- L'intégration des personnes handicapées ;
- Le caractère transnational ou interrégional
- Le caractère innovant.

Enfin, il convient de tenir compte de l'articulation des projets proposés avec les PO FEDER et FEADER. Le candidat indique, le cas échéant, si son projet s'articule avec des actions cofinancées par le FEDER ou le FEADER et selon quelles modalités (complémentarité des interventions, ligne de partage des dépenses soumises au remboursement de chaque fonds).

### **Indicateurs de réalisation**

Chaque opérateur doit préciser les objectifs quantifiés et indicateurs associés au PO au titre de l'axe, des mesures et sous-mesures visées par le présent appel à projets (indicateurs fixés dans l'annexe XXIII du règlement CE n°1828/2006 de la Commission du 8 décembre 2006). Le défaut de renseignement de ces objectifs et indicateurs constitue un motif de rejet du projet.

Ces éléments conditionnent, en effet, la qualité de l'évaluation du PO FSE 2007-2013 qui est primordiale pour la Commission européenne, cette évaluation étant prise en compte lors des phases de remboursement des appels de fonds.

Ces indicateurs sont mentionnés aux pages 89 à 92 du programme opérationnel FSE 2007-2013 accessible sur le lien suivant :

[http://www.europeidf.fr/fileadmin/documents\\_fse/instructions/PO\\_FSE\\_2007-2013\\_version\\_du\\_30\\_juin\\_2010\\_.pdf](http://www.europeidf.fr/fileadmin/documents_fse/instructions/PO_FSE_2007-2013_version_du_30_juin_2010_.pdf)

### **Calendrier**

L'appel à projets est une procédure ouverte à tous les acteurs locaux remplissant les conditions d'éligibilité susmentionnées.

**Les dossiers de demande de subvention doivent être renseignés et déposés en ligne sur le site [www.europeidf.fr](http://www.europeidf.fr) dès la publication du présent appel à projets, selon les modalités précisées dans l'application OGMIOS.**

**Les dossiers peuvent être déposés jusqu'au 30 avril 2012, délai de rigueur. Aucune demande de subvention n'est recevable après cette date, pour la tranche d'exécution concernée.**