

**Contacts**

**Direction régionale du travail,  
de l'emploi et de la formation  
professionnelle d'Ile de France**

► **Orientation et appui**

Service FSE  
01 44 84 87.41  
01 44 84 87 51

► **Instruction de projets à  
destination de salariés**

Agnès Ménard  
Pôle « Mutations Economiques »  
01 44 84 25 46

► **Instruction de projets à  
destination d'autres  
bénéficiaires**

Jean-Philippe DEVOUCOUX  
Pôle « Développement de l'emploi et  
marché du travail »  
01 44 84 26 62

**Directions départementales  
du travail, de l'emploi et de la  
formation professionnelle**

**DDTEFP de Paris**

Aude Laheyne  
01 44 84 43 25

**DDTEFP de Seine-et-Marne**

Nicolas Beauque  
01 64 41 28 45

**DDTEFP des Yvelines**

Pascale Blondy - Nicole Le Moal  
01 61 37 11 72/ 11 76

**DDTEFP de l'Essonne**

Saliha Halit – Alban Aury  
01 60 79 70 13 / 70 38

**DDTEFP des Hauts de Seine**

Nicolas Remeur  
01 47 86 42 97

**DDTEFP de Seine Saint-Denis**

Franck Demay  
01 41 60 53 23

**DDTEFP du Val-de-Marne**

Claude Filin  
01.49.56.28.81

**DDTEFP du Val d'Oise**

Hakim Kamouche  
01 34 35 48 85

# APPEL A PROJETS 2010

## 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 » et par la convention Etat / Région / Partenaires sociaux régionaux qui a pour objectif la mise en œuvre d'actions concertées pour la sécurisation des parcours professionnels et la consolidation de l'emploi.

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.

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 dans un souci de cohérence globale et de pertinence opérationnelle à l'échelon territorial. Celui-ci peut être très variable, en Ile-de-France, 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 ses 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, lorsque 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.

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.

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

La crise mondiale, financière, économique et désormais sociale, frappe fortement notre pays. L'Ile-de-France n'est pas épargnée, malgré ses atouts qui en font la première région économique d'Europe.

Elle provoque une accélération des mutations structurelles de secteurs économiques majeurs – automobile, construction, distribution, industrie pharmaceutique, banques/assurances... Les PME, les TPE et les entreprises de l'artisanat franciliennes sont particulièrement affectées.

Le chômage est d'ores et déjà reparti à la hausse en Ile-de-France. Les salariés intérimaires ou en contrats précaires ont été les premiers touchés. Le recours à l'activité partielle par les entreprises franciliennes demeure, à fin 2009, à un niveau très élevé. Si les restructurations et licenciements économiques tendent à se stabiliser, leur nombre reste cependant important.

Aussi, pour chaque type d'actions de cet appel à projets, la priorité sera donnée aux secteurs et territoires les plus touchés.

## **Mesure 11 – 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.

Cette mutation semble plus rapide en Ile-de-France que dans les autres régions. La perte d'emplois salariés dans les industries manufacturières y est, par exemple, à l'œuvre à un rythme plus soutenu que dans le reste de la France.

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.

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 ou des contrats d'études prospectives 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* en priorité :

Il s'agira, notamment, de permettre :

- L'identification des compétences clés ;
- Le recensement de l'offre de formation dans les domaines d'activités 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 mutation accélérée et/ou en développement :*

A cet effet, l'Etat et la Région sont engagés dans le soutien d'un certain nombre de filières et secteurs d'activités. Le FSE pourra 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.

### **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, 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.

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, 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, 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...), en soutenant les actions de promotion des métiers, des filières et des parcours de formation pour susciter les vocations de demain.
- Sont également privilégiées, les actions contribuant à la création et au soutien de groupements d'employeurs de PME et aux réseaux de PME sur le thème de la GRH.

## **Sous mesure 113 : mobilité et reclassement des salariés**

· *Contribuer à 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'activités 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 des actions des cellules de reclassement interentreprises ou autres structures visant le reclassement et/ou la reconversion des salariés licenciés pour motif économique (à titre d'exemple, les plateformes de transition /évolution professionnelle). La durée du suivi des salariés licenciés qui en bénéficient doit en principe être inférieure à un an. Elle peut faire l'objet d'une prolongation de manière exceptionnelle, pour des bénéficiaires en grande difficulté.
- 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 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 ou territoriale est privilégiée.*

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

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

Le FSE intervient en complémentarité et en articulation avec les actions portées par le Conseil régional dans le cadre de ses compétences.

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 les entreprises de plus de 100 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>1</sup>

**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 d'ici 2010 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. L'objectif de cette mesure est de favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés par la mise en oeuvre d'actions innovantes adaptées à la situation de chaque entreprise.

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 ;
- 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).

Le FSE intervient en priorité en soutien des démarches portées par les PME (moins de 250 salariés) et les branches professionnelles.

---

<sup>1</sup> Les domaines professionnels référencés sont issus d'une étude OREF/DRTEFP-SEPES

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

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, 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 : les salariés faiblement qualifiés (premiers niveaux de qualification) 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.

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.

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 ;
- Dépassez 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 ainsi que les salariés touchés par la crise, les bénéficiaires de contrats aidés et les travailleurs handicapés feront l'objet d'une attention particulière.

Ces actions devront prioritairement venir en renforcement des plans d'action de la Direction régionale et des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

La qualité des actions de VAE sera appréciée au regard des critères suivants :

- La clarté et la précision du projet proposé (objectifs généraux, amplitude du parcours par personne, contenu, durée ...) ;
- La compétence des intervenants ;
- La pertinence du public et du secteur d'activité visés ;
- Les modalités de repérage et d'orientation des publics ;
- La méthodologie proposée ;
- Les partenariats ;
- Les références de l'organisme dans le domaine de la VAE.

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

### **Sous mesures 131 : accompagnement des créateurs repreneurs**

En 2008, 77 500 entreprises ont été créées en Ile-de-France malgré une conjoncture difficile, liée au ralentissement économique et au durcissement des conditions de crédits. La hausse du nombre de créations s'est poursuivie, mais à un rythme plus faible qu'en 2007 (+2,9 % en 2008 contre +10,6 % l'année précédente). 86 % des entreprises créées n'ont pas de salarié.

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 quatre grands secteurs d'activité : les services aux entreprises (un tiers des créations), le commerce-réparation (21 %), la construction (14 %) et les services aux particuliers (9 %).

Le rythme des créations se maintient à un bon niveau dans le secteur des services aux entreprises, (+ 6,9 % en 2008). En revanche, le nombre de créations recule de 2,5 % dans le secteur commerce

réparation et de 1,6 % dans celui des services aux particuliers, l'hôtellerie restauration ayant été particulièrement touchée. (Source : INSEE Ile-de-France : l'année économique et sociale 2008)

En 2009, la mise en place du statut d'auto entrepreneur a dopé la création d'entreprise, en Ile-de-France comme en France métropolitaine. De janvier à octobre 2009, plus de 106 000 entreprises ont été créées dans la région (INSEE – répertoire SIRENE). C'est 60% de plus que sur la même période de 2008. Cette hausse est intégralement due à l'auto entrepreneuriat.

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

En 2008, le nombre de défaillances d'entreprises en Ile-de-France s'établit à 11 500, soit une augmentation de 16,5 % par rapport à 2007.

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 concernées par la transmission dans les prochaines années. De plus, selon le CROCIS, d'ici, 2019, 165 000 entreprises seront cédées par leurs dirigeants qui atteindront l'âge de la retraite (source : lettre 2009 sur la transmission d'entreprises en Ile-de-France – janvier 2009).

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

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.

Il s'agit désormais de mettre l'accent sur la phase « émergence de projet » en complémentarité du parcours d'accompagnement NACRE.

Les structures d'accompagnement conventionnées dans le cadre du parcours d'accompagnement NACRE sont exclues de l'appel à projets sur les phases pour lesquelles elles sont conventionnées. Toutefois, elles 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, 10 % de jeunes issus des zones urbaines sensibles (ZUS), 5 % de travailleurs handicapés (TH), 10 % de seniors, dans les actions renforcées d'accompagnement.

**Ces deux critères de sélection sont cumulatifs.**

Les priorités d'intervention ainsi définies prennent en compte les éléments figurant dans la note de la DGEFP du 23 octobre 2009 ayant apporté des précisions à l'instruction du 15 juin 2009 relative à l'articulation entre le dispositif NACRE et le FSE. Toutefois, en 2010, la sélection des projets doit tenir compte également du constat de forte consommation des crédits réservés à cette sous-mesure dans la maquette régionale du PO FSE 2007-2013.

Outre les actions « d'accompagnement renforcé » du dispositif NACRE définies plus haut, sont également prioritaires les actions suivantes :

- L'émergence de projets de création d'entreprise, particulièrement dans les ZUS 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 ;
- La transmission reprise des TPE par des actions de sensibilisation, de mise en réseau et d'accompagnement spécifique de cédants et repreneurs salariés.

*L'appui à l'élaboration des projets (diagnostic des projets, formation et conseil pour les créateurs et repreneurs) n'intervient qu'en complémentarité du dispositif NACRE, des actions portées par Pôle Emploi, par Cap Entreprise et par la Chambre régionale de commerce et de l'industrie.*

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

### **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.

## **III Participation du FSE**

### **Opérateurs concernés**

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

- Des entreprises,
- 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 ;
- Des collectivités territoriales.

Les financements communautaires seront exclusivement attribués à des opérations individuelles.

Ainsi, dans le cadre du présent appel à projets, aucune participation ne pourra 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, des publics fragilisés et des projets de création 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.

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.

Les recettes éventuellement générées par l'action doivent être systématiquement déduites du plan de financement ; elles doivent cependant apparaître en tant que ressources non mobilisables et équilibrer le total des dépenses.

## **Durée du projet**

La période de réalisation du projet peut atteindre 36 mois.

En Ile-de-France, aucune opération ne pourra être agréée pour une période excédant douze mois.

Toutefois, certains projets pourront être programmés sur des tranches pluriannuelles, s'ils répondent aux conditions suivantes :

- ils s'inscrivent dans une démarche régionale concertée et innovante et visent exclusivement les mesures 11 et 12 ;
- le bénéficiaire peut justifier d'une bonne capacité de gestion.

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

En outre, si cette période empiète sur l'année suivante, le plan d'action et le plan de financement prévisionnels devront distinguer deux tranches, dont la première prendra obligatoirement fin à l'échéance du 31 décembre de l'année en cours ; les crédits non consommés à l'issue de cette tranche, le cas échéant, pourront être retirés de la dotation initialement reçue.

Tout renouvellement du financement communautaire devra donner lieu à la production d'un nouveau dossier de candidature.

L'octroi d'une subvention FSE au titre d'une première période ne préjuge en aucun cas la décision d'assurer la continuation du projet, *via* l'attribution de financements additionnels.

## **Priorités transversales**

Les projets présentés devront traduire un souci de cohérence avec les principaux textes fixant les orientations 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 ;
- 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 »

De plus, les projets qui seront analysés à l'aune de leur impact dans les domaines suivants :

- 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.

### **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.**

Les dossiers peuvent être déposés jusqu'au **31 mai 2010, délai de rigueur.**

Aucune demande de subvention n'est recevable après ce délai, pour la tranche d'exécution concernée.