

**Rapport pour le conseil régional**  
SEPTEMBRE 2014

*Présenté par*  
**Jean-Paul Huchon**  
*Président du conseil régional*  
*d'Ile-de-France*

**LA REGION S'ENGAGE POUR L'EMPLOI ET LA SECURISATION DES  
PARCOURS PROFESSIONNELS DES FRANCILIENS :**

- **RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION TRIPARTITE ENTRE  
L'ETAT, LA REGION ET LES PARTENAIRES SOCIAUX POUR LA  
SECURISATION DE L'EMPLOI**
- **EVOLUTION DU REGLEMENT D'INTERVENTION DE LA  
POLITIQUE REGIONALE DE CONTINUITE PROFESSIONNELLE**



Chapitre 931 « Formation professionnelle et apprentissage »  
Code fonctionnel 11 « Formation professionnelle »  
Programme : « Accompagnement de la formation des salariés »

*Sommaire*

<b>EXPOSE DES MOTIFS .....</b>	<b>4</b>
1. Préambule.....	4
2. Poursuite des actions concertées pour la sécurisation des parcours en Ile de France dans le cadre de la convention tripartite .....	5
3. Approfondissement des actions menées par la Région avec les OPCA/OPACIF pour la formation et l'emploi en Ile de France .....	6
<b>PROJET DE DELIBERATION .....</b>	<b>7</b>
<b>ANNEXE 1 A LA DELIBERATION : .....</b>	<b>9</b>
<b>CONVENTION « ACTIONS CONCERTÉES POUR LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA CONSOLIDATION DE L'EMPLOI EN ILE-DE-FRANCE » .....</b>	<b>9</b>
<b>ANNEXE 2 A LA DELIBERATION : .....</b>	<b>24</b>
<b>SOUTIEN REGIONAL A LA MISE EN ŒUVRE DE PARCOURS DE CONTINUITE PROFESSIONNELLE.....</b>	<b>24</b>
1. Cadre du soutien .....	25
2. Structures bénéficiaires .....	27
3. Projets éligibles .....	27
4. Modalités de saisine .....	29
5. Dépenses et Modalités de l'aide .....	29
6. Modalités de suivi .....	31

# EXPOSE DES MOTIFS

## 1. Préambule

La Région est engagée au côté des partenaires sociaux depuis de nombreuses années dans le soutien à la formation des salariés les plus fragiles. Dans un contexte de mutations économiques, technologiques et sociales profondes, la question des compétences des salariés est cruciale pour la sécurisation des parcours et le maintien en emploi, mais également pour anticiper les mobilités et prévenir les risques de rupture professionnelle. La Région soutient ainsi les actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de VAE, mais aussi de reconversion par l'intermédiaire des OPCA<sup>1</sup> et OPACIF<sup>2</sup>. Ces actions sont prioritairement destinées aux salariés rencontrant des difficultés d'accès à la formation et davantage soumis au risque de rupture dans leur parcours professionnel : les salariés peu qualifiés des TPE-PME, les femmes, les travailleurs handicapés ou encore les seniors.

Ces actions relèvent de la politique régionale de continuité professionnelle votée par délibération CR n°51-10 du 1<sup>er</sup> octobre 2010

<http://cr.iledefrance.fr/rapportsIDF/Consultation?doc=del&num=CR 51-10>

Dans le prolongement de cette intervention, en réponse à la crise économique qui fragilise l'emploi dans les TPE-PME franciliennes, et plus particulièrement dans les secteurs confrontés à des mutations technologiques structurelles, la Région Ile de France a été précurseur en créant, avec l'Etat et les partenaires sociaux, un cadre d'actions concertées permettant l'articulation et la mobilisation des moyens dont dispose chacun des partenaires. Ainsi, la convention tripartite signée le 16 septembre 2009 et renouvelée une première fois pour 2 ans entre 2011-2013, a permis d'accompagner les salariés et entreprises franciliennes autour d'une double dimension :

- accompagnement de secteurs professionnels dans une logique d'anticipation et d'action volontariste (secteur de la bijouterie traditionnelle, secteur des agences de voyage confronté au développement du numérique...)
- accompagnement de salariés et d'entreprises ou secteurs confrontés à une situation de « crise » structurelle (imprimerie de lauriers et industries graphiques, industries techniques du cinéma...).

Le décloisonnement et la mutualisation des capacités d'intervention expérimentés depuis 2009 en Ile de France sont aujourd'hui fortement portés par les acteurs nationaux. L'accord-cadre national signé le 9 octobre 2013 entre l'Etat, l'Association des Régions de France et les partenaires sociaux, souligne ainsi la volonté de « *généralisation de conventions régionales Etat/régions/partenaires sociaux pour faciliter le pilotage partagé des projets communs* ».

Cet accord vise à encourager le développement de nouvelles initiatives territoriales concertées, notamment dans le cadre de l'appel à projets « Mutations économiques »<sup>3</sup> dont les objectifs sont :

- l'insertion professionnelle durable des jeunes et leur accès à un premier niveau de qualification,
- l'amélioration de l'accès à la formation des demandeurs d'emploi, et des salariés notamment les plus fragiles,
- la mise en œuvre des actions liées aux mutations économiques notamment celles liées aux transitions écologiques, au développement du numérique ou des biotechnologies permettant d'anticiper les mobilités des salariés (et anciens salariés) des TPE-PME.

---

<sup>1</sup> Organisme Paritaire Collecteur Agréé

<sup>2</sup> Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation

<sup>3</sup> Appel à projet du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) à destination des salariés et demandeurs d'emploi

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, crée, quant à elle dans son article 12, les conditions d'une meilleure orientation et information des actifs en instaurant le conseil en évolution professionnel, qui doit permettre à toute personne (jeune, salarié, demandeur d'emploi) de bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, et ce, quel que soit son statut.

Ce service, qui doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles, vise à favoriser in fine, l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels en lien avec les besoins économiques des territoires et devrait permettre d'optimiser les actions concertées décrites précédemment.

## **2. Poursuite des actions concertées pour la sécurisation des parcours en Ile de France dans le cadre de la convention tripartite**

Il est proposé de renouveler la convention liant la Région, l'Etat et les partenaires sociaux dans l'objectif d'agir conjointement en faveur de la formation professionnelle et de l'emploi des franciliennes et des franciliens. Cette intervention commune doit permettre de décider d'orientations et de priorités d'actions qui seront mises en œuvre par les différents organismes paritaires ou les instances régionales habilitées autour d'une double dimension d'anticipation et d'accompagnement des mutations économiques, technologiques et sociales et de leurs conséquences sur l'emploi.

Ce partenariat vise à accompagner les actifs franciliens, les secteurs professionnels, les entreprises et les territoires, autour des objectifs suivants :

- ↳ Anticiper et accompagner les secteurs en difficulté ou confrontés à des mutations économiques, technologiques, environnementales et sociétales, notamment celles liées aux transitions écologiques, au développement du numérique ou des biotechnologies, avec une priorisation :
  - sur les TPE/PME et les entreprises de l'artisanat dans un cadre sectoriel et/ou territorial précisé annuellement ;
  - sur le développement de l'emploi dans les secteurs et territoires en développement ou à potentiel ;
  - sur les possibilités de favoriser la transmission, reprise et création d'entreprise.
  
- ↳ Sécuriser les parcours pour :
  - Favoriser le maintien en emploi des salariés les plus fragiles d'entreprises confrontées aux mutations notamment celles liées aux transitions écologiques, au développement du numérique ou des biotechnologies ;
  - Favoriser la mobilité professionnelle des actifs franciliens vers les secteurs en développement et les métiers en tension ;
  - Favoriser l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur évolution professionnelle et la construction de leurs choix d'évolution professionnelle, salariée ou entrepreneuriale ;
  - Favoriser l'insertion professionnelle durable des jeunes et leur accès au moins à un premier niveau de qualification.

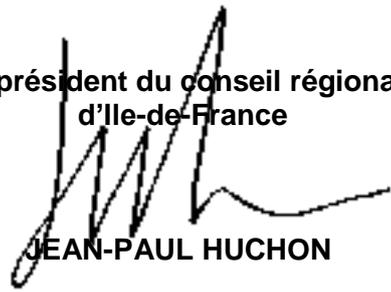
### **3. Approfondissement des actions menées par la Région avec les OPCA/OPACIF pour la formation et l'emploi en Ile de France**

Afin de renforcer la complémentarité des actions menées conjointement par la Région et ses partenaires pour la formation et l'emploi en Ile de France, il est proposé de modifier le règlement d'intervention de la politique régionale de continuité professionnelle afin d'en élargir l'accès au public demandeur d'emploi, pour lequel la Région dispose par ailleurs d'une compétence légale en matière de formation qu'elle met en œuvre notamment dans le cadre du service public régional de formation.

Cette modification permettra de doter la Région de nouvelles capacités d'intervention en complément des actions menées par les partenaires sociaux à destination des demandeurs d'emploi (dans le cadre notamment du dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective - POEC).

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

Le président du conseil régional  
d'Ile-de-France



JEAN-PAUL HUCHON

## PROJET DE DELIBERATION

### DU

La Région s'engage pour l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des franciliens

- **RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION TRIPARTITE ENTRE L'ETAT, LA REGION ET LES PARTENAIRES SOCIAUX POUR LA SECURISATION DE L'EMPLOI**
- **EVOLUTION DU REGLEMENT D'INTERVENTION DE LA POLITIQUE REGIONALE DE CONTINUITE PROFESSIONNELLE**

### LE CONSEIL REGIONAL D'ILE-DE-FRANCE

- VU** Le Code général des collectivités territoriales ;
- VU** Le Code de l'Education ;
- VU** Le Code du travail ;
- VU** La loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 ;
- VU** La loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales ;
- VU** La loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, intégrant l'aide à la VAE ;
- VU** La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- VU** Le règlement (UE) n°651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne, publié au JOUE du 26 juin 2014, L 187/1
- VU** La délibération CR n° 72-07 du 27 juin 2007 relative au Schéma Régional de la Formation Initiale et Continue Tout Au Long De La Vie 2007-2013 ;
- VU** La délibération du Conseil Régional n° CR 10-10 du 16 avril 2010 relative aux délégations d'attributions du Conseil Régional à sa Commission Permanente ;
- VU** La délibération du Conseil Régional n° CR 33-10 du 17 juin 2010 relative au règlement budgétaire et financier ;
- VU** La délibération n°CR 51-10 du 30 septembre 2010 relative au rapport cadre « Politique régionale de continuité professionnelle » ;
- VU** La délibération n°CR 41-11 du 23 juin 2011 relative au rapport cadre « Actions concertées pour la sécurisation des parcours professionnels et la consolidation de l'emploi en Ile-de-France : convention Etat-Région-Partenaires sociaux » ;
- VU** La délibération n° CR 45-13 du 20 juin 2013 qui approuve le Contrat de Plan Francilien de développement de la Formation Professionnelle (CPDFP) ;
- VU** La délibération n° CP 13-827 du 20 novembre 2013 relative à la convention entre la Région et l'ASP pour la gestion et le règlement des aides aux stagiaires, des prestations et subventions pour la formation professionnelle continue, le réseau d'accueil des missions locales, les emplois-tremplin, les dispositifs d'accès à l'apprentissage, de mobilité européenne et internationale, le versement de la prime régionale aux employeurs d'apprentis et pour le contrôle du service fait pour les actions éligibles au fonds social européen ;
- VU** Le budget de la Région d'Ile-de-France pour 2014 ;

**VU** L'avis émis par la Commission de la Formation Professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Alternance;

APRES EN AVOIR DELIBERE

**Article1 :**

Approuve la convention « Actions concertées pour la sécurisation des parcours professionnels et la consolidation de l'emploi en Ile-de-France » entre l'Etat, la Région Ile de France et les représentants franciliens des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au plan national et interprofessionnel telle que présentée annexe 1 à la présente délibération et autorise le Président du Conseil régional à la signer.

**Article 2 :**

Approuve le soutien régional à la sécurisation des parcours et à la consolidation de l'emploi des actifs franciliens pour la mise en œuvre des parcours de continuité professionnelle, et adopte le règlement d'intervention régional relatif au dispositif de « Politique régionale de continuité professionnelle », joint en annexe 2 à la présente délibération.

**Article 3 :**

Abroge le règlement d'intervention «Soutien régional pour la mise en œuvre de parcours de continuité professionnelle» adopté par l'annexe 1 de la délibération CR 51-10 du 30 septembre 2010 relative au rapport cadre « Politique régionale de continuité professionnelle ».

**Le président du conseil régional  
d'Ile-de-France**

**JEAN-PAUL HUCHON**

**ANNEXE 1 A LA DELIBERATION :**

**CONVENTION « ACTIONS CONCERTÉES POUR LA  
SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA  
CONSOLIDATION DE L'EMPLOI EN ILE-DE-FRANCE »**

ACTIONS CONCERTÉES POUR LA CONSOLIDATION DE L'EMPLOI PAR LA SECURISATION  
DES PARCOURS PROFESSIONNELS EN ILE-DE-FRANCE

PROJET DE CONVENTION ENTRE L'ETAT, LE CONSEIL REGIONAL  
ET LES PARTENAIRES SOCIAUX  
2014-2017

Pour l'Etat  
Pour le Conseil Régional  
Pour la CFDT  
Pour la CFE-CGC  
Pour la CFTC  
Pour la CG-PME  
Pour la CGT  
Pour FO  
Pour le MEDEF  
Pour l'UPA

**Préambule :**

Face à la crise économique et financière de 2008 et une dégradation qui s'annonce persistante de la situation économique, l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux régionaux ont souhaité établir un cadre de travail permettant, de mettre en synergie leurs informations et leurs outils d'intervention. Cette volonté s'est concrétisée, en avril 2009, par l'établissement d'une convention partenariale, renouvelée en 2011.

Durant cette période, des actions concertées sur la sécurisation des parcours professionnels et la consolidation de l'emploi, mobilisant les outils dont disposent chacun des partenaires, ont permis de démontrer l'intérêt à agir de manière partenariale pour favoriser la sécurisation et l'innovation dans l'accompagnement des salariés, des entreprises et des secteurs d'activités franciliens face à une situation économique difficile.

Ainsi, la mobilisation des partenaires a notamment favorisé :

- La création de plateformes de sécurisation des parcours des salariés de secteurs en difficulté notamment des industries technique du cinéma et de l'imprimerie. Mais également territoriales, à destination des intérimaires et CDD de l'automobile de Poissy et la plateforme aéroportuaire de Roissy : articulation de moyens et des co financements émanant de l'Etat, de la Région et des partenaires sociaux (OPCA/OPACIF).
- L'accompagnement de secteurs en situation de transition de leur modèle économique articulé à l'accompagnement social des salariés (formation aux nouvelles compétences et, le cas échéant, accompagnement dans les cas de reconversion professionnelle). A titre d'exemple, le secteur des ateliers de joaillerie devant faire face à un risque de délocalisation des commandes de la part des donneurs d'ordre, et le secteur des agences de voyage confronté à la concurrence croissante de la vente de voyages sur internet ont du revoir leur positionnement stratégique. Dans ces deux secteurs des outils d'accompagnement ont été mobilisés afin de réduire les suppressions d'emploi et d'accompagner un changement de positionnement stratégique de ces TPE-PME. L'accompagnement des salariés a été réalisé dans le cadre d'une GPEC sectorielle et d'un dialogue social renforcé.

- Le déploiement d'une offre de services auprès de sous-traitants fragilisés par la liquidation d'un important donneur d'ordre dans le transport. Elle a consisté en une démarche proactive auprès des PME/TPE sous-traitantes, afin d'identifier les difficultés rencontrées et proposer un accompagnement adapté par la mobilisation des outils du commissaire au redressement productif et/ou l'activité partielle avec des modules de formation pré-identifiés pour les salariés (cas des sous-traitants Sernam).
- L'expérimentation de plateformes de mobilité inter-entreprises sécurisées. Cela conduit à capitaliser les expériences de mobilité inter-entreprises menées entre grands groupes et PME en Ile-de-France, formaliser des outils et une doctrine dans une perspective de déploiement territorial. Deux projets concernent la sécurisation de l'insertion des alternants, deux concernent la sécurisation de mobilité inter-entreprises territoriale (secteur du numérique dans les Hauts de Seine et secteur de l'automobile dans les Yvelines) et un projet de mise à disposition temporaire (mais de longue durée) de salariés de grands groupes dans des PME afin de développer des projets dormants.

Au total, sur la période 2009 – 2011 ce sont 317 entreprises et 1510 salariés qui ont pu être accompagnés ; sur la période 2011 - 2013 ce sont 130 entreprises et 2500 salariés accompagnés (cf annexe 2) grâce à un budget mobilisé de façon concerté et complémentaire aux dispositifs de droits communs.

Le total des moyens complémentaires mobilisés pendant la période 2011-2013 par l'ensemble des partenaires a été de 10 630 274 euros dont :

- pour l'Etat : 1 928 952 € ;
- pour la Région : 1 486 000 € ;
- pour les Partenaires sociaux : 7 215 322 €.

Répartis de la façon suivante :

Pour l'Etat :

Les compléments liés à la convention sont répartis sur les actions suivantes :

- ADEC – GPEC pour 1 200 000 € ; (STEP, SNAV, Plateforme audiovisuel, sous-traitants Sernam, mobilité inter-entreprises)
- FNE formation pour 298 952 € (grands hôtels),
- appui Aract pour 150 000 € (évaluation plateformes, appui à maîtrise d'ouvrage SNAV, GPSO, mobilité inter-entreprises...),
- appui Afpa transition pour 280 000 € (STEP, sous-traitants Sernam, DCETC et APR entreprises en difficulté)

De plus, le dispositif de droit commun « Activité partielle » a été facilité pour les secteurs mobilisant un échange d'informations dans le cadre de la convention tripartite (OPCAIM, OPCALIA, INTERGROS, FAFIEC et pour les Grands Hôtel) représentant : 23 428 861 €

Pour la Région,

Les compléments sur les dispositifs spécifiques liés à la convention tripartite sont répartis pour un montant de 1 486 000 € sur les actions suivantes :

Plateformes Industries Techniques Audiovisuelle, Plateforme Industries Graphiques, Plateforme territoriale d'appui aux contrats précaires STEP, Appui pour les salariés des Grands Hôtels.

Au-delà les échanges tripartites ont favorisé la mobilisation des conventions « sécurisation des parcours professionnels » avec les OPCA et OPACIF à hauteur de 8 864 966 €.

Partenaires sociaux :

Les compléments sur les dispositifs spécifiques liés à la convention tripartite se répartissent pour :

- OPCA transports : 344 793 € (Sous-traitants Sernam et Syndicat National des Agences de Voyages),
- OPCA FAFIH : pour les Grands Hôtels (hors prise en charge formation CSP) 164 820 €,
- FONGECIF : 3 481 284 € (BJOP, Grands hôtels, Industries graphiques, PESA, Muteco 77, STEP, Didier Mary, Graphic brochage, Helio Corbeil),
- OPCALIA : 934 069 € (BJOP, Prevent Glass),
- AFDAS : 1 271 707 € (Plateforme des industries techniques du Cinéma),
- AGEFOS PME : 895 669 € (Brodard Graphic, Circle printers, Didier Mary, Graphic brochage, Helio Corbeil),
- AGEFOS CGM : 122 980 € (Plateforme des industries graphiques).

A ces sommes, s'ajoutent l'activité « cœur de métier » des OPCA : Accompagnement, conseil, ingénierie, ensemblier des financements, dont certaines actions sont également facilitées par la relation régulière des partenaires.

Pour autant, depuis 2009 la permanence de la crise se traduit par une activité économique atone et partant, un impact sur l'emploi, impactant toujours fortement les entreprises. Les procédures collectives de licenciements pour motifs économiques se sont même accrues au cours des deux dernières années s'approchant des niveaux de 2009. Ainsi on dénombre en Ile-de-France :

2009 : 737 procédures collectives concernant la suppression de 30 245 emplois

2010 : 501 procédures collectives concernant la suppression de 19 268 emplois

2011 : 477 procédures collectives concernant la suppression de 15 694 emplois

2012 : 557 procédures collectives concernant la suppression de 28 217 emplois

2013 : 649 procédures collectives concernant la suppression de 26 342 emplois

En 2014 (janvier à avril) : 181 procédures collectives concernant la suppression de 9 907 emplois

Au cours de cette période, le nombre de demandeurs d'emploi francilien inscrit à Pôle emploi en catégorie ABC est passé de 693 000 fin décembre 2009 correspondant à un taux de chômage de 8,2% à 865 640 fin décembre 2013 soit un taux de chômage de 8,6% (contre 9,2% au niveau national en 2009 et 9,8% en 2013)

Dans le même temps, l'emploi salarié en Ile-de-France a augmenté de 1,6% sur la période passant de 4 440 978 salariés en décembre 2009 à 4 515 438 salariés en décembre 2013.

La situation économique est marquée par :

- une fragilité accrue des entreprises qui n'ont pas pu restaurer leur trésorerie depuis la crise de 2008 et sont particulièrement vulnérables aux nouvelles baisses d'activité (ex : filière automobile,...). Mais également, des secteurs entiers qui sont structurellement impactés par des évolutions de leur modèle économique (secteurs traditionnels impactés par le numérique comme le commerce de biens et services, l'imprimerie, industries techniques du cinéma...);
- les PME et TPE, qui constituent la cible prioritaire de l'appui apporté par la convention, méconnaissent souvent les outils d'accompagnement existants comme l'activité partielle ou les mesures d'accompagnement du commissaire au redressement productif, attendant le dernier moment pour signaler leurs difficultés.

- une difficulté pour les salariés à anticiper leur reconversion, à se saisir des dispositifs d'accompagnement, à valoriser leurs compétences acquises, à appréhender les besoins des entreprises qui recrutent sur le territoire, à finaliser leur projet professionnel en tenant compte de perspectives réalistes au regard des offres d'emploi et du parcours de formation à engager.

Mais dans le même temps, des dynamiques positives apparaissent. On constate des opportunités d'emploi<sup>4</sup> importantes notamment, comme par exemple, les métiers de production de l'aéronautique ou les métiers de l'informatique et de la silver economy (dont services à la personne et établissements de soins). Par ailleurs, la période 2014 - 2020 s'ouvre sur une perspective de grands projets structurants liés au Nouveau Grand Paris, combinant la réalisation d'importants travaux de transports, la construction de nouveaux logements à hautes performances environnementales, la concentration de pôles de développement économique et de développement de services à proximité des nouvelles gares. L'enjeu de la transition écologique est également porteur d'innovations faisant émerger de nouvelles compétences voire parfois de nouveaux métiers.

Ces perspectives sont les leviers d'action sur lesquels doit s'appuyer cette nouvelle convention tripartite afin :

- d'aider les salariés et les chefs d'entreprises des PME-TPE à s'adapter aux mutations techniques, technologiques et réglementaires et les accompagner dans la préparation aux grands projets à venir, que ce soit le Grand Paris ou les enjeux de la transition écologique, par la formation des salariés et des chefs d'entreprises,
- d'aider les secteurs en croissance à s'ouvrir sur l'intégration de salariés issus d'autres secteurs professionnels,
- d'anticiper la reconversion des salariés. Il s'agit de favoriser et outiller l'émergence de passerelles entre métiers en décroissance et métiers en développement,
- d'identifier les territoires de projets et favoriser l'ancrage de ces actions de sécurisation des parcours notamment dans ces territoires et avec un suivi régionalisé permettant la capitalisation des actions.

Enfin, cette nouvelle période s'ouvre également sur un cadre réglementaire profondément renouvelé, encourageant le renforcement partenarial entre Etat, Région, et Partenaires sociaux. Ces évolutions portent également sur la création de nouveaux outils d'intervention à disposition des partenaires, des branches, des salariés, et des demandeurs d'emploi pour faciliter l'orientation, la formation et l'insertion professionnelle.

Ainsi, on retient en particulier :

- o la Loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;
- o la Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- o l'accord cadre national entre le CPNFP, l'Etat et l'ARF du 9 octobre 2013 qui vise à améliorer la coordination des actions et la réalisation de diagnostics partagés entre les différents acteurs intervenant sur le champ de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des salariés les plus fragiles : Etat, Régions, partenaires sociaux ;

---

<sup>4</sup> Notamment précisées dans l'enquête BMO et les échanges tripartites dans le cadre du plan 100 000

- la convention cadre Etat – FPSPP du 12 février 2013 visant à renforcer l'efficacité des politiques publiques mises en œuvre en matière d'emploi et de formation en promouvant la mise en cohérence de l'action du FPSPP avec l'intervention des autres acteurs agissant dans le domaine de la qualification.

Par ailleurs, au niveau régional, cette convention s'articulera avec les initiatives partenariales et territoriales en cours :

- les CSFR (comités stratégiques de filière régionaux) mis en place en Ile de France, déclinant en territorialisant les orientations impulsées dans le cadre du Comité National de l'Industrie et de la CPCS,
- les projets de contractualisation relatifs au Grand Paris, et conventions- cadre d'accompagnement des grands projets en Ile de France ».

Compte tenu d'un contexte économique encore difficile, fragilisant notamment les PME-TPE et les artisans et face à la dégradation du marché du travail avec un nombre de demandeurs d'emploi en forte augmentation ; les parties à la présente convention réaffirment leur volonté d'engager des actions concertées.

Dans le cadre de la présente convention les parties prenantes souhaitent :

- s'adosser aux expériences engagées dans le cadre des précédentes conventions, pour en retenir les modalités pratiques les plus opérationnelles et les diffuser,
- poursuivre et renforcer l'accompagnement des salariés fragilisés par des actions innovantes et efficaces ; en intégrant pleinement le nouveau contexte règlementaire et les outils d'intervention associés pour sécuriser les parcours professionnels, renforcer les filières professionnelles et accompagner le développement des territoires de projet porteurs d'emplois,
- articuler les instances de gouvernance dans le respect de leur domaine de compétences respectives.

### **Article 1<sup>er</sup> : Objectifs**

L'Etat, la Région Ile-de-France et les Partenaires sociaux d'Ile de France s'engagent à agir conjointement en faveur de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle des franciliennes et franciliens subissant les conséquences sociales et la dégradation de la situation économique quel que soit leur statut.

Cette intervention commune doit permettre de décider d'interventions stratégiques et définir des priorités d'action qui seront mises en œuvre par les différents organismes paritaires ou les instances régionales habilitées. Dans ce cadre, sera déployée une gamme d'outils partenariale (annexe 2) autour d'une double dimension d'anticipation et d'accompagnement des mutations économiques, technologiques et sociales et de leurs conséquences sur l'emploi.

Ce partenariat vise à accompagner les actifs franciliens, les secteurs professionnels, les entreprises et les territoires autour des objectifs suivants :

- l'anticipation des conséquences des mutations économiques sur l'emploi et les compétences, notamment dans les entreprises de l'artisanat et les TPE-PME,
- la préservation de l'emploi et/ou l'appui à la reconversion des salariés dans les entreprises confrontées à l'accélération des mutations économiques, technologiques, environnementales et sociétales,
- l'accompagnement du développement de l'emploi dans les secteurs en croissance (ex : industrie aéronautique...) ou à potentiel (notamment ceux liés aux transitions écologiques,

- au développement du numérique ou aux biotechnologies) pour favoriser la reconversion des salariés,
- l'appui aux territoires de projets pour faciliter le développement de l'emploi (notamment territoires des Contrats de Développement Territorial et PACTES, zones aéroportuaires et MIN de Rungis) pour favoriser la reconversion des salariés,
  - l'appui au développement de la mobilité interentreprises sécurisée.

## **Article 2 : Principes et lignes directrices du partenariat**

Au-delà de la mobilisation des dispositifs de droit commun<sup>5</sup> des acteurs de l'emploi et formation professionnelle, l'action conjointe des signataires s'organise autour des principes d'intervention suivants :

- principe de subsidiarité et de complémentarité au regard de l'exigence centrale de responsabilité sociale et territoriale de l'entreprise et de respect de ses obligations légales,
- principe d'engagement des acteurs professionnels concernés, au niveau interprofessionnel, de la filière et de la (ou des) branche(s) professionnelle(s), incluant notamment la participation des organismes paritaires gestionnaires de la formation professionnelle compétents,
- principe d'impulsion et facilitation assurée par les partenaires régionaux dans leur portage de projets communs se déclinant au niveau territorial ou sectoriel,
- principe de confidentialité pour les informations transmises aux partenaires,
- principe d'inscription des actions dans le cadre d'une concertation avec les partenaires sociaux territorial ou sectoriel et en favorisant, quand il y a lieu, un dialogue social approfondi avec les instances représentatives du personnel dans l'entreprise.

L'action conjointe des signataires est :

- 1) centrée sur une logique de sécurisation des parcours professionnels des salariés et demandeurs d'emploi, prioritairement pour les catégories socioprofessionnelles les plus exposées au risque de rupture professionnelle,
- 2) prioritairement tournée vers les secteurs et les territoires touchés par d'importantes mutations économiques ou technologiques ainsi que sur les secteurs en développement et les territoires de projets porteurs d'une croissance en emplois pour favoriser la reconversion des salariés et la sécurisation des parcours professionnels,
- 3) organisée dans une logique collective, prioritairement tournée vers les petites et moyennes entreprises, au sens de l'Union européenne. Lorsque l'impact social est significatif, l'action des signataires peut également concerner de plus grosses entreprises, dès lors qu'elle s'inscrit dans le cadre plus large de la branche ou de la filière professionnelle et que les entreprises et/ou les branches assurent pleinement leur responsabilité sociale en termes d'engagements pour la préservation de l'emploi.

## **Article 3 : Pilotage et gouvernance**

L'intervention partenariale repose sur la volonté commune de mettre en œuvre des démarches partagées en mobilisant les informations et les outils dont disposent chacun des signataires, directement ou par l'intermédiaire de ses partenaires et opérateurs.

Un comité stratégique est chargé d'assurer le pilotage, la gouvernance et le suivi, de préciser et d'adapter les modalités de mise en œuvre de la présente convention.

---

<sup>5</sup> Dispositifs mentionnés en annexe (activité partielle..)

Il s'attache à intervenir prioritairement sur des sujets de fonds relatifs au développement économique, à l'emploi et aux compétences ayant des impacts sur l'activité régionale voire nationale tels que les secteurs vivant des mutations difficilement maîtrisées ou des territoires subissant des chocs socio-économiques répétitifs.

Il développe une veille sur les grandes évolutions, les grands projets, les territoires (implantations d'activités, Nouveau Grand Paris, Grand Roissy, Orly-Rungis, Plateau de Saclay, démarches CDT/PACTE...) influençant l'activité francilienne dans son ensemble.

Les membres du Comité stratégique sont des représentants des signataires de la présente convention en mesure de mobiliser les instances décisionnelles de leur institution :

- Pour les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel, ce sont les représentants des organisations siégeant au sein de la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale pour l'Emploi et la Formation (COPAREF).
- Pour les représentants de l'Etat, les représentants désignés par le Préfet de région
- Pour les représentants de la Région, les représentants désignés par le Président du Conseil régional,

Le comité stratégique se réunit quatre fois par an, ou plus fréquemment si une urgence le nécessite. Il peut s'appuyer sur des travaux techniques menés à sa demande en lien avec les partenaires et opérateurs précédemment mentionnés ; inviter des personnalités qualifiées ou porteurs de projet à participer à certains de ses travaux.

Rôle du comité stratégique :

- identifier les secteurs, territoires et publics nécessitant une intervention prioritaire, en fonction de l'évolution de la situation économique et sociale d'une part et de la mobilisation et des projets des acteurs de ces secteurs professionnels et de ces territoires d'autre part ; pour définir des cibles d'actions partenariales,
- initier et valider les plans partenariaux d'intervention,
- arrêter les procédures d'instruction et de validation des projets pouvant bénéficier de financements et de la mobilisation de la gamme d'outils partenariaux ;
- identifier les sujets pouvant donner lieu à sollicitation, via les OPCA, du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), au travers des appels à projets « chômage partiel », « mutations économiques et technologiques » et « périodes de professionnalisation et DIF en 2014 »,
- préciser les conditions de suivi de l'utilisation des financements accordés par les différents partenaires,
- adapter en continu les prestations déployées en fonction des besoins et des résultats obtenus par l'action conjointe des signataires,
- explorer, et négocie le cas échéants, des modalités innovantes d'utilisation ou d'évolution des outils existants,
- décider de mobiliser des ressources pour établir les diagnostics territoriaux ou sectoriels nécessaires afin de renforcer les possibilités d'anticipation et faciliter l'émergence et la mise en œuvre d'action (OREF, observatoires de branches ou de territoires, Insee, services statistiques de l'Etat et de la Région, Pôle Emploi...),
- décider de la mobilisation d'appuis à la mise en œuvre d'actions par des partenaires (ARACT, DEFI METIERS... notamment) qui peuvent se voir confier un rôle d'appui à la maîtrise d'ouvrage sur la base de lettres de missions précisant les attendus.

La liste des secteurs en difficulté et ceux en croissance est transmise annuellement ainsi que la liste des grands projets franciliens. La liste des entreprises ayant engagé une procédure collective de licenciement économique, et dans la mesure du possible celles qui sont fragilisées, est communiquée mensuellement. Les secteurs et les territoires prioritaires sont retenus par le comité stratégique afin d'orienter les actions mises en œuvre.

Les signataires déterminent au sein du comité stratégique les modalités opérationnelles d'accès des bénéficiaires à l'intervention partenariale, et notamment les services en charge de l'aide à la conception, de la réception et de l'instruction des projets susceptibles d'être soutenus.

Dans la perspective de développer une connaissance et une lisibilité la plus large possible de la situation des secteurs et territoires et des possibilités existantes, les signataires profitent de cet espace d'échanges et de dialogues pour s'informer mutuellement des priorités de leurs instances de gouvernance, de leur programmation budgétaire et des évolutions de leurs dispositifs.

Au niveau départemental, les services de l'Etat (la Direccte et ses unités territoriales) jouent un rôle pivot, en lien avec les services de la Région et les représentants des partenaires sociaux.

Ils s'informent mutuellement des cas d'entreprises susceptibles d'être concernées par cette intervention, au titre de leur secteur et/ou territoire d'activité et de leur situation économique et sociale, dans le respect de la confidentialité des informations tel que visé à l'article 2.

Ils s'appuient sur les espaces de dialogue social territorial existants et veillent à la pleine implication des institutions représentatives du personnel au sein des entreprises

Ils pourront mobiliser, en tant que de besoin, d'autres partenaires qui pourront être associés à la démarche initiée par la présente convention et notamment : les collectivités territoriales (conseils généraux, intercommunalités...), les acteurs locaux de l'emploi (les maisons de l'emploi) et les organismes consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers et de l'artisanat, chambres d'agriculture).

Un groupe technique est créé pour mener à bien les travaux du comité stratégique. Il est composé des représentants des signataires et rassemble les représentants de Pôle emploi, des OPCA (incluant les OPACIF) ainsi que, si nécessaire, tout autre acteur pertinent du service public de l'emploi, de la formation professionnelle ou de l'orientation et les opérateurs pertinents visés à l'article 6.

Se réunissant toutes les six semaines, les missions du groupe technique sont de :

- alerter le Comité stratégique sur les possibilités d'actions partenariales,
- étudier les conditions de faisabilité des actions prioritaires, pour faciliter les décisions par le comité stratégique,
- proposer des plans d'actions partenariaux au comité stratégique, à partir de constats partagés,
- mettre en œuvre les décisions de celui-ci,
- rendre compte de la mise en œuvre des actions et propose des adaptations.

Instance de coordination des opérateurs, il assure la coordination et l'articulation des moyens de chacun et prépare le bilan annuel, coordonné par le secrétariat technique de la convention.

Les ordres du jour et procès-verbaux du Groupe technique sont systématiquement transmis au Comité stratégique.

#### **Article 4 : Intervention de Pôle Emploi**

Pôle Emploi est pleinement associé par l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux régionaux à la conception et à la mise en œuvre des interventions conjointes prévues par la présente convention. Au titre de son action de droit commun et de son offre de services spécifique sur la question des mutations économiques, Pôle Emploi apportera son expertise et ses outils, au travers :

- de l'accompagnement des publics demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle et via la désignation de correspondants faisant le lien avec les cellules de reclassement et des plateformes d'évolution professionnelle,
- du financement de formations pour favoriser le retour ou l'accès à l'emploi durable par l'acquisition de compétences dans le cadre des achats de formation collectives ou de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) mise en œuvre en partenariat avec les OPCA,
- du financement de démarches d'accompagnement VAE,
- des données statistiques à sa disposition sur les territoires, les publics ou les secteurs professionnels.

#### **Article 5: Intervention des organismes paritaires gestionnaires de la formation professionnelle**

Les organismes paritaires interprofessionnels gestionnaires de la formation professionnelle (OPCA-OPACIF) sont directement associés à la conception et à la mise en œuvre de la gamme d'outils partenariale. Les organismes paritaires de branche sont également associés dans le cadre des plans sectoriels d'intervention définis avec les partenaires sociaux concernés, conformément à l'article 3 de la présente convention.

Les partenaires sociaux siégeant au comité stratégique de la convention en relaient les orientations auprès des organes d'administration des OPCA et OPACIF. De même, les partenaires sociaux sur les territoires participeront à l'identification et éventuellement au pilotage et à l'animation des actions à y mener.

Sur recommandation du Comité stratégique cité en article 3, les OPCA/OPACIF peuvent être sollicités pour porter une démarche dans le cadre des appels à projets du FPSPP.

D'une façon générale les organismes paritaires jouent leur rôle d'ensemblier, de conseil et d'expertise auprès des branches professionnelles, des entreprises et des salariés et favorisent une mobilisation prioritaire tant que possible dans le cadre de leur gouvernance nationale propre, sur certains dossiers, au vu des priorités décidées en Comité stratégique.

Dans la mise en œuvre des interventions sectorielles ou interprofessionnelles, ils seront référents techniques pour les actions des secteurs sur lesquels ils interviennent afin d'assurer la coordination des moyens mis à disposition par les cosignataires et faciliter les remontées d'information au Comité stratégique.

## **Article 6 : Mobilisation de l'expertise des autres partenaires et opérateurs**

L'Etat, la Région Ile-de-France et les Partenaires sociaux régionaux s'accordent pour associer à leur intervention, en tant que de besoin, leurs partenaires et opérateurs concernés, notamment :

- le GIP-CARIF Défi Métiers, au titre de ses missions générales d'observation en qualité d'OREF, d'animation de réseaux et de communication. Il peut être par ailleurs chargé d'assurer le secrétariat technique du comité stratégique et du groupe technique et de capitaliser les ressources et résultats des actions menées,
- l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) pour son expertise sur l'organisation de travail dans des contextes de mutations économiques et pour son savoir-faire dans l'appui des partenaires sociaux et du dialogue social. L'ARACT pourra notamment être mandatée par le comité stratégique pour faciliter et accompagner l'émergence de projets stratégiques sectoriels ou territoriaux, puis des plans d'actions correspondants. Ce rôle d'appui à la maîtrise d'ouvrage doit notamment permettre de faciliter le repérage de projets et de préciser les conditions de leur mise en œuvre d'un projet (porteur, contenu, calendrier...),
- la Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAMIF) au titre de ses outils de prévention et d'accompagnement des actifs fragilisés par la maladie, le handicap et/ou le vieillissement, dans le cadre d'actions complémentaires de sécurisation des parcours sur la prévention de la désinsertion professionnelle,
- l'URSSAF Ile de France au titre de sa démarche d'accompagnement des secteurs et des entreprises, notamment celles qui rencontrent des difficultés financières,
- Paris Région Entreprise pour assurer les contacts nécessaires à toute solution ou prise d'initiative avec les entreprises confrontées aux mutations économiques et sociales, ainsi que la recherche de nouveaux partenaires industriels, dans une logique de dialogue avec les agences et organismes des départements concernés,
- les acteurs des filières/branches impliqués dans le cadre des CSFR (Pôles de compétitivité...),
- l'AFPA Transition, dans le cadre du marché de l'Etat sur l'accompagnement des mutations économiques, pourra être mobilisée, en tant que de besoin, sur les différentes missions financées,
- les acteurs du conseil en évolution professionnelle institué par la loi du 5 mars 2014 et mis en œuvre par les cinq opérateurs que sont Pôle Emploi, les missions locales, CAP Emploi, les OPACIF et l'APEC, ainsi que les opérateurs, membres du service public régional de l'orientation, désignés par la Région, pourront également être mobilisés dans ce cadre.

## **Article 7: Modalités financières**

Les partenaires sociaux s'engagent, par l'intermédiaire de leurs OPCA, à mobiliser leurs fonds mutualisés ainsi que les fonds du FPSPP auxquels ils ont accès dans le cadre des appels à projets.

L'Etat s'engage à mobiliser ses outils de droit de commun listés en annexe.

La Région s'engage, sous réserve du vote des crédits par l'assemblée régionale, à mobiliser ses outils de droit commun listés en annexe

Les propositions d'ingénierie financière et opérationnelle seront formulées par les OPCA/OPACIF concernés et/ou Pôle Emploi et soumises aux différents partenaires et financeurs afin de trouver dans le traitement des dossiers la solution la mieux adaptée à chacune des situations rencontrées.

### **Article 8 : Evaluation**

Le bilan annuel des actions de la convention est présenté au Comité stratégique par le Groupe technique, en s'appuyant sur les travaux de l'opérateur visé à l'article 6.

Par ailleurs, le Comité stratégique souhaite engager une évaluation globale des actions mises en œuvre depuis 2009. Il précise les conditions de réalisation d'une évaluation des actions de la Convention tripartite avant la fin de la première année. Cette évaluation a vocation à être rendue avant la dernière année de la présente convention.

Une information régulière du CREFOP, au regard du calendrier et de la gouvernance de celui-ci, est organisée par les signataires de l'accord régional.

### **Article 9 : Communication**

D'une façon générale, le Comité stratégique coordonne la communication autour de la mise en œuvre et des réalisations de la convention.

Les parties à la présente convention, comme les opérateurs mobilisés, s'engagent à mentionner l'ensemble des signataires dans leur communication externe sur la convention. Plus pratiquement, il est convenu de renforcer la lisibilité des actions réalisées, notamment pour mobiliser les réseaux en :

- communiquant sur le résultat des bilans annuels et le cas échéant, de l'évaluation externe,
- réalisant un rapport d'activité annuel,
- étudiant les conditions de valorisation des actions menées dans le cadre de la convention tripartite,
- créant les outils favorisant la connaissance des modalités de fonctionnement de la convention (saisine, information à faire remonter, conditions de validation des projets...).

Par ailleurs, les parties à la présente convention s'engagent à communiquer sur les actions mises en œuvre dans le cadre de la convention en mobilisant leurs propres ressources (réseaux, moyens habituels de communication...) pour renforcer la notoriété de ces actions et faciliter le recrutement de bénéficiaires potentiels de ces actions (entreprises ou salariés).

### **Article 10 : Durée de la convention :**

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans.

Les signataires se réservent la possibilité de conclure des avenants à la présente convention.

Une révision annuelle est possible, au regard des priorités d'action déterminées annuellement, et un renouvellement pourra être envisagé sur la base de l'évaluation conduite par le Comité stratégique.

Fait à Paris, en dix exemplaires, le

Pour la CFDT

Pour la CFE CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour FO

Pour l'UPA

Pour la CGPME

Pour le MEDEF

Pour le Conseil Régional

Pour l'Etat

## **Annexe - Gamme des outils mobilisables**

### **Pour l'Etat :**

Tous les dispositifs de droit commun, notamment :

- engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), dans leur double volet prospectif et d'actions opérationnelles,
- marché d'appui aux mutations économiques (Opérateur Afp Transition). Mandat à l'AFPA Transition, dans le cadre du marché de l'Etat sur l'accompagnement des mutations économiques, pourra être mobilisée en tant que de besoin sur les différentes missions du marché (Diagnostic Collectif d'Employabilité et de Transfert des Compétences, Aide Personnalisée au Reclassement, GPECT ou journée d'expertises ad'hoc),
- plateforme d'appui aux mutations économiques,
- mobilisation des dispositifs dégagés dans les plans filières, dispositifs publics d'accompagnement des restructurations et des licenciements pour motif économique (allocations temporaires dégressives et cellule d'appui ponctuelle...),
- dispositifs de prévention des licenciements : activité partielle, et FNE Formation,
- conventions de promotion de l'emploi,
- financement de dispositifs VAE.

Ces financements sont mobilisables sous-réserve d'inscription annuelle en Loi de finances.

Autres outils potentiellement mobilisables :

- conventions de revitalisation,
- mobilisation du Fonds Social Européen dans le respect des appels à projet,
- mobilisation des outils du commissaire au redressement productif (orientation vers les commissions départementales de suivi des entreprises, ou vers le CIRI pour entreprises > 400 salariés).

### **Pour la Région :**

Tous les dispositifs de droit commun, notamment :

- dispositif de « continuité professionnelle » en mobilisant les partenariats actifs avec les OPCA et les OPACIF dans le cadre des conventions existantes,
- dispositifs de droit commun à destination des publics demandeurs d'emploi : chéquiers VAE ou qualifiants, bilans de compétence, Programmes de formation qualifiant Compétences, Programme qualifiant territorialisé, Actions d'initiative territoriale,
- plates-forme ressources humaines,
- professionnalisation des acteurs de l'emploi,
- mobilisation des dispositifs dégagés dans les plans filières,
- pactes territoriaux pour l'emploi, la formation et le développement économique, -FSE : mobilisation du Fonds social européen dans le respect des appels à projet,
- dispositif Rebond.

### **Pour les Partenaires sociaux :**

- implication dans la convention en cohérence avec l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009. A ce titre, l'identification de moyens spécifiques, au titre du FPSPP, doit permettre d'intervenir et de cofinancer des actions en faveur des publics concernés par la

- présente convention notamment en mobilisant les appels à projets du FPSPP « chômage partiel », « mutations économiques et technologiques » et « périodes de professionnalisation et DIF » (convention cadre 2013-2015),
- fonction d'orientation politique, débattue au sein de la COPAREF, conformément à l'article 51 de l'ANI du 7 janvier 2009, afin de rechercher des positions communes entre partenaires sociaux sur la mise en œuvre de la présente convention et sur les modalités de participation des organismes paritaires de formation professionnelle à sa réussite,
  - conseil et accompagnement des secteurs professionnels, des entreprises et des salariés ; actions d'information et de promotion de l'intervention partenariale,
  - mobilisation du FSE par les OPACIF notamment dans le cadre du CIF,
  - mobilisation des outils OPCA/OPACIF : Pour ce qui concerne les outils relevant d'une démarche individuelle (droit individuel à formation en 2014 puis compte personnel de formation, congé individuel de formation, congé Validation des Acquis de l'Expérience, bilan de compétences, ...) les organismes paritaires étudient les possibilités de mieux les promouvoir et d'en favoriser l'accès, notamment par une simplification des procédures de validation des projets, ou en améliorant les conditions de prise en charge.

Les organismes paritaires mobilisent dans le cadre des orientations données par leurs instances décisionnelles les outils dont ils disposent au titre du plan de formation, de la professionnalisation ou de la mobilisation des fonds FPSPP notamment dans le cadre de la POE.

**ANNEXE 2 A LA DELIBERATION :**  
**SOUTIEN REGIONAL A LA MISE EN ŒUVRE DE PARCOURS**  
**DE CONTINUITÉ PROFESSIONNELLE**

## 1. Cadre du soutien

Cadre communautaire :

Le présent soutien s'inscrit dans le cadre du règlement (UE) n°651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne, publié au JOUE du 26 juin 2014, L 187/1.

L'objectif de ce soutien est de développer une démarche de sécurisation professionnelle permettant de réaliser des « parcours de continuité professionnelle ». Ceux-ci s'appuient sur des actions adaptées de conseil, d'information, d'orientation et de formation qui visent :

- la consolidation dans l'emploi ou la reconversion des salariés,
- l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Ces parcours de continuité seront mis en œuvre dans le cadre de partenariats avec des organismes paritaires qui mobiliseront notamment des actions de type :

- plan de formation, périodes de professionnalisation, congés individuels de formation en direction des salariés,
- Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), CIF CDD et CSP en direction des demandeurs d'emploi.

En ce qui concerne les salariés, la priorité sera donnée aux plus fragiles, et notamment à ceux qui accèdent le moins à la formation et particulièrement les salariés faiblement qualifiés dans les petites et moyennes entreprises. Ceci afin de consolider leur emploi ou de préparer leur reconversion, notamment par un parcours de formation.

Par ailleurs, la professionnalisation des salariés des structures d'accueil, d'information et d'orientation (AIO) pourra également être soutenue en contractualisant avec leur OPCA de branche, afin de garantir une qualité de service sur le territoire francilien et accompagner les mutations souhaitées de ce service.

Les OPCA/OPACIF sont des acteurs essentiels pour mettre en place des parcours de continuité professionnelle de par les moyens qu'ils mobilisent pour la formation des actifs. Ils sont des partenaires incontournables de la Région, le cas échéant avec l'Etat et/ou Pôle Emploi, pour réunir et coordonner les moyens et acteurs nécessaires afin d'organiser et faciliter la mobilité et l'évolution professionnelle des actifs face aux trois défis qui traversent le marché du travail :

- le défi économique, lié à des mutations technologiques permanentes, aux recompositions résultant de la conjoncture économique et aux difficultés de certains secteurs,
- le défi social, lié à l'élévation nécessaire du niveau de qualification dans une société du savoir et de la connaissance dans laquelle la déqualification expose au risque de déclassement ; Une attention prioritaire sera portée sur le renforcement du socle de compétences et plus particulièrement pour la lutte contre l'illettrisme, l'accès aux savoirs de base et aux compétences clés,
- le défi écologique, lié à la nécessaire transition vers de nouveaux modes productifs et l'adaptation correspondante des compétences.

A partir de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle prévu par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, tout actif pourra

s'insérer dans un parcours de formation visant l'insertion dans l'emploi, la professionnalisation et la consolidation de l'emploi ou la reconversion.

- **L'insertion** dans l'emploi par le biais d'une formation professionnalisante et/ou qualifiante permettant l'acquisition de compétences nécessaires à l'accès à des emplois pré-identifiés ou vers des secteurs porteurs, prioritairement sur les premiers niveaux de qualification.

Ce type de parcours pourra être mis en œuvre dans le cadre de partenariat avec les organismes paritaires en complément notamment des fonds du FPSPP.

- La consolidation de l'emploi grâce à **la professionnalisation** ou la qualification : les parcours de continuité professionnelle devront concourir à la consolidation de l'emploi de salariés qui pourront ainsi conserver leur poste, accéder à un autre poste plus qualifié au sein de l'entreprise ou, le cas échéant, dans une autre entreprise, mais sans connaître de rupture et de période de chômage. A ce titre, il ne s'agit pas de préparer une reconversion sur un autre métier, mais bien de professionnaliser un salarié sur son activité, en lui permettant d'acquérir des compétences complémentaires nécessaires pour rester en emploi (ou à assurer un service de qualité et renouvelé s'agissant des salariés des structures d'AIO).

Ce type de parcours de continuité pourra être mis en œuvre dans le cadre de partenariats avec des organismes paritaires qui mobiliseront des actions de type plan de formation, périodes de professionnalisation, congés individuels de formation.

- La préparation de **la reconversion** grâce à la qualification : la reconversion professionnelle peut s'effectuer par une formation qualifiante, dans un cadre choisi, le salarié a un nouveau projet professionnel, ou contraint, lorsque le salarié est obligé de se reconvertir en réponse à des mutations économiques et technologiques qui fragilisent le secteur d'activité dans lequel il est employé.

Ces formations qualifiantes préparant une reconversion peuvent s'effectuer sous différents statuts pouvant se succéder pendant la période de formation (salarié, bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle, demandeur d'emploi). Il importe en conséquence que les différents financeurs de formations s'articulent étroitement pour faciliter la continuité de la prise en charge, à la fois des frais de formation et de la rémunération du bénéficiaire.

Ce soutien régional pourra se faire pour des actions dont le périmètre est :

- o Territorial : concernant des salariés au sein de différentes entreprises dépendants de différents secteurs professionnels mais présents sur un même territoire,
- et/ou
- o Sectoriel : concernant des salariés au sein d'entreprises d'un même secteur professionnel mais présents sur l'ensemble de la région Ile de France, ou concernant des demandeurs d'emploi se formant dans un même domaine/métier dans le cadre de la POE collective,
- et/ou
- o Thématisé notamment sur la consolidation du socle de compétences et particulièrement les savoirs de bases et/ou les évolutions nécessaires à la mise en place d'une démarche de conversion écologique et de développement durable.

## 2. Structures bénéficiaires

- Les OPCA/OPACIF interprofessionnels ou de branche professionnelle intervenant sur le public cible salarié/demandeur d'emploi visé au point 3.

Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés(OPCA) sont des organismes paritaires, codirigés par des représentants des employeurs et des salariés, agréés par l'Etat afin de collecter les fonds de la formation professionnelle des entreprises des branches professionnelles et/ou des secteurs d'activité déterminés, et auxquels les entreprises sont tenues d'adhérer.

Les Organismes Paritaires Agréés pour le Congé Individuel de Formation (OPACIF) sont également des organismes paritaires agréés par l'Etat concernant des branches professionnelles ou des secteurs d'activité déterminés, chargés de la mise en œuvre du congé individuel de formation, du congé bilan de compétences et du congé validation des acquis de l'expérience (VAE).

## 3. Projets éligibles

Le projet doit correspondre à un besoin structurel ou conjoncturel concernant un secteur professionnel (ou plusieurs pour les OPCA/OPACIF interprofessionnels), un territoire ou une thématique jugée prioritaire par la Région. Il bénéficie prioritairement aux salariés des TPE-PME.

Les projets intégrant une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) feront l'objet d'une instruction spécifique par les services de la Région, visant notamment à s'assurer de leur cohérence avec les actions financées par ailleurs dans le cadre des dispositifs de droit commun à destination des demandeurs d'emploi.

Le projet doit également :

- **Concerner le public résident francilien**

Salariés franciliens en CDI/CDD/Intérimaire en activité, en phase de licenciement ou récemment licencié et prioritairement :

- des catégories socioprofessionnelles (CSP) 1, 2 et 3, c'est-à-dire Ouvriers non qualifiés, Ouvriers qualifiés ou Employés,
- quelle que soit la CSP dont ils relèvent :
  - Les femmes,
  - Les salariés handicapés,
  - Les salariés en deuxième partie de carrière (de plus de 45 ans),
- les salariés des structures d'AIO relevant de la convention collective du 21 février 2001 des missions locales et PAIO, afin de garantir une qualité de service sur le territoire francilien,
- éventuellement, des salariés hautement qualifiés dans le cadre des projets de R&D ou d'appui aux salariés des TPE/PME, en priorité des pôles de compétitivité franciliens, ou tout autre public salarié pour lequel la Région souhaite mener une action, stipulée dans le cadre d'un appel à projet.

Demandeurs d'emploi et jeune en insertion inscrits dans une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC).

- **Concerner des entreprises implantées en Ile de France**

Prioritairement TPE/PME au sens européen du terme, c'est-à-dire notamment des entreprises d'un effectif inférieur ou égal à 250 salariés et n'appartenant pas à un groupe. Des actions concernant d'autres entreprises peuvent être considérées à titre dérogatoire, si elles sont impactées par des mutations économiques et sociales, et après étude et accord formel des services de la Région.

- **Viser un ou plusieurs des objectifs**

- organiser, pour les actifs, la possibilité de s'informer et de construire un parcours de développement professionnel,
- favoriser la pérennisation des emplois des salariés dont les activités sont impactées par des évolutions technologiques, économiques ou sociales qui nécessitent l'acquisition des compétences nouvelles ou qui doivent s'adapter à de nouvelles activités connexes à leur cœur de métier, et même parfois se reconvertir,
- contribuer au retour à l'emploi par la qualification de salariés licenciés dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en construisant de larges partenariats et assurant la sécurisation des parcours de formation et des trajectoires professionnelles des personnes,
- favoriser le développement de nouvelles compétences, pour faciliter la mobilité professionnelle vers les métiers porteurs dans le cadre d'implantation d'entreprises ou d'activités en croissance,
- qualifier des demandeurs d'emploi pour leur permettre d'accéder à un emploi durable,
- conforter l'emploi de salariés fragilisés par des lacunes de savoirs de base, notamment ceux pénalisés par l'illettrisme,
- encourager les initiatives d'entreprises, ou de branches professionnelles, désireuses d'engager des démarches de conversion écologique qui nécessitent de former leurs salariés à de nouvelles techniques et organisations respectueuses de l'environnement et des principes du développement durable,
- professionnaliser les salariés de secteurs de l'Accueil Information Orientation (AIO), de l'Accompagnement socioprofessionnel, et de la Formation Professionnelle.

- **Mettre en œuvre prioritairement des actions suivantes constitutives d'un parcours de continuité professionnelle :**

- Appuis individuels ou collectifs à l'information, l'orientation, au positionnement, à la constitution du projet d'évolution professionnelle, à l'accompagnement de parcours, la mise en place de plateformes d'évolution professionnelle spécifiques à un secteur ou la mobilisation d'outils tels que des antennes provisoires ou permanentes dans des maisons de l'emploi sont, à ce titre, envisageables.
- Formations préparant aux certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou reconnues par les conventions collectives conclues dans le secteur visé; (diplômes, titres professionnels, titres et certificats de qualification professionnelle).
- Formations de remise à niveau des savoirs de base, et particulièrement de lutte contre l'illettrisme, permettant aux salariés d'acquérir les prérequis nécessaires à la préparation des certifications indiquées ci-dessus, ou/et leur permettant une meilleure qualité de relations et de pratiques professionnelles.

- Formations professionnalisantes et de perfectionnement qui devront permettre, si possible, des reconnaissances d'équivalence avec des parties de ces certifications.
- Formations permettant d'acquérir de nouvelles compétences liées à l'organisation des conditions de travail et modes de production imposées notamment par la conversion écologique et au développement durable.
- Formations aux fonctions de premier niveau d'encadrement d'équipes, (limitées à 100 heures).
- Démarches de VAE, permettant l'accompagnement des salariés qui désirent en bénéficier avec l'accord de leur entreprise.

Suivant les branches professionnelles et territoires sur lesquels portent le projet, des priorités en matière d'âge des bénéficiaires, de domaines et/ou de niveaux des formations visées pourront être définies dans le cadre d'appels à projets ; l'objectif recherché étant de contribuer à mieux soutenir les projets d'évolution et de continuité professionnelle des actifs.

## 4. Modalités de saisine

Les OPCA/OPACIF doivent faire une demande et fournir, les documents suivants :

- fiche de présentation du projet,
- plan prévisionnel de financement faisant apparaître l'ensemble des cofinancements du projet,
- pour les actions en cours : un bilan intermédiaire précisant la typologie du public, typologie des formations financées, des employeurs...,
- pour les actions terminées : un bilan complétées des suites données à l'action de formation.

Un projet pourra proposer des parcours de continuité professionnelle correspondant à :

- un programme d'action pour répondre à un besoin structurel,
- un programme d'action pour répondre à un besoin conjoncturel.

Concernant les entreprises, les secteurs ou les territoires affectés par les mutations économiques et sociales, ces projets pourront être transmis tout au long de l'année dans un délai compatible avec la mise en place rapide d'une réponse adaptée à la situation (au moins 4 mois avant tout démarrage d'action).

Par ailleurs la Région peut également lancer des appels à projets concernant des interventions spécifiques auprès des salariés d'un secteur ou d'un territoire. Ces interventions pourront correspondre à une priorité thématique portée par la Région (lutte contre l'illettrisme ; insertion par l'Activité Economique, développement durable...) ou liée à un événement conjoncturel.

## 5. Dépenses et Modalités de l'aide

L'aide régionale n'intervient qu'au-delà du seuil de l'obligation légale de formation ou résultant d'accord conventionnels de branche ou de secteur. L'OPCA/OPACIF et les employeurs, le cas échéant d'autres financeurs, finançant les coûts restants.

Les dépenses éligibles correspondent exclusivement à la prise en charge des coûts pédagogiques des actions de formation, du congé de Validation des acquis de l'expérience et du congé Bilan de compétences. Les actions d'accompagnement sont également éligibles dans le cadre notamment des plateformes d'accompagnement. Le coût de la prestation d'accompagnement sert de base au calcul de la subvention régionale.

**- Pour les OPCA**

La subvention régionale représente au maximum :

- 50% des dépenses éligibles pour les actions prioritairement à destination des salariés relevant des CSP 1, 2 et 3, ouvriers, ouvriers qualifiés et employés (ce public représente à minima 70% des effectifs formés ou accompagnés pour chaque projet).
- 50% du coût pédagogique horaire fixé par les barèmes régionaux dans le cadre de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi.

Le montant global de la participation régionale est limité à :

- 2 000 000 € par an pour les OPCA interprofessionnels, par structure bénéficiaire.
- 1 000 000 € par an pour les OPCA de branches, par structure bénéficiaire.

De manière générale, le montant de la subvention régionale ne peut excéder 30 % du montant total de l'ensemble des coûts relatifs à l'action (coûts pédagogiques, rémunérations et frais annexes).

**Cas particulier concernant le secteur de l'AIO**, l'aide régionale s'inscrit dans un programme global, concerté avec la branche professionnelle et les institutions de tutelle (Etat). Ce programme sera constitué de formations correspondant chacune aux compétences liées aux activités exercées au sein des emplois repères définis à la convention collective du 21 février 2001 des missions locales et PAIO. L'OPCA devra prendre en charge au moins 50% du coût global de ce programme, et la Région pas plus de 50%. Il sera ainsi procédé à une répartition concertée entre la Région, l'OPCA, et d'autres financeurs éventuels, des formations à financer.

**Cas particulier concernant le secteur de l'aide au domicile des personnes**, l'aide régionale correspond à un soutien à hauteur de 50 % maximum du coût des actions de formation et, si nécessaire, à 50 % maximum de la rémunération des salariés durant leur formation, à la condition que cette dernière soit considérée comme prise sur le temps de travail. La Région ne prend pas en charge la rémunération des salariés si la formation se déroule hors temps de travail.

**Dans tous les cas**, la participation financière de l'OPCA, des employeurs ou autres financeurs au coût global de l'action (coût pédagogique, rémunération et frais annexes) mises en œuvre doit impérativement représenter au moins les 50 %.

**- Pour les OPACIF**

Dans la limite d'un plafond de 2.000 000 € pour l'OPACIF interprofessionnel et de 600 000 € pour les OPACIF de branches, par structure bénéficiaire, l'aide régionale est plafonnée :

- concernant les Congés Individuels de Formation, la participation de la Région est limitée à un montant maximum équivalent à : 3 000 € x nombre de bénéficiaires, et porte exclusivement sur les coûts pédagogiques ;
- concernant les congés Bilan de Compétences et les congés VAE, la participation régionale est limitée à un montant maximum équivalent à 500 € x nombre de bénéficiaires.

**Dans tous les cas :**

Le montant de la subvention régionale dépendra notamment, en fonction des priorités régionales en termes de public, des cofinanceurs intervenant sur l'action, de la disponibilité des crédits, le cas échéant du taux de réalisation de l'année n-1, du niveau de réalisation de l'année en cours, et des

perspectives proposées par la structure. Il est arrêté par l'assemblée délibérante de la Région. Une convention est ensuite conclue et signée par la Région et le bénéficiaire de la subvention.

## **6. Modalités de suivi**

La structure bénéficiaire doit fournir conformément aux stipulations conventionnelles les éléments suivants :

- Bilan(s) intermédiaire(s) ;
- Bilan d'activité final des réalisations précisant la part effectuée sur financement régional.

Adaptés aux spécificités de chaque intervention, ils comprennent à minima :

- les données relatives à la typologie des employeurs concernés,
- les données relatives à la typologie des bénéficiaires, salariés ou demandeurs d'emploi formés,
- les caractéristiques et les coûts des actions réalisées,
- la liste des organismes intervenants,
- un bilan financier de la consommation des cofinancements régionaux en rapport avec le montant total des dépenses.

Elle s'engage également à saisir les données de suivi dans le système d'information de la Région (SAFIR).

En outre des comités de suivi ou de pilotage sont conventionnellement prévus, avec, le cas échéant, la participation d'autres financeurs et acteurs.