

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

7 SQUARE MAX HYMANS
75741 PARIS CEDEX 15

Paris, le 06 MARS 2009

Le Ministre de l'économie,
de l'industrie et de l'emploi

à

Madame et Messieurs les Préfets de région

Mesdames et Messieurs les Préfets
de département

Madame et Messieurs les Directeurs
régionaux du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle

Mesdames et Messieurs les Directeurs
départementaux du travail, de l'emploi et
de la formation professionnelle

Objet : Instruction DGEFP n° 2009-05 du 6 mars 2009 relative à l'accompagnement des mutations économiques et au développement de l'emploi.

La forte dégradation de la conjoncture justifie que l'administration territoriale de l'Etat s'implique fortement pour susciter la mise en place de projets de qualité et les financer dans des délais rapides, à partir des outils d'intervention dont elle dispose déjà. Dans cette perspective, je vous invite à mobiliser toutes les démarches et dispositifs existants permettant la mise en place d'actions de formation et le développement de partenariats opérationnels avec les branches et les entreprises, en veillant à articuler au mieux les initiatives prises au niveau régional et départemental.

Ainsi qu'il vous l'a déjà été indiqué, des crédits supplémentaires vous seront attribués dans le cadre du plan de relance, afin de porter vos capacités d'intervention sur ces dispositifs à 150 M€. Il convient donc de préparer les conditions d'une dépense publique pertinente au regard des besoins des territoires.

1. – Encouragement au développement d'actions de formation :

La formation des salariés constitue, en périodes de sous-activité, une priorité pour permettre aux salariés d'acquérir les compétences dont l'entreprise a besoin afin de faire face à l'évolution de son marché ou de se préparer à une mobilité professionnelle. Toutes les formations organisées pendant le temps de travail doivent donc être encouragées, en alternance le cas échéant avec des périodes de chômage partiel.

La mise en place effective de l'accord en cours de négociation entre l'Etat et le Fonds unique de péréquation sur la mise en œuvre d'un dispositif exceptionnel en faveur du maintien de l'emploi et du développement des compétences pour les secteurs en difficultés, dans le courant de l'année 2009, vous donnera des possibilités supplémentaires d'intervention.

Dans ce contexte et dans l'attente de ces nouvelles perspectives, vous êtes invités à examiner dans les meilleurs délais les projets susceptibles d'être soutenus via des conventions de formation-adaptation du FNE, en particulier en lieu et place du chômage partiel, le FUP étant amené à l'avenir à intervenir au profit de ce type d'actions.

Afin de faciliter le montage des dossiers, des instructions détaillées actualisant et assouplissant l'instruction de 1996 vous seront apportées prochainement sur les points suivants :

- articulation avec le chômage partiel,
- nouveau champ d'application : publics cibles, taille des entreprises, catégories de formation, etc,
- partenariats avec les OPCA et les conseils régionaux,
- modalités de conventionnement et intervention du FSE (taux d'intervention etc).

2. - **Stimulation des initiatives partenariales favorables au développement de l'emploi et des compétences :**

Je vous encourage vivement à intensifier les partenariats déjà engagés avec les branches professionnelles ou interprofessionnelles sur vos territoires pour permettre aux entreprises et aux salariés de prévenir les difficultés d'emploi et de préparer l'avenir en favorisant des mesures actives de gestion des ressources humaines en période de sous-activité : mobilité interne et externe, formation, actions collectives de VAE, diagnostics de compétences, mutualisation de moyens pour gérer des situations d'emploi à temps partagé...

A ce titre, les EDEC seront mobilisés en particulier dans des secteurs à forte concentration de main d'œuvre (automobile, textile, BTP, agro-alimentaire, chimie intérim.....). Des EDEC territoriaux concerneront les PME et les TPE dans le cadre de l'interprofessionnel.

Afin de faciliter un déploiement plus rapide et ciblé de ces démarches, vous serez prochainement destinataires d'instructions visant d'une part, à assouplir les modalités de conventionnement des EDEC, et d'autre part, à élargir les dépenses éligibles, notamment aux rémunérations versées au cours des périodes de formation mises en œuvre pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés les plus fragilisés.

J'appelle votre attention sur le fait que les EDEC peuvent également constituer un cadre permettant de déployer tout type d'action susceptible de dynamiser l'emploi telles que les groupements d'employeurs, le développement du multi-salariat, la reprise et transmission d'entreprises, l'appui à la création d'activité, les cellules d'appui à la mobilité, les plateformes emploi...

Par ailleurs, je vous invite à accompagner par des actions d'aide au conseil GPEC les PME qui chercheraient à associer une activité réduite avec de la formation. Cette aide au conseil permettra aux PME d'avoir recours, si elles le souhaitent, à un conseil externe, pour élaborer un programme d'actions en ressources humaines personnalisé, articulé à leur plan de charges et combinant activité réduite et formation, voire chômage partiel si besoin.

Afin d'optimiser cette démarche, il y a lieu de favoriser des opérations collectives du type mise à disposition d'un conseil externe pour les PME d'un même bassin d'emploi. Outre une facilité d'accès à ce concours externe, de telles opérations collectives de conseil devraient permettre de faire émerger des synergies et des complémentarités d'actions pour maintenir l'emploi dans les territoires en développant les compétences des salariés susceptibles notamment de quitter une branche en réduction d'effectifs pour rejoindre un secteur créateur d'emplois.

Compte tenu des enjeux en termes d'emploi, les moyens mis à votre disposition seront programmés rapidement dans le cadre du plan de relance. Vous voudrez bien me faire part de vos besoins complémentaires dans les meilleurs délais.

Bertrand MARTINDOT
D. MARTINDOT
Délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sommaire

1.	Champ d'application	4
1.1	Développement des compétences des salariés et prévention des licenciements pour motif économique	5
1.2	Articulation FNE-Formation et licenciement pour motif économique	5
1.3	Articulation entre le FNE-Formation et la démarche GPEC	5
2.	Contenu du conventionnement	6
2.1	Taille de l'entreprise ou du groupement d'employeurs	6
2.2	Publics cibles	6
2.3	Formations éligibles	6
2.3.1	Engagement des entreprises ou groupements d'employeurs	7
2.3.2	Assiette éligible	7
2.3.3	Taux de prise en charge et seuil d'intensité	8
2.4	Instruction des conventions	9
2.4.1	Dossier de demande de subvention	9
2.4.2	Seuil de déconcentration	10
2.4.3	Durée des conventions	10
2.4.4	Consultations et avis	10
2.4.5	Analyse technique préalable	10
2.4.6	Contrôle de service fait	10
2.5	Accords cadres conclus avec des OPCA ou FAF	11
2.6	Conventions conclues avec des entreprises ou avec les groupements d'employeurs	11
3.	Cofinancement	11
3.1	Cofinancement avec le Fonds social européen et le conseil régional	11
3.2	Cofinancement privé	12
4.	Eléments budgétaires et comptables	12

La présente instruction est une refonte complète des textes relatifs au FNE-Formation. Toutes les circulaires antérieures sont abrogées.

1. Champ d'application

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

L'aide à la formation du Fonds national de l'Emploi peut être mobilisée afin d'accompagner les salariés et les entreprises ou groupements d'employeurs particulièrement affectés par la crise économique et financière.

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

Le recours au FNE-Formation pour cofinancer des opérations de formation (rémunération et coûts pédagogiques) est obligatoirement alternatif aux périodes de chômage partiel.

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

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

Les entreprises ou groupements d'employeurs rencontrant d'importantes difficultés du fait de la conjoncture économique ou de tout autre motif mentionné par l'article R. 5122-1 peuvent être contraints de réduire ou de suspendre leur activité et à demander l'autorisation de mettre leurs salariés au chômage partiel afin de prévenir des licenciements. En cas de chômage partiel sur une longue durée, il existe un risque réel de perte de compétences pour l'entreprise ou le groupement d'employeurs et un affaiblissement de l'employabilité des salariés. Le recours à la formation permet de maintenir ou de développer le niveau de qualification des salariés et de répondre aux besoins futurs de l'entreprise ou du groupement d'employeurs.

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

Dans certains cas, des périodes de chômage partiel peuvent être alternées avec des périodes de formation qui interviennent en lieu et place du chômage partiel.

Nota : Pendant le chômage partiel, des formations hors temps de travail peuvent être mises en place notamment dans le cadre du DIF, du plan de formation ou de la période de professionnalisation. Il n'y a pas lieu de mobiliser le FNE-Formation dans ce cadre.

1.2 Articulation FNE-Formation et licenciement pour motif économique

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

1.3 Articulation entre le FNE-Formation et la démarche GPEC

Le recours au FNE-Formation doit être cohérent avec la politique régionale de branche ou intersectorielle menée par les services de l'État.

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

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

En outre, la démarche EDEC peut permettre le cofinancement de rémunérations. Vous veillerez à en assurer la cohérence avec le FNE-Formation (cf. fiches n° 2 et n° 3).

2. Contenu du conventionnement

2.1 Taille de l'entreprise ou du groupement d'employeurs

Le FNE-Formation est mobilisé en priorité au sein des entreprises ou groupements d'employeurs de moins de 250 salariés.

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

2.2 Publics cibles

Ces actions sont destinées prioritairement aux :

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

Nota : Les cadres peuvent également bénéficier de ce dispositif.

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

2.3 Formations éligibles

Les formations éligibles sont celles ayant pour objet la reconnaissance des qualifications telles que définies à l'article L. 6314-1 du code du travail, notamment par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ainsi que les formations figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

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

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

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

2.3.1 Engagement des entreprises ou groupements d'employeurs

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

Dans cette logique, doivent être exclus du périmètre de la convention FNE-Formation les salariés dont le contrat est rompu ou va être rompu pour :

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

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

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

2.3.2 Assiette éligible

Afin de permettre une cohérence entre les dossiers FSE et FNE, une assiette éligible commune des dépenses est fixée. Les dépenses éligibles peuvent être constituées de :

- Dépenses directes de personnel de l'entreprise ou du groupement d'employeurs (ingénierie et conception, diagnostic préalable, étude des besoins, objectifs et définition du projet, information, sensibilisation et communication sur l'opération, suivi...)
- Prestations externes. L'entreprise ou le groupement d'employeurs peut recourir pour les besoins de réalisation de l'opération à la mobilisation de prestataires en capacité de répondre aux problématiques de l'opération (organismes de formation, organisme paritaire, cabinet conseil, prestataire en communication ...). L'entreprise ou le groupement d'employeurs est tenu d'effectuer une mise en concurrence des prestataires potentiels et de retenir l'offre qui présente le meilleur rapport coût / avantage ;
- Dépenses directes liées aux participants à l'opération. Il s'agit ici de la prise en charge des rémunérations et /ou des frais de transport, restauration et hébergement des salariés sur facture et justificatifs de l'entreprise ou du groupement d'employeurs ;
- Dépenses directes et indirectes de fonctionnement de l'entreprise ou du groupement d'employeurs ;
- Ainsi que toute autre dépense éligible au titre du Fonds social européen.

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

2.3.3 Taux de prise en charge et seuil d'intensité

Dispositions communautaires

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

Tout projet de formation au bénéfice d'une entreprise ou d'un groupement d'employeurs pour lequel un montant d'aides publiques supérieur à deux millions d'euros est envisagé, que ces aides proviennent de sources locales, régionales, nationales ou communautaires, est soumis à l'obligation de notification préalable à la Commission européenne.

Le régime cadre exempté des aides à la formation permet aux pouvoirs publics de mettre en œuvre des aides à la formation sur l'ensemble du territoire national.

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

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

Formations spécifiques :

	Taux d'intensité d'aide maximum de droit commun	Majoration travailleurs défavorisés ou handicapés	Taux d'intensité d'aide maximum majoré
Petite entreprise (- 50 salariés)	45 %	+ 10 %	55 %
Moyenne entreprise (50 à 250 salariés)	35 %	+ 10 %	45 %
Grande entreprise (+ 250 salariés)	25 %	+ 10 %	35 %

Formations générales :

	Taux d'intensité d'aide maximum de droit commun	Majoration travailleurs défavorisés ou handicapés	Taux d'intensité d'aide maximum majoré
Petite entreprise (- 50 salariés)	80 %		80 % (1)
Moyenne entreprise (50 à 250 salariés)	70 %	+ 10 %	80 %
Grande entreprise (+ 250 salariés)	60 %	+ 10 %	70 %

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

En application des dispositions visées à l'article 39-4 du règlement R 800/ 2008, le total des coûts de rémunération des participants à la formation et des dépenses indirectes de fonctionnement sont admis à concurrence du total des autres coûts admissibles à savoir les dépenses directes de personnel, de fonctionnement et de prestations externes, en l'occurrence les coûts de personnel des formateurs, les frais de déplacement des formateurs et des participants à la formation, y compris les frais d'hébergement, les autres dépenses courantes directement liées au projet, l'amortissement des instruments et équipements au prorata de leur utilisation exclusive pour le projet de formation en cause, les coûts de services de conseil concernant le projet de formation. Pour les coûts de personnel des participants à la formation, seules peuvent être prises en considération les heures durant lesquelles les travailleurs ont effectivement participé à la formation, déduction faite des heures productives.

Dispositions nationales complémentaires au titre du FNE-Formation

L'entreprise (ou le groupement d'employeurs) ou l'OPCA (ou Fonds d'assurance formation) contribue obligatoirement au financement de l'opération de formation selon les dispositions prévues au point « 3. Cofinancement ».

Le taux de participation de fonds privés ne peut être inférieur à celui de l'Etat. _____

Formation spécifique et formation générale

Formation spécifique

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

Une formation générale

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

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

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

Le taux de financement du FNE-Formation sera mobilisé à hauteur maximale de 17 % de l'assiette éligible dans le respect des taux d'intensité d'aide maximum autorisés par le règlement général d'exemption par catégorie n° 800/2008 de la Commission du 6 août 2008. Ce taux pourra être porté à 30 % en fonction de la situation de l'entreprise (ou du groupement d'employeurs) et des cofinancements mobilisables (notamment non cofinancement du FSE).

2.4 Instruction des conventions

2.4.1 Dossier de demande de subvention

La DGEFP mettra à votre disposition un dossier type FNE-Formation.

En cas de cofinancement FSE, un dossier commun FSE/FNE, l'acte attributif de subvention (convention) et le bilan d'exécution sont utilisés pour ce type de montage sur la base des modèles applicables à la programmation FSE 2007/2013.

2.4.2 Seuil de déconcentration

Les dossiers de demande de subvention FNE-Formation sont instruits par les DDTEFP. Les DRTEFP coordonnent et arbitrent l'instruction des dossiers. Les DRTEFP saisissent la DGEFP / SDMEDA / Mission FNE pour les demandes de financement au titre du FNE-Formation supérieures à 500 000 euros ou lorsque la demande émane d'une entreprise (ou d'un groupement d'employeurs) ou d'un groupe de plus de 5 000 salariés.

Les DRTEFP adressent chaque mois à la DGEFP / SDMEDA / Mission FNE un état récapitulatif des conventions conclues.

2.4.3 Durée des conventions

Les conventions sont conclues pour une durée pouvant aller jusqu'à 12 mois.

Les conventions qui ont été soumises pour avis à la DGEFP lui sont à nouveau soumises en cas de renouvellement ou d'avenant aux fins de reconduction.

2.4.4 Consultations et avis

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

2.4.5 Analyse technique préalable

La DDTEFP procède à l'instruction du dossier de demande de financement. Elle peut s'appuyer sur l'analyse technique réalisée par l'OPCA ou le FAF.

Il appartient au directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de définir les modalités de sa collaboration avec l'OPCA ou le FAF dans ce cadre.

Un appui aux DDTEFP et DRTEFP, par voie de prestations externes, pour l'instruction des dossiers peut être envisagé dans le respect du code des marchés publics.

2.4.6 Contrôle de service fait

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

La DDTEFP procède au contrôle de service fait. Les DRTEFP coordonnent et arbitrent le contrôle de service fait.

Un appui aux DDTEFP et DRTEFP par voie de prestations externes pour le contrôle de service fait peut être envisagé dans le respect du code des marchés publics.

2.5 Accords cadres conclus avec des OPCA ou FAF

La DGEFP peut conclure des accords cadres nationaux de coopération avec les OPCA ou les Fonds d'assurance formation (FAF) fixant un certain nombre d'engagements des OPCA ou FAF en contrepartie d'une contribution du FNE-Formation. De tels accords peuvent définir des objectifs et des moyens à mettre en œuvre par les OPCA ou les FAF dans le cadre de leur contribution à des opérations cofinancées par des conventions FNE-Formation.

Ces accords cadres ne se substituent pas aux conventions conclues avec l'entreprise ou le groupement d'employeurs. Ils ne concernent pas la participation communautaire au titre du FSE.

2.6 Conventions conclues avec des entreprises ou avec les groupements d'employeurs

Le FNE-Formation est mobilisé dans le cadre d'une convention conclue entre le préfet, le cas échéant par délégation le DDTEFP, et une entreprise ou un groupement d'employeurs.

Le préfet de département (ou par délégation le DDTEFP) compétent pour signer la convention est celui du siège social de l'entreprise ou du groupement d'employeurs.

3. Cofinancement

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

Il conviendra de rechercher par ailleurs la participation des financeurs suivants :

- FSE,
- Conseil régional,

ainsi que tout autre financeur public ou privé.

3.1 Cofinancement avec le Fonds social européen et le conseil régional

La DDTEFP, dès lors qu'elle est saisie par une entreprise ou un groupement d'employeurs d'une demande de conventionnement FNE-Formation, examine avec la DRTEFP l'opportunité et les modalités d'une mobilisation du FSE.

Dans les régions métropolitaines, les crédits du FSE sont mobilisables dans le cadre de l'axe 1 « Contribuer à l'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques » du programme opérationnel national de l'objectif « Compétitivité régionale et emploi ». Un ciblage du cofinancement communautaire sera recherché au profit des salariés des TPE et PME. Le taux d'intervention est fixé à 45% du coût total éligible des projets.

Dans les départements d'outre-mer, le soutien des projets par le FSE se conformera aux conditions d'éligibilité prévues spécifiquement par chaque programme opérationnel FSE de l'objectif « Convergence ».

Les services chargés de l'instruction des demandes de cofinancement par le FSE des actions conduites dans le cadre du dispositif du FNE formation veilleront à ce que les plans de financement ne fassent pas apparaître de double financement (au titre des crédits communautaires comme des contreparties).

Les contreparties apportées par les cofinanceurs précités ne peuvent pas être déjà gagées au titre d'un autre projet soutenu par le FSE.

En parallèle, la DRTEFP sollicite le conseil régional pour un cofinancement.

3.2 Cofinancement privé

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

Le taux de participation de l'entreprise ou du groupement d'employeurs, lorsqu'il est obligatoirement requis, ne peut être inférieur à celui de l'Etat. Dans le cas du plan de formation, la participation de l'OPCA ou du FAF sera au moins égale à celle de l'Etat.

Par ailleurs, je vous recommande de porter le taux de cofinancement privé, dans la mesure du possible et en fonction des cofinancements obtenus, à 70 %.

4. Eléments budgétaires et comptables

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

Eléments de gestion

La règle $AE = CP$ s'applique dans la gestion de ce dispositif.

Il convient de préciser, dans la convention, le coût prévisionnel maximum de l'Etat qui correspond au montant total du projet de formation multiplié par le « taux de prise en charge Etat » arrêté par le service gestionnaire (avec, le cas échéant, l'avis préalable de la DGEFP).

Ce montant fera l'objet d'une autorisation d'engagement et d'un crédit de paiement en début de convention, le service gestionnaire se réservant la possibilité d'exiger un remboursement des sommes indues en cas d'inexécution de la convention.

Imputation budgétaire

Délégation de crédits : Restructurations

Dispositif : FNE Formation adaptation

Programme Action Sous action : 103 -01 02

Article d'exécution : 29

Compte PCE : 652115 8G

La DGEFP préconise l'utilisation du compte PCE ci-dessus indiqué. Néanmoins, selon la spécificité de vos dossiers, il est possible que vous soyez amenés, à la demande de votre TPG, à utiliser d'autres comptes.

Support juridique : convention

Les imputations comptables se feront dans un premier temps sur la base des nomenclatures ci-avant définies.

Dans un deuxième temps, lorsque les crédits ouverts en loi de finances initiale seront épuisés, une instruction précisant la nouvelle nomenclature budgétaire spécifique au plan de relance vous sera communiquée afin d'imputer les dépenses sur cette nomenclature.

1) Assouplissement des règles de cadrage d'un projet EDEC :

Afin de raccourcir les délais de mise en œuvre des EDEC et de faciliter leur déploiement, leurs règles de cadrage sont assouplies à deux niveaux : mode de contractualisation et choix de l'organisme relais.

- La circulaire DGEFP n°2006-18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et des qualifications dans les territoires prévoit que le projet de réalisation d'un EDEC doit faire l'objet d'une part, d'un accord cadre signé par l'Etat, les organisations professionnelles et les autres partenaires du projet ; et d'autre part d'une convention financière conclue avec l'organisme relais mandaté par le partenariat de l'accord-cadre.

Cette procédure peut être simplifiée au bénéfice de la seule signature d'un accord cadre ayant aussi valeur de convention financière. Par la suite et si besoin, cette contractualisation pourra faire l'objet d'avenants.

- L'organisme relais est mandaté par le partenariat du projet pour assurer la gestion de l'opération. Il s'agit de préférence d'un organisme paritaire collecteur agréé.

Afin de faciliter la mise en œuvre des EDEC dans les branches ou les territoires peu structurés, une organisation professionnelle ou interprofessionnelle, voire toute autre structure dûment mandatée par le partenariat du projet, pourra avoir un rôle d'organisme relais.

2) Elargissement des dépenses éligibles :

2.1) **Les dépenses liées à la rémunération** des salariés peuvent, sous certaines conditions, être prises en compte dans l'assiette relative au calcul de la participation de l'Etat pour les actions au bénéfice des salariés et plus particulièrement les actions de formation¹ mises en œuvre pour favoriser leur maintien en emploi.

Cette prise en charge, par l'Etat, d'une partie de la rémunération des salariés durant leur formation est conditionnée par le respect général de l'effet levier de 70 % et, par celui, de l'encadrement des aides communautaires. Elle concernera prioritairement les PME de moins de 250 salariés et les publics fragiles.

2.2) L'émergence de structures *ad hoc* capables d'accompagner les salariés concernés tout au long de leur processus d'évolution doit être favorisée afin de faciliter les transitions professionnelles sur les bassins d'emplois.

Les dépenses éligibles aux ADEC pourront prendre en compte les dépenses liées à la constitution et au fonctionnement (sur une durée déterminée d'amorçage) de ces structures.

¹ Concernant les types de dépenses éligibles dans le cadre des actions de formation, on se référera utilement au point 2.3.2 « Assiette éligible » de la fiche technique n°1 relative au FNE-Formation.

Ces différentes structures peuvent prendre les formes suivantes :

-**Antennes Emplois Interentreprises** (ou Plate forme Emploi) en charge non seulement de favoriser la mobilité des salariés mais également d'être en capacité d'identifier les besoins en compétences exprimés ou latents des entreprises du bassin d'emploi, créant ainsi au niveau de ce bassin une bourse dynamique de l'emploi...

- **Cellules d'appui à la mobilité** capables de faciliter les démarches de tout salarié amené à changer de lieu de travail, voire de cadre de vie...

-**Grouperments d'employeurs pour sécuriser le multi-salariat...**Toute structure porteuse de passerelles entre entreprises en tension et entreprises en sur effectifs.

3) L'aide au conseil GPEC.

On se référera à la circulaire DGEFP N° 2008/09 du 19 juin 2008 relative aux modalités de gestion en 2008 des crédits déconcentrés des programmes 102 et 103 pour ce qui concerne la mise en œuvre de l'aide au conseil GPEC. Les dispositions décrites dans ce texte sont applicables en 2009.

Toutefois, en veillant à une coordination étroite entre approches régionales et approches par bassin d'emploi, il conviendra de **favoriser des opérations collectives du type mise à disposition d'un conseil externe pour les PME d'un même territoire.** Cette aide au conseil permettra aux PME de ce territoire d'avoir recours, si elles le souhaitent, à un conseil externe, pour élaborer un programme d'actions en ressources humaines personnalisé, articulé à leur plan de charges et combinant activité réduite et formation, voire chômage partiel si besoin. Ce conseil externe pourra aussi être mobilisé en amont de conventions FNE formation.

4) Elargissement des sujets de contractualisation :

L'objectif est de favoriser un traitement plus global et intégré des situations (entreprises et personnes) dans une logique de continuum entre difficultés conjoncturelles d'emploi et démarches d'anticipation.

Il s'agit de contractualiser (accords cadres régionaux ou infra) avec les partenaires sociaux des branches, des secteurs professionnels, des réseaux d'entreprises, l'interprofessionnel, des territoires sur les actions habituelles d'anticipation (aide au conseil GPEC, CEP et appuis techniques, ADEC) mais également sur des actions visant à traiter les difficultés conjoncturelles d'emploi telles que :

- les actions de développement des compétences en période de sous-activité;
- le recours au chômage partiel ;
- l'accompagnement des reclassements internes ou externes de salariés licenciés pour motif économique ou menacés de l'être : diagnostics collectifs d'employabilité, aide à la formulation de projets professionnels, organisation des mobilités internes et externes, formation et amont/aval de celle-ci, aide à la reprise d'emploi, aide à la création d'entreprises, cellules de reclassement d'entreprise ou interentreprises, plateformes de reconversion ;
- le recours au FNE-formation
- autres...

De telles contractualisations seront portées par les DRTEFP (en coordination étroite avec les DDTEFP, pôles départementaux ultérieurement), associant fortement la dimension économique et sociale du traitement des problèmes d'emploi. Elles incluront le SPE, spécialement Pôle emploi et rechercheront la participation des collectivités territoriales, en particulier des conseils régionaux.

5) Mise en œuvre :

- Vous vous assurerez que ces opérations prennent en compte les objectifs de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Vous veillerez à chaque fois à ce que des critères d'évaluation soient intégrés dans le montage de l'opération, en indiquant notamment le nombre de salariés bénéficiaires.

1) Rappel des principes d'intervention :

Le FNE-formation répond à la situation individuelle et ponctuelle d'une entreprise ou d'un groupement d'employeurs.

Les démarches EDEC-aide au conseil GPEC visent plusieurs entreprises. Elles ont vocation à concerner des collectifs d'entreprises et viennent en appui de la politique emploi-formation d'une branche ou d'un territoire.

Vous veillerez à ce que ces deux dispositifs soient mobilisés en cohérence.

2) Complémentarité ADEC/FNE-formation

Le FNE-formation permet de mettre en œuvre des mesures de formation professionnelle (telles que définies aux articles L.6314-1 et 6313-11 du code du travail) afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

Les actions de développement des emplois et des compétences (ADEC) ont une vocation plus intégrante en permettant de combiner un ensemble d'actions susceptibles de sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés d'une branche ou d'un bassin d'emploi (formation, certification, bilans de compétences, VAE, tutorat mais aussi développement des mobilités, acquisition de compétences nécessaires à la création d'activité, et à la transmission et reprise d'entreprise, émergence de structures facilitant les transitions professionnelles sur les bassins d'emplois...).

En outre, un ADEC peut permettre le cofinancement des rémunérations. Vous veillerez à en assurer la cohérence avec le FNE-formation.

3) Articulation FNE formation-aide au conseil GPEC.

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

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

4) Favoriser des démarches globales et intégrées

Dans le contexte actuel, l'objectif doit être de favoriser un traitement plus global et intégré des situations (entreprises et personnes) dans une logique de continuum entre difficultés conjoncturelles d'emploi et démarches d'anticipation.

Il s'agit de contractualiser (accords cadres régionaux ou infra) avec les partenaires sociaux des branches, des secteurs professionnels, des réseaux d'entreprises, l'interprofessionnel, des territoires sur les actions habituelles d'anticipation (aide au conseil GPEC, CEP et appuis techniques, ADEC,...) mais également sur des actions visant à traiter les difficultés conjoncturelles d'emploi telles que :

- les actions de développement des compétences en période de sous-activité;
- le recours au chômage partiel ;
- l'accompagnement des reclassements internes ou externes de salariés licenciés pour motif économique ou menacés de l'être : diagnostics collectifs d'employabilité , aide à la formulation de projets professionnels, organisation des mobilités internes et externes, formation et amont/aval de celle-ci, aide à la reprise d'emploi, aide à la création d'entreprises, cellules de reclassement d'entreprise ou interentreprises, plateformes de reconversion ;
- le recours au FNE-formation
- autres...

De telles contractualisations seront portées par les DRTEFP (en coordination étroite avec les DDTEFP, pôles départementaux ultérieurement), associant fortement la dimension économique et sociale du traitement des problèmes d'emploi. Elles incluront le SPE, spécialement Pôle emploi et rechercheront la participation des collectivités territoriales, en particulier des conseils régionaux.

1. Mise en œuvre concrète du lien emploi-formation et élargissement des sujets de conventionnement EDEC : les accords des branches « textile-habillement-cuir »*

L'application en région Nord-Pas de Calais de l'accord national EDEC conclu avec les branches du textile-habillement-cuir, qui se décline dans les régions, présente deux qualités qui en font une bonne pratique : d'une part, il exploite toutes les possibilités du lien emploi-formation en déployant des outils d'aide à la mobilité²; d'autre part, il s'adosse à un accord qui lie les volets préventif et défensif dans le cadre d'une approche partenariale avec le Conseil régional et le service public de l'emploi.

2. Développement de la GPEC territoriale reposant sur une coordination étroite entre l'Etat et le Conseil Régional*

En région Nord-Pas de Calais, les actions de « GPEC territoriale » structurent l'offre d'aide au conseil en GPEC en s'appuyant sur les quinze bassins d'emplois de la région. Un double choix a été fait : cibler les PME de moins de 100 salariés et des entreprises en situation « froide » au regard des mutations.

Chaque bassin d'emploi est doté d'une structure ressource choisie au sein des porteurs potentiels : Comité de bassin d'emploi (CBE), Maison de l'emploi, CCI. Elle propose aux PME des diagnostics en ressources humaines, des conseils en organisation et des plans d'action.

Sur chaque bassin, le porteur de projet est lié par un dispositif conventionnel qui organise les étapes d'intervention et assurent les financements. Le Conseil Régional finance la phase 2 dite de caractérisation des problématiques de chaque entreprise et d'articulation avec la GPEC dans le cadre de l'accompagnement collectif.

3. Développement de l'emploi et des compétences dans le nord des Deux-Sèvres : articulation des outils CEP et ADEC, et travail sur les structures porteuses d'emplois (Accord 2007-2010)

Cet accord s'applique aux salariés des filières industrielles, aux nouveaux arrivants, aux publics en difficultés, aux salariés de petites et moyennes entreprises et groupements d'employeurs du bassin d'emploi.

Il vise à améliorer la connaissance des filières et des emplois pour anticiper les mutations économiques.

* Exemple de bonne pratique cité dans le Rapport IGAS 2008 relatif aux actions incitatives de l'Etat auprès des PME pour le développement de la gestion des ressources humaines

² L'accord régional met en œuvre de façon dynamique des parcours facilitant la mobilité intersectorielle conçus par l'accord national :

- parcours de formation aboutissant à «des compétences repérables et transférables entre entreprises» pour des métiers tels qu'opérateur de production, agents de maîtrise, logisticien généraliste, comptable...

- parcours aboutissant, sur la base d'actions de positionnement et de VAE préalable, à des certificats de qualification professionnelle inter-industries (CQPI) pour trois métiers : agent logistique, conducteur d'équipement industriel, technicien de maintenance (reconnus par 9 branches dont la vente à distance, la distribution, le commerce et la distribution alimentaire, le médicament, la métallurgie, le papier carton et les branches adhérentes au FORTHAC).

Deux outils complémentaires sont mobilisés (CEP et ADEC) pour mettre en œuvre les actions suivantes :

- Etude de faisabilité sur la création d'un groupement d'employeurs.
- Etude sur le devenir des filières industrielles du territoire, sur les métiers qui risquent de disparaître et sur ceux qui pourraient émerger.
- Repenser l'accompagnement vers l'emploi marchand au delà des dispositifs existants, dans un contexte de pénurie de main d'œuvre.
- Travail sur un référentiel territorial des compétences et sur les transferts ou les adaptations d'un secteur à un autre.
- Mise en place d'un processus d'accompagnement des salariés nouvellement arrivés sur le territoire, pour faire en sorte qu'ils s'intègrent et développent leurs compétences.
- Mise en place de formations au management, à la gestion des ressources humaines des nouveaux employeurs ou des employeurs de moins de 100 salariés.
- Mise en place de processus de mobilité des salariés vers la reprise d'entreprises.

Le partenariat du projet réunit, autour de la DRTEFP, le CBE de Bressuire (dans ses 4 composantes), les DDTEFP concernées, l'Agefos-PME, le Conseil régional.

4. Déploiement d'actions de proximité et accompagnement direct des PME pour passer d'une démarche de sensibilisation à la mise en œuvre d'actions concrètes

Dans la région Bretagne, onze accords cadres EDEC prévoient des actions d'aide au conseil destinées à mobiliser, sensibiliser des entreprises couplées avec des plans d'action. C'est le cas des accords passés avec le secteur des industries agricoles et alimentaires, et avec les services de l'automobile, les carrières et matériaux de construction. L'exemple des services de l'automobile est sans doute le plus parlant. L'action a comporté trois volets :

- Mille garage « toutes marques » de moins de 10 salariés ont été contactés par mailing, puis une réunion collective d'information des chefs d'entreprises a été organisée dans chacun des quatre départements de la région ;
- Trois réunions ont été organisées avec les organisations patronales ;
- Cent visites individuelles ont été réalisées par un chargé de mission recruté dans le cadre de la convention cadre.

En 2007, cette démarche de sensibilisation a permis de faire adhérer 49 entreprises qui ont utilisé l'outil d'évaluation des compétences de leurs salariés. 107 salariés ont été formés et 57 jours de formation mis en œuvre. L'action a été reconduite en 2008 avec des objectifs de 80 entreprises adhérentes, 160 salariés formés et 810 jours de formation.

Les facteurs de réussite mis en avant par les promoteurs de cette action sont le déploiement d'actions de proximité, une organisation des formations proche des entreprises et la mise en œuvre d'un outil adapté aux besoins des professionnels.

Dans le contexte actuel de crise, en référence à l'aide au conseil GPEC, ce type de projet peut préfigurer l'accompagnement des PME d'un territoire par un organisme conseil afin de les aider à bâtir un programme d'actions combinant chômage partiel, actions de formation et plan de charge résiduel.

5 Charte automobile (un exemple parmi d'autres : la Lorraine)

En Lorraine, la filière automobile regroupe plus de 50 000 emplois.

Dans le cadre du déploiement régional de la charte automobile, 3 axes ont été arrêtés :

- Axe n° 1 : Suivi et contribution à l'évolution des métiers :

Il se traduit par la réalisation de travaux spécifiques et la mise en place d'échanges entre les acteurs d'information sur la situation et l'évolution du secteur dans la région :

- Mise à disposition des conclusions du contrat d'études prévisionnel Plasturgie,
- Mise à disposition des conclusions de l'étude Innovation Plasturgie 2015,
- Travail avec les observatoires Nationaux (Métallurgie, Plasturgie...),
- Mise à disposition des travaux d'Autoessor

- Axe n° 2 : Attractivité, recrutement et intégration durable de salariés de l'automobile :

Les démarches, processus, mécanismes ou actions mis en œuvre portent sur :

- Mobilisation du dispositif d'accompagnement des entreprises – Plan Compétences Compétitivité - pour les accompagner dans la définition de leurs besoins de compétences en relation avec leurs projets de développement,
- Promotion des sites www.industrie-recrute.fr, www.plasturgierecrute.org, pour favoriser la connaissance de l'offre d'emploi sur la Lorraine,
- Développement du tutorat,
- Transfert des compétences des salariés seniors aux salariés récemment recrutés,
- Développement de l'information sur les métiers de l'automobile , www.fiev.fr
- Promotion des sites www.le-meilleur-est-a-venir.fr, www.plasturgie-education.org, www.metiersdelauto.com , Mobilisation de Destination Plasturgie et d'Autoplast ,

- Axe n° 3 : Maintien, évolution et reconversion des salariés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du secteur de l'automobile :

Les démarches, processus, mécanismes ou actions mis en œuvre portent sur :

- Mobilisation du dispositif d'accompagnement des entreprises PCC pour adapter leurs besoins de compétences et favoriser une meilleure employabilité des salariés,
- Développement des bilans de compétences,
- Mobilisation de l'ensemble des dispositifs existants (contrats de professionnalisation, période de professionnalisation, DIF, plan de formation,...),
- Développement de la VAE et de l'Evaluation des Acquis Professionnels de la Plasturgie dans le cadre des diplômes, des titres et des qualifications (CQP...),
- Promotion du Passeport Formation du salarié proposé par les professions et le passeport accessible en ligne du Conseil Régional de Lorraine,
- Diffusion des matériels pédagogiques développés dans le cadre de la formation
- Mise en place d'une bourse de main d'œuvre interentreprises,
- Mise en place de cellules de reclassement interentreprises,