

Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité

La déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle
à

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

7 square Max Hymans
75741 Paris cedex 15

Services d'informations
du public :
3615 Emploi 0,15 €/mn
(Modulo)
internet : www.travail.gouv.fr

Madame et Messieurs les préfets de région

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

Mesdames et Messieurs les préfets

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

Circulaire DGEFP n° 2004/010 du 29 mars 2004 relative au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

RESUME : La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au sein des entreprises trouve une actualité nouvelle dans un contexte fortement marqué par la nécessité de mieux anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques et du vieillissement de notre population active. L'aide au conseil aux entreprises pour la GPEC dote les services de l'Etat d'un nouveau dispositif d'accompagnement en la matière, notamment auprès des PME. Elle donne lieu à la signature de conventions d'aide à l'élaboration de plans de GPEC en direction d'entreprises ou de conventions avec des organismes professionnels ou interprofessionnels destinées à sensibiliser des réseaux d'entreprises aux enjeux de la GPEC. Sa mise en œuvre par les services de l'Etat s'inscrit avant tout dans une approche territoriale par bassin d'emploi ou par filière d'activité et privilégie le développement du dialogue social à ces niveaux.

MOTS CLE : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – anticipation et accompagnement des mutations économiques – gestion des âges en entreprise – dialogue sociale – action territoriale de l'Etat.

TEXTE DE REFERENCE :

- décret n° 2003-681 du 24 juillet 2003 relatif au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

I. PRÉSENTATION DU DISPOSITIF : CETTE NOUVELLE AIDE AU CONSEIL POUR LA GPEC ARTICULE CONVENTIONS D'APPUI À L'ÉLABORATION DE PLANS DE GPEC DANS LES ENTREPRISES ET CONVENTIONS DE SENSIBILISATION AUX ENJEUX DE LA GPEC AVEC DES ORGANISMES PROFESSIONNELS OU INTERPROFESSIONNELS. 5

I.1. LES CONVENTIONS D'APPUI À L'ÉLABORATION DE PLANS DE GPEC : INSCRIRE DANS DES PROJETS DE TERRITOIRE OU DE FILIÈRE LES DÉMARCHES DE GPEC D'ENTREPRISES. 5

 I.1-1 *Objet de la convention : mettre à disposition des entreprises un concours externe pour l'élaboration de plans de GPEC.* 5

 I.1-2 *Conventions de projet interentreprises et conventions individuelles.* 6

 a) Les conventions individuelles.6

 b) Les conventions de projet interentreprises.6

 I.1-3 *Instruction des demandes de convention.* 9

 a) Compétence territoriale.9

 b) Demande de convention9

 c) Appréciation de la demande.10

 I.1-4 *Signature et paiement des conventions.* 10

I.2. « CONVENTIONS DE SENSIBILISATION » AVEC DES ORGANISMES PROFESSIONNELS OU INTERPROFESSIONNELS : DÉMULTIPLIER LA DIFFUSION DES DÉMARCHES DE GPEC AUPRÈS DES ENTREPRISES. 11

 I.2-1 *Caractérisation des organismes signataires et objet de la convention.* 11

 a) Caractérisation des organismes signataires.11

 b) Objet de la convention.12

 c) Articulation entre « conventions de sensibilisation » et conventions d'appui à l'élaboration de plans de GPEC.12

 I.2-2 *Instruction de la demande de convention.* 13

 a) Compétence territoriale.13

 b) Demande de convention13

 c) Appréciation de la demande.13

 I.2-3 *Signature et paiement de la convention* 13

II. MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF : FAIRE DE L'AIDE AU CONSEIL POUR LA GPEC UN LEVIER D'ACTION AU SERVICE D'UN EMPLOI DE QUALITÉ ET DES PRATIQUES D'ANTICIPATION DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES. 15

II 1. - L'ACTION DES SERVICES. 15

 II.1-1 *En cohérence avec la vocation territoriale du dispositif, l'échelon départemental est le principal niveau de mise en œuvre, opérationnelle et de proximité, du dispositif.* 15

 II.1-2 *L'échelon régional est le niveau d'animation, d'appui et de suivi.* 15

 II.1-3 *L'échelon national anime l'ensemble du dispositif.* 16

II.2. MOYENS D'ACTION DES SERVICES. 16

 II.2-1 *Gestion financière et mobilisation du FSE.* 16

 a) Gestion budgétaire et comptable.16

 b) Mobilisation du Fonds social européen.16

 II.2-2 *La mise à disposition d'un appui technique externe aux services pour la mise en œuvre du dispositif.* 17

II 3. LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE. 18

 II.3-1 *Cohérence d'articulation avec les autres outils d'intervention en direction des entreprises.* 18

 a) Substitution à « l'aide au conseil aux entreprises » créée en 1993.18

 b) Possibilité de couplage avec le diagnostic court de l'ANACT.18

 c) Complémentarité d'utilisation avec les dispositifs d'aide à l'action en direction des entreprises ou des organisations professionnelles.18

 d) Option entre EDDF ingénierie et aide au conseil pour la GPEC.18

 e) Cohérence d'articulation avec les autres aides au conseil dans la région.19

 II.3-2 *Situation au regard de l'encadrement communautaire des aides aux entreprises.* 19

 II.3-3 *Suivi statistique et évaluation du dispositif.* 19

 a) Au niveau déconcentré.19

 b) Au niveau national.20

Annexes

- **Annexe 0 : codification des conventions**
- **Annexe 1 : décret n°2003-681 du 24 juillet 2003, relatif au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**
- **Annexe 2 : extrait du règlement CE n°70/2001 de la commission du 12 janvier 2001 « annexe 1 : définition des petites et moyennes entreprises »**
- **Annexe 3 A : demande de conclusion d'une convention d'appui a l'élaboration d'un plan de GPEC**
- **Annexe 3 B : demande de conclusion d'une convention d'actions de sensibilisation a la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**
- **Annexe 4 A : convention individuelle d'appui a l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**
- **Annexe 4 B : convention interentreprises d'appui a l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – signature directe avec les entreprises**
- **Annexe 4 C : convention interentreprises d'appui a l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences - signature avec un organisme professionnel ou interprofessionnel**
- **Annexe 4 D : convention de sensibilisation en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**
- **Annexe 4 E : convention d'appui technique - dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**
- **Annexe 5 : fiches régionales de suivi du dispositif - conventions signées dans l'année et projets de convention**

**CES ANNEXES SONT DISPONIBLES AUPRES DES DIRECTIONS REGIONALES
OU DEPARTEMENTALES DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein des entreprises trouve une actualité nouvelle dans un contexte fortement marqué par la nécessité de mieux anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques et du vieillissement de notre population active.

Pour faire face à ces évolutions, l'Etat a créé un dispositif général d'ingénierie destiné à accompagner les entreprises dans la gestion, à moyen terme, de leurs problématiques d'emploi : gestion des pyramides des âges, adaptation et évolution des compétences, organisation du travail, maintien et développement des emplois.

Le décret n° 2003-681 du 24 juillet 2003 relatif au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences porte création de ce dispositif (cf. annexe n° 1).

Il prévoit deux types de conventions. Les premières incitent et aident les entreprises à s'engager dans l'élaboration d'un plan de GPEC par la prise en charge d'une partie de leurs coûts de conseil. Les secondes visent à les toucher plus largement en confiant à des organismes professionnels ou interprofessionnels la mission de les sensibiliser aux enjeux de la GPEC. La présente circulaire a pour objet d'en préciser les conditions de mise en œuvre.

Les PME, principales créatrices d'emplois dans nos bassins d'emploi et le plus souvent insuffisamment structurées pour engager une gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines, sont prioritairement visées.

A la faveur de cette nouvelle aide, l'Etat entend promouvoir une approche de la GPEC qui réponde aux enjeux contemporains des transformations du travail.

Dans sa finalité tout d'abord, cette approche se veut étroitement fondée sur le concept d'emploi de qualité affirmé dans la Stratégie européenne pour l'emploi. La présente aide est ainsi mise au service des objectifs du Plan national d'action pour l'emploi (PNAE) de la France qui, s'agissant des entreprises, déclinent cette stratégie : relèvement du taux d'activité, particulièrement pour les salariés âgés de plus de 50 ans, résorption de la précarité, égalité professionnelle, réduction des difficultés de recrutement, développement du dialogue social.

Ensuite, cette approche se veut globale et intégrée afin de prendre en compte, dans toutes leurs interactions, l'ensemble des évolutions du travail, des emplois et des compétences au sein des entreprises. L'ingénierie mise à leur disposition embrasse ainsi tout ou partie des aspects suivants : organisation du travail, amélioration des conditions de travail, évolution qualitative et quantitative des emplois, adaptation et évolution des compétences des salariés, méthodes de gestion des ressources humaines.

Enfin, dans sa mise en œuvre, au regard des acteurs impliqués, la GPEC, dans le cadre de ce dispositif, dépasse le seul champ des relations du travail et du dialogue social dans l'entreprise pour prendre également en compte les intérêts collectifs du territoire : en association avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales, elle est un outil du service public de l'emploi pour l'accompagnement et l'anticipation des mutations économiques. Cette dimension territoriale forte s'exprime, d'une part, à travers la priorité affichée pour des projets de bassin d'emploi ou de filière d'activité autour de regroupements d'entreprises partageant des enjeux économiques et d'emploi communs, d'autre part, le souci d'organiser, au-delà de l'entreprise, un dialogue social, adapté, à l'échelle du territoire.

En conjuguant ainsi la mobilisation en direction des entreprises, particulièrement des PME, d'une aide à la GPEC, de proximité, opérationnelle, selon une logique territoriale, et la démultiplication, confiée à des organismes professionnels, d'actions de sensibilisation, ce nouveau dispositif confère à l'Etat un levier d'action efficace pour promouvoir, au service d'un emploi de qualité, les pratiques d'anticipation dans la gestion des ressources humaines.

I. Présentation du dispositif : cette nouvelle aide au conseil pour la GPEC articule conventions d'appui à l'élaboration de plans de GPEC dans les entreprises et conventions de sensibilisation aux enjeux de la GPEC avec des organismes professionnels ou interprofessionnels.

1.1. Les conventions d'appui à l'élaboration de plans de GPEC : inscrire dans des projets de territoire ou de filière les démarches de GPEC d'entreprises.

1.1-1 Objet de la convention : mettre à disposition des entreprises un concours externe pour l'élaboration de plans de GPEC.

La convention permet la prise en charge des coûts externes de prestation de conseil supportés par les entreprises pour la conception et l'élaboration d'un plan de GPEC. Elle ne peut avoir pour objet ou pour effet de prendre en charge les coûts internes liés à cette prestation ou l'accompagnement de l'entreprise dans la mise en œuvre de ce plan.

Le prestataire est un conseil extérieur, indépendant de l'entreprise. Il s'engage auprès du chef d'entreprise à élaborer et à lui proposer un plan de GPEC.

Le plan de GPEC repose sur un ou plusieurs scénarios d'évolution de l'entreprise. Il est conclu par un ensemble, cohérent, de préconisations répondant aux quatre caractéristiques suivantes :

- elles s'inscrivent dans un projet d'entreprise ;
- elles ont pour objet d'agir, dans la durée, sur l'organisation du travail, l'amélioration des conditions de travail, l'évolution qualitative et quantitative des emplois, la gestion des âges, l'adaptation et l'évolution des compétences des salariés, les méthodes de gestion des ressources humaines ;
- elles sont opérationnelles, les conditions de leur mise en œuvre devant être définies en termes d'objectifs, de natures d'actions, de moyens à mobiliser, de procédures à mettre en place, d'éléments de calendrier et d'indicateurs de résultats ;
- elles sont de nature à consolider les emplois existants, à en améliorer la qualité et à en renforcer l'attractivité, dans un climat de dialogue social.

Un tel plan, s'il peut, le cas échéant, répondre à une problématique de prévention des licenciements économiques, ne saurait ainsi avoir pour objet de mettre au point un plan de sauvegarde des emplois. Il doit témoigner d'une volonté d'anticiper les évolutions prévisibles et d'innover en cherchant un nouvel équilibre entre impératifs économiques et projet social.

Méthodologiquement, l'intervention du prestataire s'organise, sous la responsabilité du chef d'entreprise, selon les phases suivantes :

- prise en compte de la stratégie de l'entreprise et analyse de sa problématique de gestion des ressources humaines (conséquences d'un nouvel investissement industriel, d'un changement technologique, d'une normalisation ou certification, de la baisse ou de la hausse de commandes, de la mise aux normes d'un équipement ou de contraintes environnementales ou difficultés d'embauche et de fidélisation des salariés ou déséquilibre de la pyramide des âges ou situation de sureffectif) ;

- diagnostic des besoins ainsi induits, prenant en compte les intérêts de l'entreprise et ceux des salariés, et mise en relation avec les ressources et compétences dont dispose l'entreprise ;
- conception des réponses à ces besoins et formalisation de préconisations (réorganisations du travail, plan d'amélioration des conditions de travail, cartographie des métiers, plan de formation, individualisation de la gestion des carrières et des mobilités ou de la reconnaissance des acquis et de l'expérience) ;
- élaboration d'un plan d'actions pour la mise en œuvre des préconisations (objectifs, nature des actions, moyens et procédures de mise en œuvre, calendrier, indicateurs de résultats).

Dans le cadre de ce travail, le chef d'entreprise et son conseil extérieur acceptent la mise en œuvre d'une démarche participative impliquant les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs de l'entreprise dans le cadre de la représentation du personnel en place ou d'un comité de suivi composé de salariés. Par ailleurs, afin de faciliter le suivi, la capitalisation et l'évaluation du dispositif, ils acceptent également l'échange d'informations avec les services de l'Etat et s'engagent notamment à renseigner, aux fins de bilan, six mois après le terme de la convention, la fiche-type d'état de réalisation du plan de GPEC, annexée à celle-ci.

I.1-2 Conventions de projet interentreprises et conventions individuelles.

a) Les conventions individuelles.

Les conventions individuelles ne peuvent être conclues qu'avec des entreprises de moins de 250 salariés répondant aux caractéristiques de la définition communautaire des petites et moyennes entreprises (cf. annexe n° 2).

La participation financière de l'Etat est de 15.000 € maximum sans excéder 50% du coût prévisionnel d'intervention du consultant, librement choisi par l'entreprise.

Dans le but de renforcer l'implication de l'entreprise dans la conduite de son projet, la convention (cf. annexe n° 4A) est signée avec celle-ci et lui est notifiée ; l'autorité signataire lui verse directement les sommes dues.

b) Les conventions de projet interentreprises.

Tout en pouvant s'inscrire dans deux types différents de montage administratif, les conventions interentreprises obéissent à des caractéristiques communes.

1- Caractéristiques communes :

Si la convention, dans ce cadre, garde bien pour objet l'élaboration d'un plan de GPEC propre à chaque entreprise partie prenante du projet collectif, elle ne doit pas pour autant se limiter à la simple juxtaposition de conventions individuelles, motivée par la recherche d'économies d'échelle.

Elle vise en effet à fédérer autour d'un projet collectif, cohérent, répondant aux caractéristiques d'un bassin d'emploi, d'un secteur d'activité ou d'une filière économique des entreprises confrontées à des enjeux économiques ou d'emploi communs. En conséquence, méthodologiquement, elle implique pour le consultant l'articulation de phases collectives d'information et de mobilisation des entreprises et de phases individuelles d'intervention en entreprise pour l'élaboration de plans de GPEC.

De même, le plan de GPEC, tout en s'inscrivant, pour chaque entreprise, dans la démarche décrite au I.1-1, doit aboutir à des préconisations de coopérations ou d'actions mutualisées répondant aux besoins du collectif interentreprises. A titre d'exemple, il peut s'agir de préconisations de coopération en matière de formation ou de lutte contre les difficultés de recrutement ou de la mise en œuvre du « volet ressources humaines » d'un groupement local d'employeurs (ou de

tout autre système d'emplois partagés) ou d'un « système productif local » (SPL) ou d'actions d'anticipation des évolutions des compétences et des emplois à l'échelle d'une même filière d'activité ou d'un même bassin d'emploi.

A l'inverse des conventions individuelles, il n'est pas tenu compte de seuils d'effectifs pour les conventions interentreprises. Le projet peut ainsi intégrer des entreprises excédant 250 salariés, sous réserve de ne pas contrarier le ciblage prioritaire du dispositif sur les PME : peuvent dès lors être associées aux côtés de ces dernières, des entreprises plus importantes dont la position dans le bassin et la structuration en matière de gestion des ressources humaines sont de nature à favoriser le montage et le pilotage de projets collectifs.

Le déroulement du projet collectif fait l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux selon des modalités spécifiques, à organiser localement (par exemple, comité ad hoc constitué de représentants du personnel ou salariés issus des entreprises ou de partenaires sociaux représentatifs de la filière d'activité ou du bassin d'emploi concernés). En outre, un comité de pilotage associant aux côtés de l'autorité compétente les entreprises bénéficiaires ou, le cas échéant, l'organisme signataire, assure un suivi régulier du projet collectif.

Le montant de la convention est établi sur la base du coût prévisionnel de l'intervention du consultant dans chaque entreprise. Les phases collectives de la prestation de conseil ne s'y intègrent pas.

La participation financière de l'Etat est de 12.500 € maximum par entreprise sans excéder 50% du coût d'intervention du consultant dans chacune.

Le paiement s'opère à raison de chaque entreprise bénéficiaire dans les conditions décrites au I.1-4 ; il implique à la fois la production par le consultant d'un plan de GPEC pour chacune d'elles et la formalisation de préconisations de coopérations et d'actions collectives.

Hormis les cas d'opérations particulièrement complexes, la logique de projet collectif qui sous-tend les conventions interentreprises implique normalement le choix d'un consultant unique.

2- Montage administratif :

Afin de répondre à la diversité des situations locales et de traiter dans les conditions les plus adaptées la question du portage du projet interentreprises, le choix est ouvert entre deux types de montage administratif.

L'objectif n'est pas de toucher le plus grand nombre d'entreprises : les démarches de GPEC sont par nature fortement qualitatives et sont d'autant plus complexes dans un cadre interentreprises ; l'autorité compétente veille en conséquence à ce que le nombre et la nature des entreprises bénéficiaires restent pertinents par rapport à la cohérence du projet collectif. Il s'agit avant tout de proposer des modes de gestion propres à favoriser le développement de projets interentreprises utiles à un territoire ou à un secteur d'activité.

1. Conventonnement direct avec les entreprises.

Pour les services de l'Etat, ce type de conventonnement, tout en étant exigeant en termes d'implication opérationnelle et de gestion, est le plus adapté aux projets qu'ils entendent directement susciter ou piloter.

La convention, dans ce cadre, est signée par l'autorité compétente avec chaque entreprise. Elle engage individuellement, et non solidairement, chacune d'entre elles.

Elle prend néanmoins la forme d'une convention-type (cf. annexe 4B), document unique constitué d'un « volet cadre » comprenant les engagements applicables à l'ensemble des entreprises et de « volets individuels », signés par elles, où figurent les engagements (montant financier, modalités de paiement) propres à chacune et ainsi qu'une annexe financière individualisée, jointe par l'entreprise. Ces deux volets sont notifiés aux entreprises concernées.

De nouvelles entreprises peuvent adhérer à la convention en cours d'exécution du projet collectif sans que la durée de celui-ci, de douze mois maximum, puisse en être prolongée. L'autorité compétente (cf. I.1-3 a)) s'assure préalablement de la cohérence de cette intégration par rapport au projet collectif :

- elle instruit ainsi le volet individuel de demande-type de convention interentreprises (cf. annexe n° 3A), renseigné par l'entreprise ;
- elle signe ensuite avec l'entreprise le volet individuel de la convention à laquelle celle-ci se rattache et le lui notifie.

Pour ce montage particulier, l'engagement comptable s'opère en conséquence entreprise par entreprise.

L'absence de porteur de projet juridiquement et financièrement comptable du déroulement de l'ensemble de l'action interentreprises n'exclut pas que dans la pratique une entreprise, voire le consultant, même s'il n'est pas signataire, en assument le montage administratif (constitution du dossier de demande) et l'animation effective. Cette fonction peut également être exercée par un organisme professionnel ou interprofessionnel au titre de sa mission d'animation collective en matière de GPEC dans le cadre d'une convention de sensibilisation (cf. I.2-1 c)).

Le paiement est opéré directement auprès de chaque entreprise selon les modalités précisées au I.1-4.

2. Conventonnement avec un organisme professionnel ou interprofessionnel "porteur".

Ce type de conventionnement permet de s'appuyer sur un organisme tiers, dont la mission est d'animer un réseau d'entreprises, pour opérationnellement mettre en œuvre sous le contrôle de l'autorité compétente le dispositif d'aide au conseil pour la GPEC.

La convention est ici directement signée avec un organisme professionnel ou interprofessionnel, répondant aux mêmes caractéristiques que les organismes éligibles aux « conventions de sensibilisation », et lui est notifiée. Elle lui confie la responsabilité de piloter et de valoriser le projet collectif et de veiller à l'élaboration par un consultant d'un plan de GPEC dans chacune des entreprises bénéficiaires. L'organisme concerné peut également être signataire d'une « convention de sensibilisation ». Les deux types de convention restent cependant distincts. Les modalités de leur articulation sont précisées au I.2-1 c).

La convention (cf. annexe 4C) fixe un nombre maximum d'entreprises bénéficiaires dont l'autorité compétente vérifie la pertinence par rapport à la cohérence du projet collectif. Le montant prévisionnel de la participation financière de l'Etat est établi sur la base de ce nombre et du coût moyen d'intervention du consultant selon un budget-type détaillé, joint par l'organisme à la convention.

Le paiement est directement opéré auprès de l'organisme signataire selon les modalités précisées au I.1-4.

Par souci de transparence, les relations financières entre l'organisme signataire, le consultant et les entreprises doivent être précisées dans le cadre d'une convention particulière entre eux, jointe à la demande de convention avec l'Etat. Elles obéissent aux principes suivants :

- l'organisme signataire reçoit de l'entreprise un mandat de gestion, l'autorisant à percevoir en son nom la participation financière de l'Etat et à l'affecter au paiement du consultant ;
- l'organisme signataire ne peut reverser cette participation aux entreprises bénéficiaires ;
- l'entreprise paye directement sa part de financement au consultant ; celle-ci ne peut être inférieure à 50% de la prestation de conseil éligible à la convention, la concernant.

Les adhésions des entreprises au projet collectif, simultanées ou postérieures à la formalisation de la convention, n'impliquent pas une signature de leur part, l'organisme porteur s'engageant en leur nom. Néanmoins, le comité de pilotage du projet collectif, auquel participe l'autorité compétente, valide préalablement ces adhésions. A cet effet, les

entreprises renseignent un volet individuel de demande de convention interentreprises (annexée à la convention-type) et produisent leur mandat de gestion à l'organisme signataire.

La convention avec l'organisme, d'une durée de douze mois maximum à compter de la signature, ne peut être qu'exceptionnellement renouvelée, au vu de son bilan et à condition de permettre de toucher des entreprises nouvelles.

1.1-3 Instruction des demandes de convention.

a) Compétence territoriale.

L'autorité signataire des conventions est également chargée de leur instruction.

Il s'agit du préfet ou, par délégation, du directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du département où sont situées la ou les entreprises (ou établissements) demandeuses ou, le cas échéant, le siège de l'organisme professionnel ou interprofessionnel porteur du conventionnement interentreprises lorsque son ressort reste dans des limites infra-régionales.

Les conventions de projet interentreprises sont conclues par le préfet de région ou, par délégation, le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP), lorsque les entreprises demandeuses (ou établissements), connues au moment de la formalisation de leur projet collectif, sont localisées dans plusieurs départements compris dans une même région ou lorsque le ressort de l'organisme professionnel ou interprofessionnel porteur du projet est régional.

Afin d'assurer l'unité de gestion des conventions interentreprises directement signées avec les entreprises, ces dernières, lorsqu'elles rejoignent un projet collectif postérieurement à sa formalisation, signent, quelle que soit leur localisation, le volet individuel, par lequel elles s'engagent, avec la DDTEFP ou la DRTEFP ayant géré le conventionnement de ce projet.

A titre exceptionnel compte tenu de la vocation avant tout territoriale des projets interentreprises, lorsque ces entreprises ou l'organisme professionnel ou interprofessionnel porteur ont un ressort qui excède la région, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) détermine la DRTEFP ou la DDTEFP signataire.

b) Demande de convention.

La demande est transmise à l'autorité compétente préalablement à l'intervention du consultant. Elle fait l'objet d'un formulaire-type (cf. annexe 3A), unique, commun à toutes les modalités de conventionnement.

Elle comporte une présentation de chaque entreprise bénéficiaire, de son projet, de sa problématique de gestion des ressources humaines, des effets attendus de sa démarche de GPEC au regard notamment de :

- son organisation du travail,
- de l'adaptation ou de l'évolution des compétences de ses salariés,
- du maintien ou du développement de ses emplois,
- du développement des mobilités professionnelles,
- de la gestion de sa pyramide des âges,
- du développement de son dialogue social.

Dans les cas de conventions de projet interentreprises, la demande fait également apparaître les caractéristiques et l'intérêt du projet collectif.

Par ailleurs, la demande comporte également une présentation du consultant chargé d'élaborer le plan de GPEC, le budget prévisionnel détaillé de son intervention ainsi que la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur son projet d'engagement d'une démarche de GPEC dans le cadre d'une convention avec l'Etat.

Enfin s'agissant, spécifiquement, des conventions de projet interentreprises signées avec un organisme professionnel ou interprofessionnel, la demande est également accompagnée de la convention financière et des mandats de gestion mentionnés au I.1-2 b), ci-dessus.

c) Appréciation de la demande.

Les services décident tant de l'éligibilité du dossier que de la conclusion de la convention et de son montant au regard de l'intérêt du projet présenté : ils apprécient notamment la capacité de celui-ci à consolider, quantitativement comme qualitativement, les emplois concernés ou à renforcer leur attractivité, dans un climat de dialogue social.

Les objectifs et le contenu des démarches de GPEC dépendent étroitement de la situation propre à chaque entreprise dans son environnement économique, social et local. La demande doit en conséquence être la plus circonstanciée possible.

L'appréciation de l'intérêt du projet et de ses effets prévisibles appelle une analyse approfondie pour laquelle le service instructeur peut solliciter la mise à disposition de l'expertise technique mobilisée par la DRTEFP (cf. II.2-2).

Il importe que pour chaque entreprise soient précisées les modalités d'association et de suivi par ses représentants du personnel, voire ses salariés. Les demandes de conventions de projet interentreprises font également apparaître les modalités spécifiques de suivi du projet collectif par les partenaires sociaux.

I.1-4 Signature et paiement des conventions.

La convention signée détermine le montant et la part de la participation financière de l'Etat par rapport au coût d'intervention du cabinet de conseil ainsi que sa durée, qui ne peut excéder douze mois. Elle mentionne un nombre de salariés potentiellement concernés par le plan de GPEC. Elle prévoit une rencontre de bilan, six mois après son terme, entre les entreprises bénéficiaires et l'autorité signataire.

Le paiement donne lieu, pour chaque entreprise concernée, à un seul versement après remise à l'ordonnateur (autorité signataire) des pièces suivantes, au plus tard, au terme de la convention :

- un rapport d'exécution du prestataire décrivant notamment le déroulement de son intervention en entreprise,
- le plan de GPEC de l'entreprise,
- l'état détaillé des dépenses de conseil intervenues au titre de la convention (factures acquittées),
- le PV de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, l'avis des délégués du personnel sur son contenu,
- la fiche-type d'exécution de la convention, renseignée à la fois dans son volet individuel et dans son volet collectif pour les entreprises relevant de conventions de projet interentreprises (annexée à la convention),
- les pièces justifiant le paiement par l'entreprise de sa participation financière, de 50% minimum, à l'élaboration de son plan de GPEC, dans le cas des conventions signées avec un organisme professionnel ou interprofessionnel.

Le montant à payer est déterminé, dans la limite du montant prévisionnel, sur la base de l'état détaillé des dépenses intervenues au titre de la convention et de sa période d'application.

Le plan de GPEC remis doit répondre aux caractéristiques de méthodologie et de contenu précisées au I.1-1. Pour décider du paiement, l'autorité compétente apprécie notamment :

- la réalité de la démarche participative mise en œuvre par le consultant sous l'autorité du chef d'entreprise et, le cas échéant, du suivi du projet collectif par les partenaires sociaux,
- le caractère opérationnel des préconisations du plan de GPEC au regard des conditions de mise en œuvre définies (en termes d'objectifs, de natures d'actions, de moyens à mobiliser, de procédures à mettre en place, d'éléments de calendrier, indicateurs de résultats),
- les effets prévisibles de consolidation des emplois concernés (quantitative comme qualitative) ou de renforcement de leur attractivité,
- la portée des préconisations du plan en matière de coopérations et d'actions collectives dans le cas d'un conventionnement interentreprises.

A cet effet, l'autorité compétente peut recourir à l'expertise technique mobilisée par la DRTEFP (cf. II.2-2).

Si pour une raison quelconque, en cours d'exécution, l'entreprise ou l'organisme porteur, s'il est signataire, ne mènent pas à terme la démarche d'élaboration de plans de GPEC ou s'ils ne respectent pas leurs engagements, tels que précisés par la convention, l'Etat dénonce celle-ci et en tire les conséquences pour le règlement de sa participation financière. Il tire les mêmes conséquences à défaut de remise de l'ensemble des pièces mentionnées ci-dessus au terme de la convention ou si, après leur examen, il considère que les engagements n'ont pas été respectés.

La liquidation des sommes restant éventuellement dues est faite en tenant compte des études déjà réalisées et de la valeur des documents établis.

En cas de trop perçus, la récupération des sommes se fait selon la procédure de rétablissement des crédits sur le budget du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Les titres de perception sont émis par l'ordonnateur sur le compte du comptable du Trésor assignataire compétent.

1.2. « Conventions de sensibilisation » avec des organismes professionnels ou interprofessionnels : démultiplier la diffusion des démarches de GPEC auprès des entreprises.

1.2-1 Caractérisation des organismes signataires et objet de la convention.

a) Caractérisation des organismes signataires.

La caractéristique essentielle de ces organismes est avant tout d'assurer une fonction de représentation et d'animation d'un réseau d'entreprises, particulièrement de PME. Ils doivent avoir la capacité de promouvoir auprès d'elles des démarches de GPEC, dans un contexte de dialogue social.

S'ils ne peuvent être directement signataires de conventions, les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle peuvent utilement être impliqués dans leur préparation et leur mise en œuvre en appui des organisations pour lesquelles ils agissent.

Au niveau national, les organisations professionnelles de branche sont prioritairement visées par la signature de conventions compte tenu de leur fonctionnement paritaire.

Au niveau régional et départemental, les organisations professionnelles de branche ou interprofessionnelles et toute structure locale d'animation territoriale de réseaux d'entreprises (organismes consulaires, comités de bassin d'emploi, structures de développement économique local, clubs d'entreprises ...) peuvent, en cohérence avec la logique de projet de filière d'activité ou de bassin d'emploi du dispositif, être signataires d'une convention sous réserve d'associer à son suivi les partenaires sociaux, selon des modalités à adapter localement (comité de bassin d'emploi ou comité de suivi « ad hoc », composé de représentants des Unions départementales ou locales ou de la COPIRE ou suivi ad hoc au sein du Comité départemental de l'emploi).

b) Objet de la convention.

Ces conventions ont pour objet de confier à l'organisme signataire la mission de sensibiliser un réseau d'entreprises à l'engagement d'actions de GPEC. Leur durée ne peut excéder un an. La participation financière de l'Etat est limitée à 70% maximum du coût total du projet de l'organisme signataire.

Ces « conventions de sensibilisation » prévoient des actions collectives :

- d'information, de communication et d'animation sur la GPEC auprès des entreprises (réunions d'information, conception et diffusion de supports de communication ou d'outils méthodologiques),
- de capitalisation, d'évaluation et de diffusion des pratiques des entreprises entrant dans le champ de l'organisme signataire de la convention.

Ces actions peuvent conduire l'organisme signataire à intervenir en entreprise de façon plus individualisée en vue de l'aider à s'approprier les enjeux et contenus des démarches de GPEC et à établir le diagnostic de ses besoins en la matière. Il ne peut cependant s'agir d'appui direct à l'élaboration de plans de GPEC, la mission de l'organisme signataire ne pouvant ici se substituer à la prestation de conseil des conventionnements interentreprises.

Les actions ou dispositifs structurels de l'organisme signataire qui, même liés à la GPEC (observatoire des métiers, études prospectives, outils méthodologiques ...), ne relèvent pas directement d'une action d'animation et de sensibilisation d'entreprises, ne peuvent être financés.

Au cas où, à défaut de fonds de financement du paritarisme mobilisables, l'association des partenaires sociaux au suivi de la convention entraînerait des frais (remboursement des déplacements ou du temps passé), ceux-ci pourront être pris en charge, sur justificatifs et à condition d'être intégrés dans le budget prévisionnel.

c) Articulation entre « conventions de sensibilisation » et conventions d'appui à l'élaboration de plans de GPEC.

Les « conventions de sensibilisation » peuvent être articulées avec les conventionnements d'appui à l'élaboration de plans de GPEC selon deux types de situation.

D'une part, au titre des missions d'animation collectives qu'elles prévoient, elles peuvent, particulièrement au niveau local, servir au montage et au pilotage de conventions de projet interentreprises directement signées avec les entreprises.

D'autre part, un même organisme peut être conventionné à la fois au titre d'actions de sensibilisation et au titre d'actions d'appui à l'élaboration de plans de GPEC pour un nombre déterminé d'entreprises bénéficiaires. Néanmoins, la nature des missions, leur champ d'application, les exigences en termes de restitution de leur exécution, les modalités

de paiement étant différents, l'organisme, dans cette situation, renseigne deux demandes et signe deux conventions spécifiques : les coûts pris en compte au titre de l'une et l'autre ne peuvent se recouper.

1.2-2 Instruction de la demande de convention.

a) Compétence territoriale.

L'autorité signataire des conventions est également chargée de leur instruction. Il s'agit :

- du ministre en charge du travail ou, par délégation, du Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, pour les conventions avec les organisations dont le ressort territorial est national,
- du préfet de région ou, par délégation, du DRTEFP, et du préfet ou, par délégation, du DDTEFP, selon que le ressort de l'organisme est régional ou départemental.

b) Demande de convention.

L'organisme adresse sa demande-type de convention (cf. annexe n° 3B), renseignée, à l'autorité compétente.

Cette demande comporte une présentation :

- de l'organisme demandeur et, notamment, du descriptif des moyens dont il dispose pour son fonctionnement,
- des caractéristiques des entreprises qu'il représente : secteur d'activité, enjeux économiques et sociaux, population salariée, évolutions des métiers et des qualifications,
- de ses actions éventuellement déjà engagées en matière de GPEC,
- des objectifs et du contenu de son projet ainsi que des moyens affectés : problématique du secteur professionnel ou territorial visé, nombre potentiel d'entreprises concernées, actions prévues, modalités de mise en œuvre, effets attendus, budget et moyens humains mobilisés,
- du budget détaillé de ses actions de sensibilisation,
- des modalités spécifiques d'association des partenaires sociaux au suivi du projet.

c) Appréciation de la demande.

L'autorité compétente décide tant de l'instruction du dossier que de la conclusion de la convention et de son montant au regard de l'intérêt du projet présenté. Elle prend notamment en compte la situation du secteur d'activité ou du territoire concernés, le nombre d'entreprises et de salariés potentiellement visés, les capacités de financement de l'organisme demandeur. Comme pour les conventions avec les entreprises, elle apprécie également la capacité du projet à consolider, quantitativement comme qualitativement, les emplois concernés ou à renforcer leur attractivité, dans un climat de dialogue social.

Une convention signée ne peut être qu'exceptionnellement renouvelée, au vu de son bilan d'exécution et à condition de toucher des entreprises nouvelles.

1.2-3 Signature et paiement de la convention

La convention signée décrit le projet de l'organisme et prévoit les modalités de son suivi par les partenaires sociaux dans le cadre d'un comité spécifique, à constituer. Elle mentionne le nombre d'entreprises et de salariés potentiellement

concernés par les actions de sensibilisation. Elle fixe la durée de son exécution ainsi que le montant et la part de la participation financière de l'Etat au regard du coût total du projet. Ce dernier donne lieu à établissement d'un budget détaillé annexé à la convention.

L'organisme s'engage auprès de l'autorité signataire à l'associer au suivi de l'exécution de sa convention dans le cadre d'un comité de pilotage régulier et à participer à tout travail d'évaluation.

Une avance de 50% est versée dans le mois qui suit la notification de la convention. Le solde est versé après remise à l'ordonnateur :

- d'un rapport d'exécution et d'un bilan qualitatif, validés par le comité de pilotage du projet,
- d'un état détaillé des dépenses intervenues au titre de la convention (accompagné des pièces justificatives),
- des pièces attestant l'association des partenaires sociaux au suivi de la convention.

Pour décider du paiement du solde, l'autorité compétente s'assure du respect des engagements de l'organisme, notamment :

- en vérifiant la réalité des actions mises en œuvre et de l'association des partenaires sociaux au suivi de la convention,
- en appréciant les effets prévisibles des actions mises en œuvre en matière de consolidation quantitative et qualitative des emplois concernés ou de renforcement de leur attractivité.

Le montant payé au final est déterminé, dans la limite du montant prévisionnel, sur la base de l'état détaillé des dépenses intervenues au titre de la convention et de sa période d'application.

Si pour une raison quelconque, en cours d'exécution, l'organisme signataire ne mène pas à terme les actions prévues ou s'ils ne respectent pas ses engagements, tels que précisés par la convention, l'Etat dénonce celle-ci et en tire les conséquences pour le règlement du solde. Au terme de la convention, il tire les mêmes conséquences à défaut de remise de l'ensemble des pièces mentionnées ci-dessus ou si, après leur examen, il considère que les engagements n'ont pas été respectés.

La liquidation des sommes restant éventuellement dues est faite en tenant compte des études déjà réalisées et de la valeur des documents établis.

En cas de trop perçus, la récupération des sommes se fait selon la procédure de rétablissement des crédits sur le budget du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Les titres de perception sont émis par l'ordonnateur sur le compte du comptable du Trésor assignataire compétent.

II. Mise en œuvre du dispositif : faire de l'aide au conseil pour la GPEC un levier d'action au service d'un emploi de qualité et des pratiques d'anticipation dans la gestion des ressources humaines.

II.1. - L'action des services.

II.1-1 En cohérence avec la vocation territoriale du dispositif, l'échelon départemental est le principal niveau de mise en œuvre, opérationnelle et de proximité, du dispositif.

A travers la conclusion et le suivi des conventions dont ils ont la responsabilité, les DDTEFP, mettent le dispositif d'aide au conseil au service d'une politique territoriale, cohérente, d'appui à des projets de GPEC. A cet effet, ils définissent dans le cadre du CTRI les priorités et le plan d'actions qui, pour leur département, encadrent la recevabilité et l'instruction des projets : nature des entreprises visées (taille, secteur d'activité) ou territoires concernés ou problématiques à traiter (difficultés de recrutement, accompagnement ou anticipation de mutations économiques, gestion des âges, réduction de la pénibilité ou de la précarité au travail, égalité professionnelle ...) ou champ d'intervention de la GPEC (organisation du travail, conditions de travail, formation et gestion des compétences, gestion des carrières et des mobilités professionnelles ...).

Pour la définition et la mise en œuvre de ces priorités, les DDTEFP :

- s'appuient sur les diagnostics et plans d'action locaux élaborés aux titres de l'action territorialisée du service public de l'emploi ou de la politique du travail ;
- donnent la priorité à la conclusion de conventions de projet interentreprises en s'assurant de la pertinence de celui-ci au regard des caractéristiques du bassin d'emploi ou de la filière d'activité concernés ;
- agissent pour l'émergence et le montage de projets interentreprises à travers l'action territoriale de leurs services et du service public de l'emploi ;
- s'enquêtent auprès des entreprises des suites données à leur plan de GPEC six mois après le terme des conventions.

Parce qu'elle conjugue montage et accompagnement de projet territoriaux et connaissance des relations du travail au sein des entreprises, la gestion de ce dispositif par les DDTEFP appelle une étroite collaboration entre coordonnateurs emploi-formation et Inspection du travail.

II.1-2 L'échelon régional est le niveau d'animation, d'appui et de suivi.

Sous l'autorité du préfet de région, la DRTEFP exerce un rôle d'animation et d'appui, garant de la cohérence régionale du dispositif. A ce titre, elle assure :

- la coordination entre projets conventionnés par les DDTEFP et ceux relevant de son ressort,
- l'organisation des moyens pour la mise en œuvre régionale du dispositif : après examen en CTRI, elle propose à la DGEFP une répartition d'enveloppe financière pour la DRTEFP et chaque DDTEFP ; de même, elle organise et mobilise, si nécessaire, la fonction d'appui externe aux services, telle qu'elle est précisée au II.2-2, ainsi que la capitalisation et l'évaluation régionale du dispositif,
- la mobilisation des concours du Fonds social européen (cf. II.2-1) aux fins d'appui à l'animation et à la mise en œuvre du dispositif,
- la cohérence avec les interventions des autres services de l'Etat, particulièrement la DRIRE, et les politiques et dispositifs du conseil régional et des partenaires sociaux.

II.1-3 L'échelon national anime l'ensemble du dispositif.

La DGEFP peut conclure des conventions destinées à promouvoir la GPEC dans les PME en s'appuyant essentiellement sur des organisations de branche. La finalité opérationnelle du dispositif privilégiant la proximité avec les entreprises, ces conventions nationales doivent demeurer exceptionnelles par rapport aux conventions départementales ou régionales.

Avec l'appui de l'ANACT, la DGEFP capitalise, en liaison avec la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et la direction des relations du travail (DRT), les actions territoriales intéressantes et les diffuse en appui aux services. Enfin, elle procède à l'évaluation nationale du dispositif.

II.2. Moyens d'action des services.

II.2-1 Gestion financière et mobilisation du FSE.

a) Gestion budgétaire et comptable.

Avant la fin de l'année, la DGEFP informe chaque DRTEFP du montant prévu de son enveloppe régionale (DRTEFP et DDTEFP). Après discussion en CTRI, le DRTEFP indique la répartition de ce montant entre niveau régional et niveau départemental et entre les DDTEFP.

La DGEFP opère sur cette base les différentes délégations en direction des DRTEFP et DDTEFP. En cours d'année, la DRTEFP peut cependant proposer un ajustement de la répartition interne de son enveloppe régionale. La DGEFP aménage alors les délégations restantes sur cette base modifiée.

Les délégations de crédit aux DRTEFP et aux DDTEFP sont effectuées sur le chapitre 44-79 article 16. Les engagements comptables auprès du Trésorier payeur général s'opèrent dossier par dossier. Les modalités de liquidation et de mandatement des sommes dues aux entreprises et organismes professionnels ou interprofessionnels interviennent dans les conditions précisées au I.1-4 et au I.2-3.

b) Mobilisation du Fonds social européen.

Le concours du Fonds social européen (FSE) peut être appelé dans le cadre du document unique de programmation (DOCUP) au titre de la mesure 6 de l'Objectif 3 : « Moderniser les organisations du travail et développer les compétences ».

Il peut intervenir, sur l'initiative et sous la responsabilité du DRTEFP et, s'il y a lieu, en concertation avec la DDTEFP, sur deux volets directement liés à l'environnement de l'aide au conseil aux entreprises pour la GPEC : d'une part, pour conforter et appuyer l'animation du dispositif à travers le cofinancement des conventions départementales ou régionales de sensibilisation signées avec des organismes professionnels ou interprofessionnels, d'autre part, pour renforcer, s'il y a lieu, l'appui technique externe aux services (cf. II.2-2). Les conventions d'appui à l'élaboration de plans de GPEC ne sont pas éligibles au titre de l'Objectif 3.

Les services instructeurs de la DRTEFP, voire de la DDTEFP, apprécient l'intérêt du concours du FSE dans le respect des règles d'instruction et de gestion posées dans la circulaire interministérielle de mise en œuvre de ce fonds en date du 27 novembre 2002.

Le taux indicatif d'intervention sur la mesure 6 de l'objectif 3 s'élève à 40%. Il donne lieu à cofinancement dans le cadre d'une convention spécifique FSE assortie des mentions obligatoires liées au financement communautaire (publicité, respect des politiques communautaires, propriété intellectuelle, contrôle).

En ce qui concerne les conventions régionales de sensibilisation, l'intervention conjointe de l'Etat et du FSE ne peut aboutir à une prise en charge excédant 70% du projet de l'organisme signataire.

II.2-2 La mise à disposition d'un appui technique externe aux services pour la mise en œuvre du dispositif.

La GPEC dans l'entreprise est par nature une démarche complexe. Elle l'est d'autant plus dans le cadre interentreprises et territorial que privilégie le présent dispositif.

Certains aspects de la mise en œuvre du dispositif en direction des entreprises peuvent ainsi nécessiter pour les DDTEFP comme pour les DRTEFP la mise à disposition d'un appui technique externe, particulièrement pour les fonctions suivantes :

- l'expertise technique avant conventionnement des projets des entreprises, individuels ou collectifs,
- le suivi et la vérification de la bonne exécution de la convention avant d'en opérer le paiement.
- la capitalisation et la diffusion, pour le compte de l'Etat, d'opérations transférables de nature à guider l'action des services dans le montage de nouveaux projets,
- l'animation d'un réseau de consultants autour d'une approche méthodologique commune de la GPEC au sein des entreprises,
- l'élaboration de bilans et d'évaluations pour le compte de l'Etat.

Ces prestations d'appui sont mobilisées à l'échelon régional. Elles font l'objet de conventions d'appui (cf. annexe 4E) conclues avec un ou plusieurs opérateurs par le DRTEFP, missionnés pour intervenir à sa demande et à celle des DDTEFP. Leur financement s'impute sur les crédits délégués aux DRTEFP sans excéder 8% de l'enveloppe régionale (DRTEFP et DDTEFP), afin de ne pas grever financièrement la mise en œuvre opérationnelle du dispositif.

Le ou les opérateurs sont sélectionnés par le DRTEFP, après mise en concurrence selon le Code des marchés publics, en fonction de leur expertise technique et méthodologique en matière de GPEC et de leur capacité à dispenser à l'échelle de la région un appui aux services dans les différentes fonctions énumérées ci-dessus. Il peut s'agir des structures régionales de l'ANACT ou de l'AFPA, mais aussi de tout autre organisme prestataire, public ou privé.

La mobilisation de cet appui technique externe est discutée en CTRI. Elle obéit aux deux principes suivants :

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

En outre, l'opérateur d'appui technique aux services ne peut en principe intervenir comme consultant auprès des entreprises ou être signataire de conventions de sensibilisation ou d'appui à l'élaboration de plans de GPEC hormis dans quelques situations particulières, caractérisées comme suit et que le DRTEFP apprécie :

- son positionnement comme opérateur d'appui est, pour des projets soulevant des difficultés vis à vis de partenaires sociaux, de nature à favoriser les conditions de dialogue social nécessaires à l'engagement et au bon déroulement de la démarche de GPEC ;
- son intervention, dans un projet d'ampleur, particulièrement exemplaire, apporte une valeur ajoutée à l'exercice de ses missions d'expertise et de vérification de projets, d'appui méthodologique, de capitalisation et de diffusion d'opérations transférables.

II 3. Les conditions de mise en œuvre.

II.3-1 Cohérence d'articulation avec les autres outils d'intervention en direction des entreprises.

a) Substitution à « l'aide au conseil aux entreprises » créée en 1993.

Par ses objectifs comme par son champ d'intervention, l'aide au conseil pour la GPEC est très proche du dispositif d'aide au conseil aux entreprises instituée par la circulaire DE n° 93-5 du 9 février 1993. Elle s'y substituera, fin 2006, au terme des contrats de plan Etat-régions en cours qui en assurent, aujourd'hui, le financement. La circulaire du 9 février 1993 ne demeure en conséquence applicable jusqu'à cette date que pour les actions d'aide au conseil aux entreprises prévues et mises en œuvre dans ce cadre.

b) Possibilité de couplage avec le diagnostic court de l'ANACT.

Particulièrement pour les projets les plus complexes, le diagnostic court de l'ANACT peut être mobilisé pour aider les entreprises à identifier et à formaliser leurs besoins en matière de GPEC.

c) Complémentarité d'utilisation avec les dispositifs d'aide à l'action en direction des entreprises ou des organisations professionnelles.

Dans le prolongement du plan proposé au chef d'entreprise ou à la faveur du bilan de la convention, six mois après son terme, la mise en œuvre de l'aide au conseil peut aboutir à la mobilisation de certains des dispositifs de l'Etat d'aide à l'action en matière de GPEC, de prévention des licenciements économiques ou d'amélioration des conditions de travail, en direction des entreprises ou des organisations professionnelles.

d) Option entre EDDF ingénierie et aide au conseil pour la GPEC.

L'EDDF ingénierie et l'aide au conseil pour la GPEC ont tous deux la même nature d'aide au conseil tournée vers l'anticipation des changements du travail au sein des entreprises. Le premier dispositif a cependant un objet plus ciblé sur les problématiques d'adaptation et d'évolution des compétences et est mis en œuvre avec l'appui d'organisations professionnelles. Dès lors que ses conditions d'utilisation sont réunies, il doit être mobilisé de préférence à l'aide au conseil pour la GPEC.

e) Cohérence d'articulation avec les autres aides au conseil dans la région.

Le passage en comité régional des aides au conseil (CRAC) ne s'impose pas pour chaque action d'aide au conseil pour la GPEC. Il convient cependant de veiller à leur bonne articulation avec les différents dispositifs soumis à ce comité. Dans cette optique, la DRTEFP y présente le contenu et le bilan du programme d'action dans sa région.

Au-delà, afin de renforcer les convergences méthodologiques et opérationnelles avec les autres services de l'Etat (FRAC), particulièrement la DRIRE, il est essentiel que la DRTEFP les associe aux actions d'animation de réseaux de consultants, de capitalisation et d'évaluation.

Le même souci de cohérence doit également prévaloir vis à vis des dispositifs du conseil régional.

II.3-2 Situation au regard de l'encadrement communautaire des aides aux entreprises.

L'aide au conseil pour la GPEC se rattache au régime notifié et approuvé, en 1995, sans limitation de durée, relatif à l'aide au conseil aux entreprises (notification N 70/95) instituée par la circulaire DE n° 93-5 du 9 février 1993, dont elle reprend les objectifs et le champ d'intervention.

Elle n'a dès lors pas lieu d'être notifiée, ni d'être imputée sur le compte « de minimis » des entreprises ou organismes bénéficiaires.

II.3-3 Suivi statistique et évaluation du dispositif.

a) Au niveau déconcentré.

Le suivi statistique et l'évaluation de l'aide au conseil pour la GPEC s'opèrent à partir :

- des demandes-type de convention renseignées par les entreprises et les organismes professionnels ou interprofessionnels (cf. annexes 3A et 3B),
- des conventions signées (cf. annexes 4A, 4B, 4C et 4D),
- des fiches-type d'exécution (annexées aux conventions d'appui à l'élaboration de plans de GPEC), renseignées par l'entreprise ou l'organisme signataire au moment de la demande de paiement,
- des fiches-type d'état de réalisation du plan de GPEC (annexées aux conventions d'appui à l'élaboration de plans de GPEC), renseignées à l'occasion de la rencontre de bilan, six mois après le paiement.

Les DRTEFP, responsables de la capitalisation et de l'évaluation du dispositif, centralisent ces documents à chaque fin de trimestre.

Dans l'attente de la mise en place d'un système d'information spécifique pour le suivi statistique du dispositif, les DRTEFP renseignent un tableau de suivi trimestriel recensant les données de base sur la mise en œuvre du dispositif (nombre et catégorie de conventions signées, nombre, secteurs et effectifs des entreprises concernées, caractéristiques des organismes professionnels ou interprofessionnels signataires, thèmes des conventions ...). Ce tableau (cf. annexe n° 5) est transmis à la DGEFP, à la DARES et à l'ANACT au terme du premier mois suivant chaque trimestre.

Par ailleurs, les DRTEFP exploitent les documents qu'elles centralisent aux fins de capitalisation du dispositif. Elles établissent un bilan annuel quantitatif et qualitatif qu'elles communiquent pour le 31 mars de l'année suivante à la

DGEFP, à la DARES et à l'ANACT. Elles portent également à leur connaissance les travaux ou études d'évaluation de la mise en œuvre du dispositif qu'elles engagent à leur niveau.

b) Au niveau national.

Avec le concours de l'ANACT, la DGEFP, en liaison avec la DARES, assure la capitalisation à l'échelle nationale de la mise en œuvre du dispositif.

La DGEFP et la DARES procèdent à l'évaluation nationale du dispositif, en collaboration avec l'ANACT, et en liaison avec la DRT, par l'exploitation des remontées d'information centralisées et transmises par les DRTEFP et par l'engagement d'études qualitatives.

*
**

Vous voudrez bien me saisir, sous le timbre indiqué ci-dessus, des éventuelles questions que soulève la mise en œuvre de ce dispositif.

Fait à Paris, le

**Pour le ministre et par délégation,
la Déléguée générale à l'emploi et
à la formation professionnelle**

Catherine BARBAROUX

Le Contrôleur financier

Jean-Pierre MORELLE

ANNEXE 0

CODIFICATION DES CONVENTIONS

CODIFICATION DES CONVENTIONS

Afin de faciliter la gestion administrative et le suivi du dispositif les conventions sont référencées selon la codification standardisée décrite ci-dessous.

> Identifiant dispositif :	2 lettres	correspondance	AC = aide au conseil
> Identifiant année de signature :	2 chiffres	correspondance	05 = 2005
> Identifiant type de convention :	1 lettre	correspondance	- A = individuelle - B = interentreprises (signature entreprises) - C = interentreprises (signature organisme) - D = sensibilisation - E = appui technique
> Identifiant niveau administratif :	1 chiffre	correspondance	- 1 = DGEFP - 2 = DRTEFP - 3 = DDTFEP - 4 = DTEFP (DOM)
> Identifiant géographique :	3 caractères	correspondance	- 035 = DR Bretagne ou DD Ile et Vilaine - 59V = DD Valenciennes - 20A = DD Corse du Sud - 971 = DTEFP Guadeloupe
> Identifiant n° d'ordre de signature : dans l'année (tous types confondus)	2 chiffres	correspondance	10 = 10 ^{ème} convention
> Identifiant n° d'adhésion d'entreprises : (uniquement pour les interentreprises avec signatures entreprises)	2 chiffres	correspondance	05 = 5 ^{ème} entreprise signataire

EXEMPLES

En 2004, la DD du Morbihan signe une convention de sensibilisation avec le CBE du Pays d'Auray, ce conventionnement étant le 1^{er} de l'année :

AC/04-D/3-056/01

En 2005, la DD des Côtes d'Armor signe une convention individuelle avec un abattoir de la filière avicole, ce conventionnement étant le 3^{ème} de l'année :

AC/05-A/3-022/03

En 2006, la DR de Bretagne signe les 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} volets individuel d'adhésion à une convention interentreprises (à signature directe avec les entreprises) impliquant les équipementiers automobiles du bassin de Rennes et des Pays de Redon et de Ploërmel, ce projet interentreprises constituant le 2^{ème} conventionnement de l'année :

AC/06-B/2-035/02-(01)

AC/06-B/2-035/02-(02)

AC/06-B/2-035/02-(03)

En 2014, la DD du Finistère signe une convention interentreprises avec la Chambre syndicale du tourisme du Finistère Nord, confrontée à de graves pénuries de main d'œuvre pour faire face à l'afflux des touristes fuyant la canicule, ce conventionnement étant le 2^{ème} de l'année :

AC/14-C/3-029/02

En 2005, la DR de Bretagne signe une convention d'appui technique avec l'ARACT, ce conventionnement étant le 3^{ème} de l'année :

AC/05-E/2-035/03

ANNEXE 1

DECRET N°2003-681 DU 24 JUILLET 2003

**RELATIF AU DISPOSITIF D'AIDE AU CONSEIL AUX ENTREPRISES
POUR L'ELABORATION D'UN PLAN DE GESTION
PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

Décret n° 2003-681 du 24 juillet 2003

Décret relatif au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

NOR:SOCF0310802D

Le Premier ministre, Sur le rapport du ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Vu le code du travail,

Article 1

L'Etat peut prendre en charge, dans la limite de 50 %, les coûts de conseil externe supportés par les entreprises pour la conception et l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le cadre de conventions. Ces conventions sont conclues, par le préfet, avec plusieurs entreprises ou, à condition que son effectif n'excède pas deux cent cinquante salariés, avec une seule entreprise. Elles sont conclues par le préfet de région lorsque les sièges sociaux des entreprises signataires sont situés dans plusieurs départements compris dans une même région. La participation financière de l'Etat est, au maximum, de 12 500 Euros par entreprise ou, dans le cadre d'une convention avec une seule entreprise, d'au plus 15 000 Euros. Elle est accordée en prenant en compte l'intérêt du projet pour la qualité de l'emploi dans l'entreprise ou pour le bassin d'emploi ou le secteur professionnel concernés, ainsi que la situation économique et les effectifs de l'entreprise. L'entreprise précise dans sa demande les motifs, la problématique et les effets attendus de sa démarche de gestion prévisionnelle au regard, notamment, de son organisation du travail, de l'adaptation ou de l'évolution des compétences de ses salariés, du maintien ou du développement de ses emplois, de la gestion de sa pyramide des âges, du développement du dialogue social. La demande doit être adressée à l'autorité administrative compétente préalablement à la conception du plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur la conclusion de la convention avec l'Etat. Ils sont consultés sur le contenu et les modalités de mise en œuvre du plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 2

En vue de leur confier la mission de sensibiliser les entreprises aux enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, des conventions peuvent être conclues avec des organismes professionnels ou interprofessionnels par le ministre chargé de l'emploi lorsque leur ressort territorial est national, par le préfet lorsque ce ressort n'excède pas les limites du département ou par le préfet de région, lorsqu'il excède ces limites. Ces conventions peuvent prévoir en direction des entreprises des actions, d'une part, d'information, de communication et d'animation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, d'autre part, de capitalisation, d'évaluation, de diffusion et de transferts de bonnes pratiques. L'Etat peut prendre en charge jusqu'à 70 % de leur coût global, en prenant notamment en compte le nombre des entreprises visées, leurs effectifs et l'intérêt des actions envisagées pour le développement de la qualité de l'emploi.

Article 3.

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et le ministre délégué au budget et à la réforme budgétaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République Française.

Par le Premier ministre, Jean-Pierre Raffarin

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, François Fillon

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, Francis Mer Le ministre délégué au budget et à la réforme budgétaire, Alain Lambert

ANNEXE 2

EXTRAIT DU REGLEMENT CE N°70/2001 DE LA COMMISSION

DU 12 JANVIER 2001

**« ANNEXE 1 : DEFINITION DES PETITES ET MOYENNES
ENTREPRISES »**

ANNEXE I

Définition des petites et moyennes entreprises

[Extrait de la recommandation 96/280/CE de la Commission du 3 avril 1996 concernant la définition des petites et moyennes entreprises (JO L 107 du 30.4.1996, p. 4)]

«Article premier

1. Les petites et moyennes entreprises, ci-après dénommées "PME", sont définies comme des entreprises:
 - employant moins de 250 personnes
 - et dont:
 - soit le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 40 millions d'euros,
 - soit le total du bilan annuel n'excède pas 27 millions d'euros,
 - et qui respectent le critère de l'indépendance, tel qu'il est défini au paragraphe 3.
2. Lorsqu'il est nécessaire d'établir une distinction entre une petite et une moyenne entreprise, la "petite entreprise" est définie comme une entreprise:
 - employant moins de 50 personnes
 - et dont:
 - soit le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 7 millions d'euros,
 - soit le total du bilan annuel n'excède pas 5 millions d'euros,
 - et qui respecte le critère de l'indépendance, tel qu'il est défini au paragraphe 3.
3. Sont considérées comme indépendantes les entreprises qui ne sont pas détenues à hauteur de 25 % ou plus du capital ou des droits de vote par une entreprise ou conjointement par plusieurs entreprises ne correspondant pas à la définition de la PME ou de la petite entreprise, selon le cas. Ce seuil peut être dépassé dans deux cas:
 - si l'entreprise est détenue par des sociétés publiques de participation, des sociétés de capital à risque ou des investisseurs institutionnels et à la condition que ceux-ci n'exercent, à titre individuel ou conjointement, aucun contrôle sur l'entreprise,
 - s'il résulte de la dispersion du capital qu'il est impossible de savoir qui le détient et que l'entreprise déclare qu'elle peut légitimement présumer ne pas être détenue à 25 % ou plus par une entreprise ou conjointement par plusieurs entreprises qui ne correspondent pas à la définition de la PME ou de la petite entreprise, selon le cas.
4. Pour le calcul des seuils visés aux paragraphes 1 et 2, il convient d'additionner les données de l'entreprise bénéficiaire et de toutes les entreprises dont elle détient directement ou indirectement 25 % ou plus du capital ou des droits de vote.
5. Lorsqu'il est nécessaire de distinguer les microentreprises des autres types de PME, celles-ci sont définies comme des entreprises employant moins de dix salariés.
6. Lorsqu'une entreprise, à la date de clôture du bilan, vient de dépasser, dans un sens ou dans un autre, les seuils de l'effectif ou les seuils financiers énoncés, cette circonstance ne lui fait acquérir ou perdre la qualité de "PME", "entreprise moyenne", "petite entreprise" ou "microentreprise" que si elle se reproduit pendant deux exercices consécutifs.
7. Le nombre de personnes employées correspond au nombre d'unités de travail par an (UTA), c'est-à-dire au nombre de salariés employés à temps plein pendant une année, le travail à temps partiel ou le travail saisonnier étant des fractions d'UTA. L'année à prendre en considération est celle du dernier exercice comptable clôturé.
8. Les seuils retenus pour le chiffre d'affaires ou le total de bilan sont ceux afférents au dernier exercice clôturé de douze mois. Dans le cas d'une entreprise nouvellement créée et dont les comptes n'ont pas encore été clôturés, les seuils à considérer font l'objet d'une estimation de bonne foi en cours d'exercice.»

ANNEXE 3A

DEMANDE DE CONCLUSION D'UNE CONVENTION D'APPUI A L'ÉLABORATION D'UN PLAN DE GPEC



DEMANDE DE CONCLUSION D'UNE CONVENTION D'APPUI A L'ELABORATION D'UN PLAN DE GPEC

COCHER LA CASE CORRESPONDANT AU TYPE DE CONVENTION DEMANDEE :

individuelle

interentreprises

(avec organisme signataire)

interentreprises

(avec entreprises signataires)

CONSEILS D'UTILISATION :

Le présent formulaire de demande ne peut être modifié. Il doit être déposé auprès de la DDTEFP ou de la DRTEFP compétente pour le conventionnement.

Il est le même pour chacun des trois types de convention d'appui à l'élaboration d'un plan de GPEC : convention individuelle signée avec une seule entreprise, convention de projet interentreprises signée avec un organisme professionnel ou interprofessionnel ou directement avec chaque entreprise partie prenante.

Il est composé d'un volet individuel, à renseigner, quel que soit le type de convention, pour toute entreprise (ou établissement) bénéficiaire, et, pour les conventions de projet interentreprises, d'un volet collectif à compléter, soit par l'organisme signataire, soit par l'animateur effectif de ce projet (une entreprise, le consultant, un organisme tiers) dans le cas d'un conventionnement direct avec les entreprises parties prenantes.

Pour plus de commodité, le volet individuel pour chaque entreprise (ou établissement) concernée par un conventionnement interentreprises peut être dissocié du volet collectif. Dans cette situation, il convient d'identifier dans le volet individuel le projet collectif auquel il se rattache en y mentionnant :

- la DDTEFP ou la DRTEFP de dépôt de la demande de conventionnement interentreprises,*
- la date de ce dépôt,*
- l'intitulé du projet collectif.*

PIECES A JOINDRE A LA DEMANDE DE CONVENTION

Outre le présent formulaire, les pièces suivantes sont à joindre au dossier de demande de convention :

- une présentation du consultant intervenant et notamment de ses références*
- un budget détaillé de son intervention pour chaque entreprise concernée*
- le PV de consultation du CE ou, à défaut, des délégués du personnel sur l'engagement d'une démarche de GPEC dans le cadre d'une convention avec l'Etat (pour chaque entreprise concernée)*
- la convention financière entre l'organisme signataire, le consultant et les entreprises et leur mandat de gestion (uniquement pour les convention de projet interentreprises avec un organisme professionnel ou interprofessionnel).*

Cartouche à renseigner en cas de rattachement de l'entreprise (ou de l'établissement bénéficiaire) à une convention de projet interentreprises

Volet n° : (__)
Date de dépôt du volet collectif de la demande de convention : __ / __ / ____
DDTEFP ou DRTEFP compétente :
Intitulé du projet collectif :

VOLET INDIVIDUEL

(ce volet est à renseigner pour chaque entreprise ou établissement concernés)

I/ INFORMATIONS SUR L'ENTREPRISE (OU L'ETABLISSEMENT) ET SES EFFECTIFS

I/A. IDENTIFICATION :

1) Identification de l'entité concernée par la convention (l'établissement concerné, en cas d'entreprise à établissements multiples)

- Raison sociale :
- N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _
- Code NAF :
- Adresse :
- Code postal :
- Convention collective applicable :
- Effectifs déclarés à l'UNEDIC le 31 décembre de l'année précédente :
- Institutions représentatives du personnel (IRP) :
 - Comité d'entreprise ou d'établissement oui non
 - Délégué du personnel oui non
 - Délégation unique du personnel oui non
 - Délégué syndical oui non
- Organisations syndicales représentées :

2) L'entité concernée dépend-elle d'une entreprise à établissements multiples ? :

oui non

Si oui, :

- Raison sociale de l'entreprise :
- N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _
- Code NAF :

- Adresse :
- Code postal :
- Nombre d'établissements :

3) L'entité concernée ou l'entreprise dont elle dépend appartiennent-elles à un groupe ? :

oui

non

- Si oui, raison sociale ou enseigne du groupe :

I/B. EFFECTIFS (effectifs déclarés à l'UNEDIC au 31 décembre de l'année précédente au niveau de l'entité concernée par la convention) :

1) Classes d'âge et catégories socio-professionnelles :

	< 26 ans	26 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 55 ans	> 55 ans	TOTAL	Dont femmes
Ouvriers							
Employés							
T et A.M							
Cadres							
TOTAL							

2) Nature des contrats de travail

	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL
Nombre de salariés à temps plein			
Nombre de salariés à temps partiel			
TOTAL			

- Nombre de salariés sous contrats aidés (apprentissage, alternance, contrats jeunes, contrats initiative emploi ...) :

- Part (%) du recours à l'intérim au regard des effectifs inscrits :

I/C. RENSEIGNEMENTS ECONOMIQUES ET FINANCIERS (niveau entreprise en cas d'établissements multiples) :

	Sur les trois dernières années		
	20...	20...	20...
Chiffre d'affaires			
Résultat net			
Effectif société au 31 décembre (déclaré à l'UNEDIC)			
Effort en matière de formation (% masse salariale)			

II/ MOTIVATION DE LA DEMANDE DE CONVENTION

1) Pour l'appréciation des besoins et attentes en matière de GPEC, préciser en quelques lignes :

a) les perspectives d'évolution de l'activité économique de l'établissement ou de l'entreprise concernés :

b) les évènements récents (deux années précédentes) dans la vie de l'entreprise, de nature à motiver la demande de convention (réorganisation de la production, investissement industriel, adaptation à des changements réglementaires, technologiques, environnementaux ou changements dans l'organisation juridique ou dans les relations sociales) :

c) les actions ou évolutions notables intervenues (deux années précédentes) ou envisagées dans le domaine de la gestion des ressources humaines (programmes de formation ou de reconnaissance des compétences, modifications dans la gestion du personnel et des compétences, conditions de travail, organisations du travail, relations sociales, négociation collective ...):

d) les attentes de l'entreprise concernant l'intervention du consultant en termes d'actions à mettre en œuvre et de résultats attendus :

2) Pour le recensement des besoins de GPEC, cocher une ou plusieurs cases :

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| - Résorber des difficultés de recrutement | <input type="checkbox"/> | 1 |
| - Faire face à un problème de pyramide des âges | <input type="checkbox"/> | 2 |
| - Résoudre des difficultés de dialogue social | <input type="checkbox"/> | 3 |
| - Développer les mobilités professionnelles des salariés | <input type="checkbox"/> | 4 |
| - Qualifier les salariés | <input type="checkbox"/> | 5 |
| - Accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production | <input type="checkbox"/> | 6 |
| - Faire évoluer les conditions de travail | <input type="checkbox"/> | 7 |
| - Faire face à une situation de sureffectif | <input type="checkbox"/> | 8 |
| - Autres (préciser) : | <input type="checkbox"/> | 9 |

- Justifier le (s) choix :

III/ DEROULEMENT DE L'ACTION DE GPEC

- Identification du responsable du projet dans l'entreprise:

- Prénom et nom :
- Fonction :
- Téléphone :
- Télécopie :
- Adresse électronique :

- Identification du consultant retenu

- Raison sociale :
- N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _
- Adresse :
- Code postal :
- Nom et qualité du responsable de projet :
- Téléphone :
- Adresse électronique :

- Prestation du consultant (joindre les références et un budget détaillé) :

- Coût prévisionnel de l'intervention (TTC) :
- Durée prévisionnelle :

- Date et résultats de la consultation des institutions représentatives du personnel (joindre le PV de consultation) sur l'engagement d'une démarche de GPEC dans le cadre d'une convention avec l'Etat :

- date : __/__/----
- résultats :

- Préciser en quelques lignes les modalités concrètes d'association des partenaires sociaux et des salariés à la démarche :

Date de dépôt du volet collectif de la demande de convention : __/__/____
DDTEFP ou DRTEFP compétente :.....
Intitulé du projet collectif :.....

VOLET COLLECTIF

(ce volet n'est à renseigner que dans le cas de conventions de projet interentreprises)

I/ CARACTERISTIQUES DU PROJET INTERENTREPRISES

1) Périmètre du projet interentreprises :

- Caractériser le champ d'application du projet collectif, objet de la présente demande (définir en quelques lignes le périmètre des entreprises bénéficiaires au regard du territoire, du secteur d'activité ou de la filière économique concernés et les liens qui les unissent) :

- Donner au projet collectif un bref intitulé permettant de l'identifier aisément (à faire également figurer en haut de page) :

- Liste des établissements ou entreprises (raison sociale, n° SIRET, code postal) parties prenantes du projet (connus à la date de dépôt du présent volet) :

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

- Effectifs totaux pour l'ensemble des établissements ou entreprises (connus à la date de dépôt du présent volet) :

- Quels sont les départements inclus dans le périmètre territorial du projet interentreprises ?

-
-
-
-

2) Motivation du projet interentreprises:

- Préciser en quelques lignes quelles sont à l'échelle du territoire ou du secteur d'activité ou de la filière économique concernés les attentes concernant l'intervention du consultant en termes d'actions à mettre en œuvre et de résultats attendus :

3) Recensement des besoins de GPEC à l'échelle interentreprises :

- A quelles problématiques collectives de GPEC est confronté le regroupement interentreprises (cocher une ou plusieurs cases et préciser) ? :

- Résorber des difficultés de recrutement 1
- Faire face à un problème de pyramide des âges 2
- Résoudre des difficultés de dialogue social 3
- Développer les mobilités professionnelles des salariés 4
- Qualifier les salariés 5
- Accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production 6
- Faire évoluer les conditions de travail 7
- Faire face à une situation de sureffectif 8
- Autres (préciser en quelques lignes) : 9

- Justifier le (s) choix :

II/ DEROULEMENT DE L'ACTION DE GPEC INTERENTREPRISES :

1) Conditions de mise en œuvre du projet interentreprises :

- Qui assure l'animation effective du projet collectif (entreprise, consultant ou organisme professionnel ou interprofessionnel) ? :
 - Raison sociale :
 - N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _
 - Prénom et nom :
 - Fonction :
 - Téléphone :
 - Adresse électronique :
- Identification du ou des consultants retenus :
 - Raison sociale :
 - Adresse :
 - Nom et qualité du responsable de projet :
 - Téléphone :
 - Télécopie :
 - Adresse électronique :
 - Raison sociale :
 - Adresse :
 - Nom et qualité du responsable de projet :
 - Téléphone :
 - Télécopie :
 - Adresse électronique :
- Coût total et durée prévisionnels de l'intervention du ou des consultants à l'échelle interentreprises :

- En cas de pluralité de consultants, préciser le coût total pour chaque consultant :

2) Modalités d'association des partenaires sociaux au projet interentreprises :

- Préciser en quelques lignes les modalités concrètes d'association des partenaires sociaux et la composition du comité de suivi de l'action interentreprises :

ANNEXE 3B

DEMANDE DE CONCLUSION D'UNE CONVENTION D'ACTIONS DE SENSIBILISATION A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)



**DEMANDE DE CONCLUSION D'UNE CONVENTION
D'ACTIONS DE SENSIBILISATION
A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES
(GPEC)**

CONSEILS D'UTILISATION

Le présent formulaire de demande ne peut être modifié. Il doit être déposé auprès de la DDTEFP ou de la DRTEFP compétente pour le conventionnement.

PIECES A JOINDRE A LA DEMANDE DE CONVENTION

Outre le présent formulaire, les pièces suivantes sont à joindre au dossier de demande de convention :

- *une présentation de l'organisme demandeur et notamment de ses moyens financiers (fournir le dernier budget annuel) et des ressources humaines affectées au projet,*
- *le budget détaillé des actions envisagées par l'organisme (renseigner l'annexe financière jointe au présent formulaire).*

I/ IDENTIFICATION DE L'ORGANISME

- Raison sociale et enseigne :

- Objet social (joindre les statuts) :

- Statut juridique :

- Adresse :

- N° SIRET (14 chiffres) : _____

- Nom et qualité du responsable de l'organisme :

- Effectifs :

- Budget annuel (joindre le dernier budget annuel) :

- Expérience en matière de GPEC (décrire en quelques lignes les actions déjà engagées en la matière) :

II/ OBJET DE LA DEMANDE DE CONVENTION

- Périmètre de la convention :
 - présentation et délimitation territoriale et / ou sectorielle des entreprises visées (décrire en quelques lignes) :

- nombre d'entreprises visées :
- effectifs globaux des entreprises visées :
- Nature des actions envisagées (cocher selon le type d'action retenu) :
 - actions collectives d'information, de communication et d'animation sur la GPEC auprès des entreprises (réunions d'information, conception et diffusion de supports de communication ou d'outils méthodologiques)
 - actions collectives de capitalisation, d'évaluation, de diffusion de démarches de GPEC entrant dans le champ de l'organisme signataire de la convention
 - actions d'appui individualisé auprès des entreprises, d'aide à l'appropriation des démarches de GPEC et d'aide au diagnostic de leurs besoins en matière de GPEC
 - autres (préciser en quelques lignes la nature des actions) :
- Coût prévisionnel des actions envisagées (fournir un budget prévisionnel et un descriptif des actions) :
- Durée prévisionnelle des actions :

II/ MOTIVATION DE LA DEMANDE DE CONVENTION

- Décrire en quelques lignes le contexte présidant aux évolutions de l'activité, de l'emploi et des métiers dans les entreprises visées :
- Problématiques générales de GPEC des entreprises visées (cocher une ou plusieurs cases) :
 - Résorber des difficultés de recrutement 1
 - Faire face à un problème de pyramide des âges 2
 - Résoudre des difficultés de dialogue social 3
 - Développer les mobilités professionnelles des salariés 4
 - Qualifier les salariés 5
 - Accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production 6

- Faire évoluer les conditions de travail 7
- Faire face à une situation de sureffectif 8
- Autres (préciser) : 9

- Préciser en quelques lignes les objectifs et les attentes vis à vis de la démarche de GPEC envisagée :

III / PERSPECTIVES DE MISE EN ŒUVRE DE LA DEMARCHE DE GPEC

- Identification du responsable du projet dans l'organisme :
 - Prénom et nom :
 - Fonction :
 - Téléphone :
 - Télécopie :
 - Adresse électronique :

- Modalités d'association des partenaires sociaux et des salariés à la démarche (décrire en quelques lignes) :

- L'organisme envisage -t- il de conclure une convention de projet interentreprises afin de mettre à disposition d'entreprises un consultant pour l'élaboration d'un plan de GPEC :

oui

non

(Si oui, l'organisme doit renseigner le modèle de convention type conçu à cet effet et le déposer auprès de l'autorité compétente)

Demande convention de sensibilisation

ANNEXE 1

ANNEXE FINANCIERE / CONVENTIONS DE SENSIBILISATION

Description des actions mises en œuvre	Prix unitaire	Nombre	Coût total	Participation de l'Etat	Commentaires
Actions collectives d'information, de communication, d'animation - - - -					
Actions collectives de capitalisation, d'évaluation, de diffusion de démarches de GPEC... - - -					
Actions d'appui individualisé auprès d'entreprises - - -					
Autres actions - - -					
COÛT TOTAL	€		€	€	

ANNEXE 4A

CONVENTION INDIVIDUELLE D'APPUI A L'ELABORATION D'UN PLAN DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)



**Direction départementale du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle de**

**Convention n° ___/___ - ___/___
Chapitre 44-79 article 16**

**CONVENTION INDIVIDUELLE D'APPUI A L'ELABORATION
D'UN PLAN DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES
(GPEC)**

ENTRE

l'Etat, représenté par le Préfet :
et, par délégation, le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

et

l'entreprise : (Raison sociale, enseigne, statut juridique et adresse)

Siret n° : (14 chiffres) _ _ _ _ _

représentée par (nom et qualité du responsable de l'entreprise) :

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

VU le décret n° 2003-681 du 24 juillet 2003 relatif au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

VU **la circulaire DGEFP n°** , relative au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

Article 1^{er} : Objet de la convention

La présente convention a pour objet d'aider l'entreprise à concevoir et à élaborer un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prenant en compte à la fois ses besoins et ceux de ses salariés : elle prévoit la prise en charge partielle des coûts externes de prestation de conseil supportés à cet effet par l'entreprise.

Ce plan de GPEC repose sur un ou plusieurs scénarios d'évolution de l'entreprise prenant en compte son environnement économique, social et territorial. Il est conclu par un ensemble, cohérent, de préconisations répondant aux caractéristiques suivantes :

- elles s'inscrivent dans un projet d'entreprise ;
- elles ont pour objet d'agir, dans la durée, sur l'organisation du travail, l'amélioration des conditions de travail, l'évolution qualitative et quantitative des emplois, la gestion des âges, l'adaptation et l'évolution des compétences des salariés, les méthodes de gestion des ressources humaines ;
- elles sont opérationnelles, les conditions de leur mise en œuvre étant définies en termes d'objectifs, de natures d'actions, de moyens à mobiliser, de procédures à mettre en place, d'éléments de calendrier et d'indicateurs de résultats ;
- elles sont de nature à consolider les emplois existants, à en améliorer la qualité et à en renforcer l'attractivité, dans un climat de dialogue social.

Le nombre de salariés potentiellement concernés au sein de l'entreprise bénéficiaire est de

Article 2 : Engagements de l'entreprise

a) L'entreprise s'engage à mener à terme sa démarche d'élaboration d'un plan de GPEC répondant aux caractéristiques définies à l'article 1 de la présente convention.

b) S'agissant du déroulement de l'intervention du consultant chargé d'élaborer, sous la responsabilité du chef d'entreprise, le plan de GPEC, l'annexe 1, ci-jointe, en précise les principes méthodologiques et déontologiques.

A ce titre, l'entreprise s'engage à :

- assurer au consultant les accès aux personnels, informations ou documents, nécessaires à la bonne exécution de sa mission,
- à mettre en œuvre, avec son appui, le principe d'une démarche participative impliquant les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs de l'entreprise dans le cadre de la représentation du personnel en place ou d'un comité de suivi composé de salariés.

c) S'agissant de la valorisation de l'exécution de la convention, l'entreprise s'engage à remettre les pièces suivantes à l'Etat, au plus tard, au terme fixé par la convention :

- rapport d'exécution du prestataire décrivant le déroulement de son intervention,
- plan de GPEC validé par elle,
- consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur son contenu,
- fiche-type d'exécution de la convention (annexe 2, ci-jointe), renseignée,
- état détaillé des dépenses de conseil payées au titre de la convention (fourniture des factures acquittées).

Au vu de l'ensemble de ces pièces, l'Etat s'assure du respect des engagements de l'entreprise en appréciant notamment :

- la réalité de la démarche participative mise en œuvre à l'occasion de l'élaboration du plan de GPEC,
- le caractère opérationnel des préconisations du plan de GPEC,
- les effets prévisibles de la mise en œuvre du plan de GPEC en matière de consolidation quantitative et qualitative des emplois concernés ou de renforcement de leur attractivité.

d) L'entreprise s'engage à échanger des informations avec l'autorité administrative signataire aux fins de suivi, de capitalisation et d'évaluation et, notamment, à renseigner la fiche-type d'état de réalisation de son plan de GPEC (annexe 3 ci-jointe), six mois après son élaboration.

Article 3 : Durée de la convention

La durée de la convention, qui ne peut excéder 12 mois, est fixée à mois.

Elle expire le __/__/_____.

Article 4 : Participation financière de l'Etat

Le coût total, hors coûts internes, de l'intervention du consultant détaillée selon le budget prévisionnel joint par l'entreprise à la présente convention est de €(TTC). La participation financière de l'Etat ne peut excéder 50% de ce montant et, en tout état de cause, 15.000 €

Elle est fixée en l'espèce à% de ce montant et s'élève ainsi à €

Article 5 : Conditions de versement de la participation financière de l'Etat

Le paiement donne lieu à un versement unique.

En vue d'être payée, l'entreprise remet à l'Etat, au plus tard, au terme de la présente convention, les pièces mentionnées à l'article 2 c), ci-dessus.

Après examen de ces pièces, l'Etat établit le montant à payer dans la limite du montant prévisionnel de sa participation en se fondant sur l'état détaillé des dépenses supportées par l'entreprise au titre de la convention.

Il se libère du montant dû en application de la présente convention par virement :

- au nom de
- adresse
- agence bancaire
- code établissement
- code guichet
- n° compte
- clé RIB

La dépense est imputée sur le chapitre 44-79 article 16. L'ordonnateur est le préfet de département ou par délégation le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Le comptable assignataire chargé des paiements est le trésorier payeur général.

Article 6 : Sanctions du non-respect des engagements de l'entreprise

Si en cours d'exécution, l'entreprise, pour une raison quelconque, ne mène pas à terme la démarche d'élaboration de son plan de GPEC ou si elle ne respecte pas ses engagements à ce titre, tels que précisés à l'article 2 de la présente convention, l'Etat dénonce celle-ci et en tire les conséquences sur le règlement de sa participation financière.

Il tire les mêmes conséquences à défaut de remise par l'entreprise de l'ensemble des pièces mentionnées à l'article 2 au terme de la convention ou si, après leur examen, il considère que l'entreprise n'a pas respecté ses engagements.

Dans les deux cas, la liquidation des sommes restant éventuellement dues est faite en tenant compte des études déjà réalisées et de la valeur des documents établis.

En cas de trop perçus, la récupération des sommes se fait selon la procédure de rétablissement des crédits sur le budget du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Les titres de perception sont émis par l'ordonnateur sur le compte du comptable du Trésor assignataire compétent.

Article 7 : Confidentialité du plan de GPEC

L'Etat s'engage à respecter la confidentialité des informations figurant dans le plan de GPEC qui lui est remis.

Article 8 : Conservation des justificatifs de dépense

L'entreprise conserve les pièces justificatives des dépenses durant les trois années suivant le dernier paiement et doit pouvoir les présenter à l'Etat n cas de contrôle.

Article 9 : Règlement des litiges

En cas de litige, le tribunal compétent sera le Tribunal Administratif.

Fait à _____, le _____

L'ETAT :

L'ENTREPRISE :

ANNEXE N°1

DISPOSITIF D'APPUI A L'ELABORATION DE PLANS DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)

Principes méthodologiques et déontologiques pour l'intervention du consultant dans l'entreprise

Le dispositif public d'aide au conseil pour l'élaboration de plans de GPEC est destiné à promouvoir le développement d'un emploi de qualité au sein des entreprises et, plus particulièrement, des PME.

Le présent document précise les principes méthodologiques et déontologiques qu'appliquent l'entreprise et son consultant dans le cadre de l'élaboration de son plan de GPEC.

Il est partie intégrante des différents types de convention signée par l'Etat pour l'élaboration de ces plans.

Engagement n°1 : L'intervention est réalisée par un consultant disposant des compétences et de l'expérience nécessaires pour mener une action de GPEC intégrant la qualité de l'emploi et du travail, l'organisation du travail, les relations de travail, l'évolution des compétences et le dialogue social. Celles-ci seront attestées par des références d'interventions antérieures sur ce sujet.

Engagement n°2 : L'entreprise et son consultant s'engagent à respecter les principes généraux du dispositif qui visent à ce que la démarche GPEC réponde tant aux besoins de l'entreprise que des salariés par :

- une approche intégrée prenant en compte l'organisation du travail, les différents enjeux qui concernent la performance globale de l'entreprise, l'emploi, les compétences, les questions de démographie, l'égalité professionnelle, les conditions de travail et de vie ;
- une démarche associant l'ensemble des acteurs de l'entreprise dans le respect des responsabilités de chacun.

Le consultant s'engage donc à adopter une posture d'appui à l'ensemble des acteurs de l'entreprise. L'intervention garantit l'écoute de tous les acteurs et l'analyse de leurs enjeux. Ceci implique des entretiens avec :

- la direction, les institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux quand ils existent ;
- l'encadrement opérationnel et les salariés concernés par le projet ;
- toute autre personne-ressource notamment en matière d'organisation, de conditions de travail et de santé, de formation.

Les modalités d'investigations sont à adapter au cas par cas : échantillon de salariés ou approche exhaustive, entretiens individuels ou collectifs, questionnaires, observations du travail, analyse de documentation, ...

Le consultant s'engage à présenter en début d'intervention sa démarche et ses méthodes à ses interlocuteurs, à leur restituer ses analyses sous des formes appropriées à la situation, et qui auront été discutées avec le chef d'entreprise et les représentants du personnel.

L'intervention s'articulera autour de trois phases :

- état des lieux, mise à plat des enjeux pour l'entreprise et les salariés, et restitution ;
- élaboration concertée de plan(s) d'action ;
- aide à la formalisation des modalités de mise en œuvre et des critères d'évaluation.

L'articulation de ces phases sera ajustée en fonction de la taille de l'entreprise et de la durée de l'intervention. Il revient au consultant d'appuyer la mise en place d'un dispositif de suivi.

Engagement n°3 : Le consultant s'engage,

à coopérer avec l'ARACT lorsque celle-ci est intervenue dans l'entreprise dans le cadre de sa prestation de « diagnostic court » ;

à coopérer avec les organismes (ARACT, AFPA ou autres) missionnés par l'Etat à des fins d'appui technique pour l'expertise avant conventionnement des projets des entreprises, individuels ou collectifs, ou la vérification de la bonne exécution de la convention avant sa mise en paiement ;

à participer aux réunions organisées par ces organismes afin de :

- favoriser les échanges et les transferts d'expériences dans le respect de la confidentialité ;
- capitaliser des éléments de méthode et alimenter des démarches d'information auprès des publics d'entreprises, organisations professionnelles et syndicales, les acteurs du territoire, etc ;
- contribuer à améliorer la qualité de l'offre d'intervention dans ce domaine de la « GPEC renouvelée ».

ANNEXE N°2

FICHE D'EXECUTION D'UNE CONVENTION INDIVIDUELLE D'APPUI A L'ELABORATION D'UN PLAN DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

CONSEILS D'UTILISATION :

La présente fiche d'exécution de la convention ne peut être modifiée. Elle doit être renseignée et déposée auprès de la DDTEFP compétente en vue du paiement.

PIECES COMPLEMENTAIRES A JOINDRE A LA DEMANDE DE PAIEMENT

Outre la présente fiche d'exécution de la convention, les pièces suivantes sont à joindre à la demande de paiement :

- *rapport d'exécution du prestataire décrivant le déroulement de son intervention,*
- *plan de GPEC validé par l'entreprise,*
- *PV de consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, avis des délégués du personnel sur son contenu,*
- *état détaillé des dépenses de conseil intervenues au titre de la convention (fourniture des factures acquittées).*

VOLET INDIVIDUEL

(à renseigner pour chaque entreprise ou établissement bénéficiaires
d'une convention individuelle)

DDTEFP signataire de la convention :

N° de convention : __/ __ - __/ __

Date de signature : __/ __/ ____.

A/ IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE

- Raison sociale et enseigne de l'entreprise :

- N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _

- Responsable du projet dans l'entreprise :
 - Prénom et nom :
 - Fonction :
 - Téléphone :
 - Télécopie :
 - Adresse électronique :

B/ CONDITIONS DE L'ELABORATION DU PLAN DE GPEC

- Consultant retenu :
 - Raison sociale et statut juridique :
 - N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _
 - Adresse :
 - Nom et qualité du responsable de projet :
 - Téléphone :
 - Fax :
 - Adresse électronique :

Coût d'intervention du consultant (joindre un état détaillé des dépenses payées par l'entreprise accompagné des factures acquittés ou des pièces comptables de valeur équivalente) :

- montant des dépenses au titre de la convention payées par l'entreprise :
 - montant des dépenses à payer par l'Etat :
- Durée de la prestation du consultant :
- Association des IRP et des salariés :
- dates et résultats de la consultation (joindre les PV) des IRP sur l'élaboration et le contenu du plan de GPEC :
 - modalités d'association des salariés à la démarche d'élaboration du plan de GPEC (préciser en quelques lignes) :

C/ CONTENU DU PLAN DE GPEC

- Problématiques de GPEC traitées : (cocher une ou plusieurs cases, puis préciser) :

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| - Résorber des difficultés de recrutement | <input type="checkbox"/> | 1 |
| - Faire face à un problème de pyramide des âges | <input type="checkbox"/> | 2 |
| - Résoudre des difficultés de dialogue social | <input type="checkbox"/> | 3 |
| - Développer les mobilités professionnelles des salariés | <input type="checkbox"/> | 4 |
| - Qualifier les salariés | <input type="checkbox"/> | 5 |
| - Accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production | <input type="checkbox"/> | 6 |
| - Faire évoluer les conditions de travail | <input type="checkbox"/> | 7 |
| - Faire face à une situation de sureffectif | <input type="checkbox"/> | 8 |
| - Autres (préciser en quelques lignes) : | <input type="checkbox"/> | 9 |

- Quelles sont les préconisations du plan de GPEC de l'entreprise ? :

- Comment sont définies les principales conditions de mise en œuvre du plan de GPEC (objectif et nature des actions, moyens à mobiliser, procédures à mettre en place, éléments de calendrier) ? :

ANNEXE N°3

**FICHE DE BILAN D'UNE CONVENTION INDIVIDUELLE D'APPUI A L'ELABORATION
D'UN PLAN DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

(à remettre à la DDTEFP signataire six mois après le paiement)

**A RENSEIGNER POUR TOUTE ENTREPRISE OU ETABLISSEMENT BENEFICIAIRES
D'UNE CONVENTION INDIVIDUELLE**

Raison sociale de l'entreprise :
N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _
DDTEFP signataire de la convention :
N° de convention : _ _ / _ _ - _ _ _ / _ _
Date du paiement : _ _ / _ _ / _ _ _ _

A/ ETAT DE REALISATION DU PLAN DE GPEC DANS L'ENTREPRISE :

- Rappel des préconisations du plan de GPEC :

- Actions réalisées au titre des préconisations du plan :

- Actions en cours de réalisation :

- Préconisations non mises en œuvre :

B/ IMPLICATION DES PARTENAIRES SOCIAUX OU DES SALARIES DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE GPEC DANS L'ENTREPRISE (préciser en quelques lignes) :

C/ APPRECIATION QUALITATIVE SUR LE DISPOSITIF DANS L'ENTREPRISE :

- Commentaires et précisions sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du plan de GPEC (calendrier des actions restant à réaliser, difficultés rencontrées) :

- Quel est l'avis porté sur l'intérêt du dispositif en matière de développement du dialogue social, de consolidation (quantitative et qualitative) ou de renforcement de l'attractivité des emplois concernés :

ANNEXE 4B

**CONVENTION INTERENTREPRISES D'APPUI A L'ELABORATION
D'UN PLAN DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES
COMPETENCES**

(GPEC)

SIGNATURE DIRECTE AVEC LES ENTREPRISES



**Direction départementale du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle de**
**Direction régionale du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle de**

Convention n° __/___ - ___/___
Chapitre 44-79 article 16

**CONVENTION INTERENTREPRISES D'APPUI A L'ELABORATION
DE PLANS DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES
(GPEC)
*signature directe avec les entreprises***

ENTRE

l'Etat, représenté par le Préfet :.....
et, par délégation, le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
ou le Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

et les entreprises identifiées ci-après par les « volets individuels » de la présente convention et relevant du champ
d'application du projet collectif défini en son article 2.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

VU le décret n° 2003-681 du 24 juillet 2003 relatif au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour
l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences;
VU **la circulaire DGEFP n°** , relative au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration
de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences;

« VOLET CADRE » : CLAUSES D'APPLICATION GENERALE

Article 1^{er} : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de mobiliser des entreprises confrontées à des enjeux économiques ou d'emploi communs autour d'un projet collectif de GPEC, cohérent, répondant aux caractéristiques d'un bassin d'emploi, d'un secteur d'activité ou d'une filière économique.

Cette démarche donne lieu à :

- l'élaboration par un consultant d'un plan de GPEC prenant en compte les besoins de chacune des entreprises parties prenantes et de leurs salariés,
- à la formalisation de préconisations de coopérations ou d'actions collectives en matière de GPEC.

A cet effet, la présente convention prévoit la prise en charge partielle des coûts externes de prestation de conseil pour chaque entreprise.

Ce plan de GPEC repose sur un ou plusieurs scénarios d'évolution de l'entreprise prenant en compte son environnement économique, social et territorial. Il est conclu par un ensemble, cohérent, de préconisations répondant aux caractéristiques suivantes :

- elles s'inscrivent dans un projet d'entreprise ;
- elles ont pour objet d'agir, dans la durée, sur l'organisation du travail, l'amélioration des conditions de travail, l'évolution qualitative et quantitative des emplois, la gestion des âges, l'adaptation et l'évolution des compétences des salariés, les méthodes de gestion des ressources humaines ;
- elles sont opérationnelles, les conditions de leur mise en œuvre étant définies en termes d'objectifs, de natures d'actions, de moyens à mobiliser, de procédures à mettre en place, d'éléments de calendrier et d'indicateurs de résultats ;
- elles sont de nature à consolider les emplois existants, à en améliorer la qualité et à en renforcer l'attractivité, dans un climat de dialogue social.

Ce plan est assorti de préconisations de coopérations et d'actions collectives relatives à la GPEC.

Le nombre d'entreprises potentiellement bénéficiaires de la présente convention est de Le nombre global des salariés potentiellement concernés est de

Article 2 : Champ d'application du projet collectif

Le champ d'application du projet collectif, objet de la présente convention, est caractérisé comme suit (définir le périmètre des entreprises bénéficiaires au regard du territoire, du secteur d'activité ou de la filière économique concernés) :

Article 3 : Engagements de l'entreprise

a) L'entreprise s'engage, avec l'appui du consultant, à mener à terme sa démarche d'élaboration d'un plan de GPEC répondant aux caractéristiques définies à l'article 1 de la présente convention.

b) S'agissant du déroulement de l'intervention du consultant chargé d'élaborer, sous la responsabilité du chef d'entreprise, le plan de GPEC, l'annexe 1, ci-jointe, en précise les principes méthodologiques et déontologiques.

A ce titre, l'entreprise s'engage à assurer au consultant les accès aux personnels, informations ou documents, nécessaires à la bonne exécution de sa mission.

Elle s'engage, avec son appui, à mettre en œuvre le principe d'une démarche participative impliquant les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs de l'entreprise dans le cadre de la représentation du personnel en place ou d'un comité de suivi composé de salariés.

Elle s'engage à ce que soit également assurée l'association des partenaires sociaux au suivi du projet collectif selon les modalités précisées ci-dessous (préciser en quelques lignes) :

c) L'entreprise s'engage à participer aux côtés de l'Etat au comité de pilotage du projet collectif.

d) S'agissant de la valorisation de l'exécution de la convention, l'entreprise s'engage à remettre les pièces suivantes à l'Etat, au plus tard, au terme fixé par la convention :

- rapport d'exécution du prestataire décrivant le déroulement de son intervention,
- plan de GPEC validé par elle,
- PV de consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, avis des délégués du personnel sur son contenu,
- fiche-type d'exécution de la convention, renseignée à la fois dans son volet individuel et dans son volet collectif,
- documents attestant l'association des partenaires sociaux au suivi du projet collectif (convocations et PV de réunion),
- état détaillé des dépenses de conseil intervenues au titre de la convention (fourniture des factures acquittées).

Au vu de l'ensemble de ces pièces, l'Etat s'assure du respect des engagements de l'entreprise en appréciant notamment :

- la réalité de la démarche participative mise en œuvre à l'occasion de l'élaboration du plan de GPEC et de l'association des partenaires sociaux au suivi du projet collectif,
- le caractère opérationnel des préconisations du plan de GPEC,
- les effets prévisibles de la mise en œuvre du plan de GPEC en matière de consolidation quantitative et qualitative des emplois concernés ou de renforcement de leur attractivité,
- la portée des préconisations de coopérations et d'actions collectives.

e) Aux fins de suivi, de capitalisation et d'évaluation du dispositif, l'entreprise s'engage à échanger des informations avec l'autorité administrative signataire et, plus particulièrement, à renseigner la fiche-type d'état de réalisation de son plan de GPEC (annexe 3 ci-jointe), six mois après son élaboration.

Article 4 : Durée de la convention

Dans la limite de 12 mois, la durée de la présente convention est fixée à ----- mois. Cette période prend effet à compter du __/__/____ et expire le __/__/_____.

Article 5 : Participation financière de l'Etat

La participation financière de l'Etat est établie sur la base de l'intervention (TTC) du consultant dans chaque entreprise. Pour chacune d'entre elles, elle est de 50% maximum du coût (hors coûts internes) de cette intervention et ne peut excéder en tout état de cause 12.500 €

Article 6 : Conditions de versement de la participation financière de l'Etat

Pour chaque entreprise concernée, l'Etat verse sa participation financière en un seul paiement.

En vue d'être payée, l'entreprise remet à l'Etat, au plus tard, au terme de la présente convention, les pièces désignées à son article 3 d).

Après examen de ces pièces, l'Etat établit le montant à payer dans la limite du montant prévisionnel de sa participation en se fondant, pour chaque entreprise, sur l'état détaillé des dépenses intervenues au titre de la convention.

La dépense est imputée sur le chapitre 44-79 article 16. L'ordonnateur est le préfet de département ou par délégation le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Le comptable assignataire chargé des paiements est le trésorier payeur général.

Article 7 : Sanctions du non-respect des engagements de l'entreprise

Si pour une raison quelconque, en cours d'exécution, l'entreprise ne mène pas à terme sa démarche d'élaboration du plan de GPEC ou si elle ne respect pas ses engagements à ce titre, tels que précisés à l'article 2 de la présente convention, l'Etat dénonce celle-ci et en tire les conséquences sur le règlement de sa participation financière. Il tire les mêmes conséquences à défaut de remise par l'entreprise de l'ensemble des pièces mentionnées à l'article 2 au terme de la convention, ou si, après leur examen, il considère que leurs engagements n'ont pas été respectés.

Dans les deux cas, la liquidation des sommes restant éventuellement dues est faite en tenant compte des études déjà réalisées et de la valeur des documents établis.

En cas de trop perçus, la récupération des sommes se fait selon la procédure de rétablissement des crédits sur le budget du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Les titres de perception sont émis par l'ordonnateur sur le compte du comptable du Trésor assignataire compétent.

Article 8 : Confidentialité des plans de GPEC

L'Etat s'engage à respecter la confidentialité des informations figurant dans les plans de GPEC qui lui sont remis.

Article 9 : Conservation des justificatifs de dépense

L'entreprise conserve les pièces justificatives des dépenses durant les trois années suivant le dernier paiement et doit pouvoir les présenter à l'Etat n cas de contrôle.

Article 10 : Règlement des litiges

En cas de litige, le tribunal compétent sera le Tribunal Administratif.

Convention n° __/__/____/____
Volet individuel n° (__)

« VOLET INDIVIDUEL » : CLAUSES D'APPLICATION SPECIFIQUE A CHAQUE ENTREPRISE

Article 1^{er} : Identification de l'entreprise

- Raison sociale :
- Statut juridique :
- Adresse :
- N° SIRET (14 chiffres) : _____
- Nom et qualité du responsable de l'entreprise :
- coordonnées téléphonique :
- adresse électronique :

Article 2 : Identification du consultant

- Raison sociale :
- Statut juridique :
- Adresse :
- N° SIRET (14 chiffres) : _____
- Nom et qualité du responsable :
- coordonnées téléphonique :
- adresse électronique :

Article 3 : Nombre de salariés potentiellement concernés

Le nombre de salariés potentiellement concernés au sein de l'entreprise bénéficiaire est de

Article 4 : Engagements de l'entreprise

L'entreprise a pris connaissance des clauses d'application générale du « volet cadre » de la présente convention et s'engage à les respecter et à les appliquer.

Article 5 : Durée de la convention

La durée de la convention pour l'entreprise signataire du présent volet individuel est de ----- mois. Elle expire en tout état de cause le __/__/____ (date figurant à l'article 4 du volet cadre de la présente convention).

Article 6 : Montant de la participation financière de l'Etat

Le coût total, hors coûts internes, de l'intervention du consultant détaillée selon le budget prévisionnel joint au présent volet individuel par l'entreprise est de €(TTC). La participation financière de l'Etat ne peut excéder 50% de ce montant et, en tout état de cause, 12.500 €
Elle est fixée à% de ce montant et s'élève ainsi à €

Article 7 : Conditions de versement de la participation financière de l'Etat

L'Etat se libère du montant dû en application de la présente convention par virement :

- au nom de
- adresse
- agence bancaire
- code établissement
- code guichet
- n° compte
- clé RIB

Fait à

Le __/__/----

L'ETAT :

L'ENTREPRISE :

ANNEXE N°1

DISPOSITIF D'APPUI A L'ELABORATION DE PLANS DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)

Principes méthodologiques et déontologiques pour l'intervention du consultant dans l'entreprise

Le dispositif public d'aide au conseil pour l'élaboration de plans de GPEC est destiné à promouvoir le développement d'un emploi de qualité au sein des entreprises et, plus particulièrement, des PME.

Le présent document précise les principes méthodologiques et déontologiques qu'appliquent l'entreprise et son consultant dans le cadre de l'élaboration de son plan de GPEC.

Il est partie intégrante des différents types de convention signée par l'Etat pour l'élaboration de ces plans.

Engagement n°1 : L'intervention est réalisée par un consultant disposant des compétences et de l'expérience nécessaires pour mener une action de GPEC intégrant la qualité de l'emploi et du travail, l'organisation du travail, les relations de travail, l'évolution des compétences et le dialogue social. Celles-ci seront attestées par des références d'interventions antérieures sur ce sujet.

Engagement n°2 : L'entreprise et son consultant s'engagent à respecter les principes généraux du dispositif qui visent à ce que la démarche GPEC réponde tant aux besoins de l'entreprise que des salariés par :

- une approche intégrée prenant en compte l'organisation du travail, les différents enjeux qui concernent la performance globale de l'entreprise, l'emploi, les compétences, les questions de démographie, l'égalité professionnelle, les conditions de travail et de vie ;
- une démarche associant l'ensemble des acteurs de l'entreprise dans le respect des responsabilités de chacun.

Le consultant s'engage donc à adopter une posture d'appui à l'ensemble des acteurs de l'entreprise. L'intervention garantit l'écoute de tous les acteurs et l'analyse de leurs enjeux. Ceci implique des entretiens avec :

- la direction, les institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux quand ils existent ;
- l'encadrement opérationnel et les salariés concernés par le projet ;
- toute autre personne-ressource notamment en matière d'organisation, de conditions de travail et de santé, de formation.

Les modalités d'investigations sont à adapter au cas par cas : échantillon de salariés ou approche exhaustive, entretiens individuels ou collectifs, questionnaires, observations du travail, analyse de documentation, ...

Le consultant s'engage à présenter en début d'intervention sa démarche et ses méthodes à ses interlocuteurs, à leur restituer ses analyses sous des formes appropriées à la situation, et qui auront été discutées avec le chef d'entreprise et les représentants du personnel.

L'intervention s'articulera autour de trois phases :

- état des lieux, mise à plat des enjeux pour l'entreprise et les salariés, et restitution ;
- élaboration concertée de plan(s) d'action ;
- aide à la formalisation des modalités de mise en œuvre et des critères d'évaluation.

L'articulation de ces phases sera ajustée en fonction de la taille de l'entreprise et de la durée de l'intervention. Il revient au consultant d'appuyer la mise en place d'un dispositif de suivi.

Engagement n°3 : Le consultant s'engage,

à coopérer avec l'ARACT lorsque celle-ci est intervenue dans l'entreprise dans le cadre de sa prestation de « diagnostic court » ;

à coopérer avec les organismes (ARACT, AFPA ou autres) missionnés par l'Etat à des fins d'appui technique pour l'expertise avant conventionnement des projets des entreprises, individuels ou collectifs, ou la vérification de la bonne exécution de la convention avant sa mise en paiement ;

à participer aux réunions organisées par ces organismes afin de :

- favoriser les échanges et les transferts d'expériences dans le respect de la confidentialité ;
- capitaliser des éléments de méthode et alimenter des démarches d'information auprès des publics d'entreprises, organisations professionnelles et syndicales, les acteurs du territoire, etc ;
- contribuer à améliorer la qualité de l'offre d'intervention dans ce domaine de la « GPEC renouvelée ».

ANNEXE N°2

FICHE D'EXECUTION D'UNE CONVENTION INTERENTREPRISES D'APPUI A L'ELABORATION DE PLANS DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

CONSEILS D'UTILISATION :

La présente fiche d'exécution de la convention ne peut être modifiée. Elle doit être déposée auprès de la DDTEFP ou de la DRTEFP compétente en vue du paiement.

Pour chaque entreprise(ou établissement) bénéficiaire et pour chaque paiement correspondant de l'intervention du consultant, le volet individuel de cette fiche doit être renseigné et accompagné de son volet collectif.

PIECES COMPLEMENTAIRES A JOINDRE A LA DEMANDE DE PAIEMENT

Outre la présente fiche d'exécution de la convention, les pièces suivantes sont à joindre à la demande de paiement :

- *rapport d'exécution du prestataire décrivant le déroulement de son intervention,*
- *plan de GPEC validé par l'entreprise,*
- *PV de consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, avis des délégués du personnel sur son contenu,*
- *documents attestant l'association des partenaires sociaux au suivi du projet collectif (convocations et PV de réunion),*
- *état détaillé des dépenses de conseil intervenues au titre de la convention (fourniture des factures acquittées),*
- *les pièces justifiant le paiement par l'entreprise de sa participation financière, de 50% minimum, à l'élaboration de son plan de GPEC (pour les conventions de projet interentreprises signées avec un organisme professionnel ou interprofessionnel).*

VOLET INDIVIDUEL

(à renseigner pour chaque entreprise ou établissement bénéficiaires d'une convention de projet interentreprises)

DDTEFP ou DRTEFP signataire de la convention :

N° de convention : __/ __ - __/ __

Volet n° (pour les projets interentreprises impliquant la signature d'entreprises) : (__)

Date de signature : __/ __/ ____.

Intitulé du projet collectif :

I.A/ IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE

- Raison sociale et enseigne de l'entreprise :

- N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _

- Responsable du projet dans l'entreprise :
 - Prénom et nom :
 - Fonction :
 - Téléphone :
 - Télécopie :
 - Adresse électronique :

I.B/ CONDITIONS DE L'ELABORATION DU PLAN DE GPEC

- Consultant retenu :
 - Raison sociale et statut juridique :
 - N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _
 - Adresse :
 - Nom et qualité du responsable de projet :
 - Téléphone :
 - Fax :
 - Adresse électronique :

Coût d'intervention du consultant (joindre un état détaillé des dépenses payées par l'entreprise accompagné des factures acquittés ou des pièces comptables de valeur équivalente) :

- montant des dépenses au titre de la convention payées par l'entreprise :
 - montant des dépenses à payer par l'Etat :
- Durée de la prestation du consultant :
- Association des IRP et des salariés :
- dates et résultats de la consultation (joindre les PV) des IRP sur l'élaboration et le contenu du plan de GPEC :
-
-
-
- modalités d'association des salariés à la démarche d'élaboration du plan de GPEC (préciser en quelques lignes) :

I.C/ CONTENU DU PLAN DE GPEC

- Problématiques de GPEC traitées : (cocher une ou plusieurs cases, puis préciser) :
- Résorber des difficultés de recrutement 1
 - Faire face à un problème de pyramide des âges 2
 - Résoudre des difficultés de dialogue social 3
 - Développer les mobilités professionnelles des salariés 4
 - Qualifier les salariés 5
 - Accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production 6
 - Faire évoluer les conditions de travail 7
 - Faire face à une situation de sureffectif 8
 - Autres (préciser en quelques lignes) : 9

- Quelles sont les préconisations du plan de GPEC de l'entreprise ? :

- Comment sont définies les principales conditions de mise en œuvre du plan de GPEC (objectif et nature des actions, moyens à mobiliser, procédures à mettre en place, éléments de calendrier) ? :

VOLET COLLECTIF

(à renseigner par l'animateur effectif du projet collectif)

Date de dépôt de la demande de convention :
DDTEFP ou DRTEFP signataire de la convention :
N° de convention : __/ __ - __/ __
Date de signature (pour les conventions de projet interentreprises avec un organisme) : __/ __/ ____
Période d'application de la convention (pour les conventions de projet interentreprises directement signées avec les entreprises) :

II.A/ CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET COLLECTIF

- Organisme signataire ou animateur effectif (une entreprise, le consultant, un organisme professionnel ou interprofessionnel) de la convention de projet interentreprises :
 - Raison sociale et statut juridique :
 - N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _
 - Adresse :
 - Nom et qualité du responsable de projet :
 - Téléphone :
 - Fax :
 - Adresse électronique :

- Consultant retenu (à ne pas renseigner si le consultant est l'animateur effectif du projet interentreprises) :
 - Raison sociale et statut juridique :
 - N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _
 - Adresse :
 - Nom et qualité du responsable de projet :
 - Téléphone :
 - Fax :
 - Adresse électronique :

- Nombre d'entreprises bénéficiaires du projet de convention interentreprises :

- Coût total de l'intervention du ou des consultants à l'échelle interentreprises :

- Modalités d'association des partenaires sociaux et des salariés à la démarche interentreprises :
 - composition du comité de suivi constitué :

- dates des réunions du comité de suivi (joindre le cas échéant les PV de réunion) :

II.B/ CONTENU DU PROJET COLLECTIF DE GPEC

- Total des effectifs des entreprises ou établissements concernés :
- Problématiques de GPEC traitées à l'échelle interentreprises (cocher une ou plusieurs cases, puis préciser) :
 - Résorber des difficultés de recrutement 1
 - Faire face à un problème de pyramide des âges 2
 - Résoudre des difficultés de dialogue social 3
 - Développer les mobilités professionnelles des salariés 4
 - Qualifier les salariés 5
 - Accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production 6
 - Faire évoluer les conditions de travail 7
 - Faire face à une situation de sureffectif 8
 - Autres (préciser en quelques lignes) : 9
- Quelles sont les préconisations de coopérations ou d'actions collectives en matière de GPEC ? :
- Quelle est l'implication envisagée des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des préconisations de coopération et d'action collective en matière de GPEC ? :

ANNEXE N°3

**FICHE DE BILAN D'UNE CONVENTION INTERENTREPRISES
D'APPUI A L'ELABORATION
DE PLANS DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

(à remettre à la DDTEFP ou à la DRTEFP signataire six mois après le paiement)

I. VOLET INDIVIDUEL (à renseigner pour toute entreprise ou tout établissement bénéficiaires d'une convention de projet interentreprises)

<p>Raison sociale de l'entreprise :</p> <p>N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _ _ _ _ _ _</p> <p>DDTEFP ou DRTEFP signataire de la convention :</p> <p>N° de convention : _ _ / _ _ - _ _ _ / _ _ (_ _)</p> <p>Intitulé du projet collectif (pour les projets interentreprises) :</p> <p>Date du paiement : _ _ / _ _ / _ _ _ _</p>

I.A/ ETAT DE REALISATION DU PLAN DE GPEC DANS L'ENTREPRISE :

- Rappel des préconisations du plan de GPEC :

- Actions réalisées au titre des préconisations du plan :

- Actions en cours de réalisation :

- Préconisations non mises en œuvre :

I.B/ IMPLICATION DES PARTENAIRES SOCIAUX OU DES SALARIES DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE GPEC DANS L'ENTREPRISE (préciser en quelques lignes) :

I.C/ APPRECIATION QUALITATIVE SUR LE DISPOSITIF DANS L'ENTREPRISE :

- Commentaires et précisions sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du plan de GPEC (calendrier des actions restant à réaliser, difficultés rencontrées) :

- Quel est l'avis porté sur l'intérêt du dispositif en matière de développement du dialogue social, de consolidation (quantitative et qualitative) ou de renforcement de l'attractivité des emplois concernés :

II. VOLET COLLECTIF (à remettre à la DDTEFP ou la DRTEFP signataire par l'organisme signataire ou l'animateur effectif du projet collectif – une entreprise / le consultant / un organisme professionnel ou interprofessionnel –

<p>Raison sociale du porteur du projet collectif :</p> <p>N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _</p> <p>DDTEFP ou DRTEFP signataire de la convention :</p> <p>N° de convention : _ _ / _ _ - _ _ _ / _ _</p> <p>Intitulé du projet collectif (pour les projets interentreprises) :</p> <p>Champ d'application de la convention (périmètre territorial ou économique) :</p>
--

II.A/ ETAT DE REALISATION DU PLAN DE GPEC DANS L'ENTREPRISE :

- Rappel des préconisations de coopération ou d'action collective en matière de GPEC :

- Actions réalisées :

- Actions en cours de réalisation :

- Préconisations non mises en œuvre :

**II.B/ IMPLICATION DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA MISE EN ŒUVRE DES
PRECONISATION D’ACTION COLLECTIVE (préciser en quelques lignes) :**

II.C/ APPRECIATION QUALITATIVE SUR LE DISPOSITIF :

- Commentaires et précisions sur l’état d’avancement de la mise en œuvre des préconisations d’action collective (calendrier des actions restant à réaliser, difficultés rencontrées) :

- Quel est l'avis porté sur l'intérêt du dispositif en matière de développement du dialogue social, de consolidation (quantitative et qualitative) ou de renforcement de l'attractivité des emplois concernés :

ANNEXE 4C

**CONVENTION INTERENTREPRISES D'APPUI A L'ELABORATION
D'UN PLAN DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES
COMPETENCES**

(GPEC)

**SIGNATURE AVEC UN ORGANISME PROFESSIONNEL OU
INTERPROFESSIONNEL**



**Direction départementale du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle de**
**Direction régionale du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle de**

Convention n° __/ __ - ___/ __
Chapitre 44-79 article 16

**CONVENTION INTERENTREPRISES D'APPUI A L'ELABORATION
DE PLANS DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES
(GPEC)
*signature avec un organisme professionnel ou interprofessionnel***

Entre :

l'Etat, représenté par le Préfet :
et, par délégation, le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
ou le Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

et

l'organisme professionnel ou interprofessionnel, ci-après désigné "l'organisme" :

- Nom :
- Statut :
- N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _
- Adresse :

représenté par (nom et qualité du responsable) :

- Nom :
- Qualité :

VU le décret n° 2003-681 du 24 juillet 2003 relatif au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences;
VU **la circulaire DGEFP n°** , relative au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences;

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

Article 1^{er} : Objet

La présente convention a pour objet de confier à l'organisme la mission de mobiliser des entreprises confrontées à des enjeux économiques ou d'emploi communs autour d'un projet collectif de GPEC, cohérent, répondant aux caractéristiques d'un bassin d'emploi, d'un secteur d'activité ou d'une filière économique.

Dans le cadre de cette démarche, l'organisme s'assure de :

- l'élaboration par un consultant d'un plan de GPEC prenant en compte les besoins de chacune des entreprises parties prenantes et de leurs salariés,
- à la formalisation de préconisations de coopérations ou d'actions collectives en matière de GPEC.

A cet effet, la présente convention prévoit la prise en charge partielle des coûts externes de prestation de conseil pour chaque entreprise.

Ce plan de GPEC repose sur un ou plusieurs scénarios d'évolution de l'entreprise prenant en compte son environnement économique, social et territorial. Il est conclu par un ensemble, cohérent, de préconisations répondant aux caractéristiques suivantes :

- elles s'inscrivent dans un projet d'entreprise ;
- elles ont pour objet d'agir, dans la durée, sur l'organisation du travail, l'amélioration des conditions de travail, l'évolution qualitative et quantitative des emplois, l'adaptation et l'évolution des compétences des salariés, les méthodes de gestion des ressources humaines ;
- elles sont opérationnelles, les conditions de leur mise en œuvre étant définies en termes d'objectifs, de natures d'actions, de moyens à mobiliser, de procédures à mettre en place et d'éléments de calendrier ;
- elles sont de nature à consolider les emplois existants, à en améliorer la qualité et à en renforcer l'attractivité, dans un climat de dialogue social.

Ce plan est assorti de préconisations de coopérations et d'actions collectives relatives à la GPEC.

Article 2 : Champ d'application du projet collectif

La champ d'application du projet collectif, objet de la présente convention, est caractérisé comme suit (définir le périmètre des entreprises bénéficiaires au regard du territoire, du secteur d'activité ou de la filière économique concernés) :

Article 3 : Engagements de l'organisme

a) L'organisme s'engage, pour un nombre maximum de entreprises, à s'assurer de l'élaboration par un consultant d'un plan de GPEC répondant aux caractéristiques définies à l'article 1.

L'organisme s'engage à ce que des préconisations d'action collective relatives à la GPEC accompagnent la formalisation de chacun de ces plans.

b) S'agissant de ses relations financières avec les entreprises et le consultant, l'organisme s'assure, conformément à la convention spécifique jointe à la présente convention, du respect des principes suivants :

- l'organisme signataire reçoit de l'entreprise un mandat de gestion, l'autorisant à percevoir en son nom la participation financière de l'Etat et à l'affecter au paiement du consultant ;
- l'organisme signataire ne peut reverser cette participation aux entreprises bénéficiaires ;
- la participation financière de l'entreprise à l'élaboration de son plan de GPEC, qu'elle soit directement payée par elle au consultant ou versée à l'organisme signataire, ne peut être inférieure à 50% des dépenses de la convention la concernant.

c) S'agissant du déroulement de l'intervention du consultant chargé d'élaborer, sous la responsabilité du chef d'entreprise, le plan de GPEC, l'annexe 2, ci-jointe, en précise les principes méthodologiques et déontologiques. A ce titre, l'organisme veille à ce que l'entreprise :

- assure au consultant les accès aux personnels, informations ou documents, nécessaires à sa bonne mission,
- mette en œuvre, avec son appui, le principe d'une démarche participative impliquant les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs de l'entreprise dans le cadre de la représentation du personnel en place ou d'un comité de suivi composé de salariés,

L'organisme s'engage à assurer l'association des partenaires sociaux au suivi du projet collectif selon les modalités précisées ci-dessous (préciser en quelques lignes) :

d) L'organisme participe aux côtés de l'Etat à un comité de pilotage du projet collectif. Il s'engage à y faire préalablement valider chaque adhésion d'entreprise à la présente convention, dans la limite du nombre maximum fixé au a) ci-dessus. A cet effet, il remet, pour toute entreprise concernée, le volet individuel (annexe 1), renseigné, de demande-type de convention de projet interentreprises, ainsi que le mandat de gestion mentionné au b) ci-dessus.

e) S'agissant de la valorisation de l'exécution de la convention, l'organisme s'engage à remettre, pour chaque entreprise bénéficiaire, les pièces suivantes à l'Etat, au plus tard, au terme fixé par la convention :

- rapport d'exécution du prestataire décrivant le déroulement de son intervention,
- plan de GPEC validé par l'entreprise,
- PV de consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, avis des délégués du personnel sur son contenu,
- fiche-type d'exécution de la convention, renseignée à la fois dans son volet individuel et dans son volet collectif (annexe 3),
- documents attestant l'association des partenaires sociaux au suivi du projet collectif (convocations et PV de réunion),
- état détaillé des dépenses de conseil intervenues au titre de la convention (fourniture des factures acquittées),
- les pièces justifiant le paiement par l'entreprise de sa participation financière, de 50% minimum, à l'élaboration de son plan de GPEC.

Au vu de l'ensemble de ces pièces, l'Etat s'assure du respect des engagements de l'entreprise en appréciant notamment :

- la réalité de la démarche participative mise en œuvre à l'occasion de l'élaboration du plan de GPEC et de l'association des partenaires sociaux au suivi du projet collectif,
- le caractère opérationnel des préconisations du plan de GPEC,
- les effets prévisibles de la mise en œuvre du plan de GPEC en matière de consolidation quantitative et qualitative des emplois concernés ou de renforcement de leur attractivité,
- la portée des préconisations de coopérations et d'actions collectives.

f) L'organisme accepte d'échanger des informations avec l'Etat aux fins de suivi, de capitalisation et d'évaluation et, notamment, de renseigner la fiche-type d'état de réalisation du plan de GPEC (annexe 4) de chaque entreprise bénéficiaire, six mois après son élaboration.

Article 4 : Durée de la mission

La durée de la convention, qui ne peut excéder 12 mois, est fixée à mois. Elle expire le __/__/_____.

Article 5 : Participation financière de l'Etat

La participation financière de l'Etat à l'élaboration du plan de GPEC est établie sur la base de l'intervention (TTC) du consultant pour chaque entreprise.

Pour chacune d'entre elles, elle est de 50% maximum du coût (hors coûts internes) de cette intervention et ne peut excéder en tout état de cause 12.500 €

Le coût moyen prévisionnel, hors coûts internes, pour chaque entreprise, tel qu'il résulte du budget détaillé d'intervention-type du consultant, joint par l'organisme à la présente convention, est de €. La participation financière de l'Etat est fixée pour chaque entreprise à% de ce montant. Le montant prévisionnel de cette participation s'élève ainsi à € maximum (*coût moyen consultant X taux Etat X nombre d'entreprises*).

Article 6 : Conditions de versement de la participation financière de l'Etat

Pour chaque entreprise concernée, l'Etat verse sa participation financière à l'organisme signataire en un seul paiement.

En vue d'être payé, l'organisme remet à l'Etat, au plus tard, au terme de la présente convention, les pièces désignées à son article 3 e).

Après examen de ces pièces, l'Etat établit le montant à payer dans la limite du montant prévisionnel de sa participation en se fondant, pour chaque entreprise, sur l'état détaillé des dépenses intervenues au titre de la convention.

Article 7 : Dispositions comptables

L'Etat se libère des montant dus en application de la présente convention par virement :

- au nom de
- adresse
- agence bancaire
- code établissement
- code guichet
- n° compte
- clé RIB

La dépense est imputée sur le chapitre 44-79 article 16. L'ordonnateur est le préfet de département ou par délégation le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Le comptable assignataire chargé des paiements est le trésorier payeur général.

Article 8 : Sanctions du non-respect des engagements de l'organisme

Si en cours d'exécution, l'organisme, pour une raison quelconque, ne mène pas à terme les actions, objets de la présente convention, ou s'il ne respecte ses engagements, tels que précisés à l'article 3, l'Etat dénonce celle-ci et en tire les conséquences sur le règlement du solde, le cas échéant.

Il tire les mêmes conséquences à défaut de remise par l'organisme de l'ensemble des pièces mentionnées à l'article 3 au terme de la convention, ou si, après leur examen, il considère que celui-ci n'a pas respecté ses engagements.

Dans les deux cas, la liquidation des sommes restant éventuellement dues est faite en tenant compte des études déjà réalisées et de la valeur des documents établis.

En cas de trop perçus, la récupération des sommes se fait selon la procédure de rétablissement des crédits sur le budget du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Les titres de perception sont émis par l'ordonnateur sur le compte du comptable du Trésor assignataire.

Article 9 : Confidentialité des plans de GPEC

L'Etat s'engage à respecter la confidentialité des informations figurant dans les plans de GPEC qui lui sont remis.

Article 10 : Conservation des justificatifs de dépense

L'organisme conserve les pièces justificatives des dépenses durant les trois années suivant le dernier paiement et doit pouvoir les présenter à l'Etat n cas de contrôle.

Article 11 : Règlement des litiges

En cas de litige, le tribunal compétent sera le Tribunal Administratif.

Fait à _____, le _____

L'ETAT

L'ORGANISME

ANNEXE N°1

CONVENTION INTERENTREPRISES D'APPUI A L'ELABORATION DE PLANS DE GPEC SIGNEE AVEC UN ORGANISME PROFESSIONNEL OU INTERPROFESSIONNEL

DEMANDE INDIVIDUELLE D'ADHESION

(ce volet est à renseigner pour chaque entreprise ou établissement souhaitant adhérer)

Volet n° : (_ _) Date de dépôt du volet collectif de la demande de convention : __ / __ / ____ DDTEFP ou DRTEFP compétente : Intitulé du projet collectif :
--

I/ INFORMATIONS SUR L'ENTREPRISE (OU L'ETABLISSEMENT) ET SES EFFECTIFS

I/A. IDENTIFICATION :

1) Identification de l'entité concernée par la convention (l'établissement concerné, en cas d'entreprise à établissements multiples)

- Raison sociale :

- N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _

- Code NAF :

- Adresse :

- Code postal :

- Convention collective applicable :

- Effectifs déclarés à l'UNEDIC le 31 décembre de l'année précédente :

- Institutions représentatives du personnel (IRP) :

Comité d'entreprise ou d'établissement	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>
Délégué du personnel	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>
Délégation unique du personnel	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>
Délégué syndical	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>

- Organisations syndicales représentées :

2) L'entité concernée dépend-elle d'une entreprise à établissements multiples ? :

oui

non

Si oui, :

- Raison sociale de l'entreprise :

- N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _

- Code NAF :

- Adresse :

- Code postal :
- Nombre d'établissements :

3) L'entité concernée ou l'entreprise dont elle dépend appartiennent-elles à un groupe ? :

oui

non

Si oui, :

- Raison sociale ou enseigne du groupe :

I/B. EFFECTIFS (effectifs déclarés à l'UNEDIC au 31 décembre de l'année précédente au niveau de l'entité concernée par la convention) :

1) Classes d'âge et catégories socio-professionnelles :

	< 26 ans	26 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 55 ans	> 55 ans	TOTAL	Dont femmes
Ouvriers							
Employés							
T et A.M							
Cadres							
TOTAL							

2) Nature des contrats de travail

	C.D.I.	C.D.D.	TOTAL
Nombre de salariés à temps plein			
Nombre de salariés à temps partiel			
TOTAL			

- Nombre de salariés sous contrats aidés (apprentissage, alternance, contrats jeunes, contrats initiative emploi ...) :

- Part (%) du recours à l'intérim au regard des effectifs inscrits :

I/C. RENSEIGNEMENTS ECONOMIQUES ET FINANCIERS (niveau entreprise en cas d'établissements multiples) :

	Sur les trois dernières années		
	20...	20...	20...
Chiffre d'affaires			
Résultat net			
Effectif société au 31 décembre (déclaré à l'UNEDIC)			
Effort en matière de formation (% masse salariale)			

II/ MOTIVATION DE LA DEMANDE DE CONVENTION

1) Pour l'appréciation des besoins et attentes en matière de GPEC, préciser en quelques lignes :

a) les perspectives d'évolution de l'activité économique de l'établissement ou de l'entreprise concernés :

b) les évènements récents (deux années précédentes) dans la vie de l'entreprise et de nature à motiver la demande de convention (réorganisation de la production, investissement industriel, adaptation à des changements réglementaires, technologiques, environnementaux ou changements dans l'organisation juridique ou dans les relations sociales) :

c) les actions ou évolutions notables intervenues (deux années précédentes) ou envisagées dans le domaine de la gestion des ressources humaines (programmes de formation ou de reconnaissance des compétences, modifications dans la gestion du personnel et des compétences, conditions de travail, organisations du travail, relations sociales, négociation collective ...) :

d) les attentes de l'entreprise concernant l'intervention du consultant en termes d'actions à mettre en œuvre et de résultats attendus :

2) Pour le recensement des besoins de GPEC, cocher une ou plusieurs cases :

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| - Résorber des difficultés de recrutement | <input type="checkbox"/> | 1 |
| - Faire face à un problème de pyramide des âges | <input type="checkbox"/> | 2 |
| - Résoudre des difficultés de dialogue social | <input type="checkbox"/> | 3 |
| - Développer les mobilités professionnelles des salariés | <input type="checkbox"/> | 4 |
| - Qualifier les salariés | <input type="checkbox"/> | 5 |
| - Accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production | <input type="checkbox"/> | 6 |
| - Faire évoluer les conditions de travail | <input type="checkbox"/> | 7 |
| - Faire face à une situation de sureffectif | <input type="checkbox"/> | 8 |
| - Autres (préciser) : | <input type="checkbox"/> | 9 |

- Justifier le (s) choix :

III/ DEROULEMENT DE L'ACTION DE GPEC

- Identification du responsable du projet dans l'entreprise:

- Prénom et nom :
- Fonction :
- Téléphone :
- Télécopie :
- Adresse électronique :

- Identification du consultant retenu

- Raison sociale :
- N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _
- Adresse :
- Code postal :
- Nom et qualité du responsable de projet :
- Téléphone :
- Adresse électronique :

- Prestation du consultant (joindre les références et un budget détaillé) :

- Coût prévisionnel de l'intervention :
- Durée prévisionnelle :

- Date et résultats de la consultation des institutions représentatives du personnel (joindre le PV de consultation) sur l'engagement d'une démarche de GPEC dans le cadre d'une convention avec l'Etat :

- date : __/__/----
- résultats :

- Préciser en quelques lignes les modalités concrètes d'association des partenaires sociaux et des salariés à la démarche :

ANNEXE N°2

DISPOSITIF D'APPUI A L'ELABORATION DE PLANS DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)

Principes méthodologiques et déontologiques pour l'intervention du consultant dans l'entreprise

Le dispositif public d'aide au conseil pour l'élaboration de plans de GPEC est destiné à promouvoir le développement d'un emploi de qualité au sein des entreprises et, plus particulièrement, des PME.

Le présent document précise les principes méthodologiques et déontologiques qu'appliquent l'entreprise et son consultant dans le cadre de l'élaboration de son plan de GPEC.

Il est partie intégrante des différents types de convention signée par l'Etat pour l'élaboration de ces plans.

Engagement n°1 : L'intervention est réalisée par un consultant disposant des compétences et de l'expérience nécessaires pour mener une action de GPEC intégrant la qualité de l'emploi et du travail, l'organisation du travail, les relations de travail, l'évolution des compétences et le dialogue social. Celles-ci seront attestées par des références d'interventions antérieures sur ce sujet.

Engagement n°2 : L'entreprise et son consultant s'engagent à respecter les principes généraux du dispositif qui visent à ce que la démarche GPEC réponde tant aux besoins de l'entreprise que des salariés par :

- une approche intégrée prenant en compte l'organisation du travail, les différents enjeux qui concernent la performance globale de l'entreprise, l'emploi, les compétences, les questions de démographie, l'égalité professionnelle, les conditions de travail et de vie ;
- une démarche associant l'ensemble des acteurs de l'entreprise dans le respect des responsabilités de chacun.

Le consultant s'engage donc à adopter une posture d'appui à l'ensemble des acteurs de l'entreprise. L'intervention garantit l'écoute de tous les acteurs et l'analyse de leurs enjeux. Ceci implique des entretiens avec :

- la direction, les institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux quand ils existent ;
- l'encadrement opérationnel et les salariés concernés par le projet ;
- toute autre personne-ressource notamment en matière d'organisation, de conditions de travail et de santé, de formation.

Les modalités d'investigations sont à adapter au cas par cas : échantillon de salariés ou approche exhaustive, entretiens individuels ou collectifs, questionnaires, observations du travail, analyse de documentation, ...

Le consultant s'engage à présenter en début d'intervention sa démarche et ses méthodes à ses interlocuteurs, à leur restituer ses analyses sous des formes appropriées à la situation, et qui auront été discutées avec le chef d'entreprise et les représentants du personnel.

L'intervention s'articulera autour de trois phases :

- état des lieux, mise à plat des enjeux pour l'entreprise et les salariés, et restitution ;
- élaboration concertée de plan(s) d'action ;
- aide à la formalisation des modalités de mise en œuvre et des critères d'évaluation.

L'articulation de ces phases sera ajustée en fonction de la taille de l'entreprise et de la durée de l'intervention. Il revient au consultant d'appuyer la mise en place d'un dispositif de suivi.

Engagement n°3 : Le consultant s'engage,

à coopérer avec l'ARACT lorsque celle-ci est intervenue dans l'entreprise dans le cadre de sa prestation de « diagnostic court » ;

à coopérer avec les organismes (ARACT, AFPA ou autres) missionnés par l'Etat à des fins d'appui technique pour l'expertise avant conventionnement des projets des entreprises, individuels ou collectifs, ou la vérification de la bonne exécution de la convention avant sa mise en paiement ;

à participer aux réunions organisées par ces organismes afin de :

- favoriser les échanges et les transferts d'expériences dans le respect de la confidentialité ;
- capitaliser des éléments de méthode et alimenter des démarches d'information auprès des publics d'entreprises, organisations professionnelles et syndicales, les acteurs du territoire, etc ;
- contribuer à améliorer la qualité de l'offre d'intervention dans ce domaine de la « GPEC renouvelée ».

ANNEXE N°3

FICHE D'EXECUTION D'UNE CONVENTION D'APPUI A L'ELABORATION DE PLANS DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

CONSEILS D'UTILISATION :

La présente fiche d'exécution de la convention ne peut être modifiée. Elle doit être déposée auprès de la DDTEFP ou de la DRTEFP compétente en vue du paiement.

Pour chaque entreprise(ou établissement) bénéficiaire et pour chaque paiement correspondant de l'intervention du consultant, le volet individuel de cette fiche doit être renseigné et accompagné de son volet collectif.

PIECES COMPLEMENTAIRES A JOINDRE A LA DEMANDE DE PAIEMENT

Outre la présente fiche d'exécution de la convention, les pièces suivantes sont à joindre à la demande de paiement :

- *rapport d'exécution du prestataire décrivant le déroulement de son intervention,*
- *plan de GPEC validé par l'entreprise,*
- *PV de consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, avis des délégués du personnel sur son contenu,*
- *documents attestant l'association des partenaires sociaux au suivi du projet collectif (convocations et PV de réunion),*
- *état détaillé des dépenses de conseil intervenues au titre de la convention (fourniture des factures acquittées),*
- *les pièces justifiant le paiement par l'entreprise de sa participation financière, de 50% minimum, à l'élaboration de son plan de GPEC (pour les conventions de projet interentreprises signées avec un organisme professionnel ou interprofessionnel).*

VOLET INDIVIDUEL

(à renseigner pour chaque entreprise bénéficiaire d'une convention individuelle ou d'une convention de projet interentreprises)

DDTEFP ou DRTEFP signataire de la convention :

N° de convention : __/ __ - __/ __

Volet n° (pour les projets interentreprises impliquant la signature d'entreprises) : (__)

Date de signature : __/ __/ ____.

Intitulé du projet collectif (pour les projets interentreprises) :

I.A/ IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE

- Raison sociale et enseigne de l'entreprise :

- N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _

- Responsable du projet dans l'entreprise :
 - Prénom et nom :
 - Fonction :
 - Téléphone :
 - Télécopie :
 - Adresse électronique :

I.B/ CONDITIONS DE L'ELABORATION DU PLAN DE GPEC

- Consultant retenu :
 - Raison sociale et statut juridique :
 - N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _
 - Adresse :
 - Nom et qualité du responsable de projet :
 - Téléphone :
 - Fax :
 - Adresse électronique :

Coût d'intervention du consultant (joindre un état détaillé des dépenses payées par l'entreprise accompagné des factures acquittés ou des pièces comptables de valeur équivalente) :

- montant des dépenses au titre de la convention payées par l'entreprise :
 - montant des dépenses à payer par l'Etat :
- Durée de la prestation du consultant :
- Association des IRP et des salariés :
- dates et résultats de la consultation (joindre les PV) des IRP sur l'élaboration et le contenu du plan de GPEC :

 - modalités d'association des salariés à la démarche d'élaboration du plan de GPEC (préciser en quelques lignes) :

I.C/ CONTENU DU PLAN DE GPEC

- Problématiques de GPEC traitées : (cocher une ou plusieurs cases, puis préciser) :

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| - Résorber des difficultés de recrutement | <input type="checkbox"/> | 1 |
| - Faire face à un problème de pyramide des âges | <input type="checkbox"/> | 2 |
| - Résoudre des difficultés de dialogue social | <input type="checkbox"/> | 3 |
| - Développer les mobilités professionnelles des salariés | <input type="checkbox"/> | 4 |
| - Qualifier les salariés | <input type="checkbox"/> | 5 |
| - Accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production | <input type="checkbox"/> | 6 |
| - Faire évoluer les conditions de travail | <input type="checkbox"/> | 7 |
| - Faire face à une situation de sureffectif | <input type="checkbox"/> | 8 |
| - Autres (préciser en quelques lignes) | <input type="checkbox"/> | 9 |

- Quelles sont les préconisations du plan de GPEC de l'entreprise ? :

- Comment sont définies les principales conditions de mise en œuvre du plan de GPEC (objectif et nature des actions, moyens à mobiliser, procédures à mettre en place, éléments de calendrier) ? :

VOLET COLLECTIF

(à ne renseigner que pour les conventions de projet interentreprises par le porteur opérationnel du projet collectif)

<p>Date de dépôt de la demande de convention : DDTEFP ou DRTEFP signataire de la convention : N° de convention : __/ __ - __/ __ Date de signature (pour les conventions de projet interentreprises avec un organisme) : __/ __/ ____ Période d'application de la convention (pour les conventions de projet interentreprises directement signées avec les entreprises) :</p>
--

II.A/ CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET COLLECTIF

- Organisme signataire ou animateur effectif (une entreprise, le consultant, un organisme professionnel ou interprofessionnel) de la convention de projet interentreprises :
 - Raison sociale et statut juridique :
 - N° SIRET (14 chiffres) : _____
 - Adresse :
 - Nom et qualité du responsable de projet :
 - Téléphone :
 - Fax :
 - Adresse électronique :

- Consultant retenu (à ne pas renseigner si le consultant est l'animateur effectif du projet interentreprises) :
 - Raison sociale et statut juridique :
 - N° SIRET (14 chiffres) : _____
 - Adresse :
 - Nom et qualité du responsable de projet :
 - Téléphone :
 - Fax :
 - Adresse électronique :

- Nombre d'entreprises bénéficiaires du projet de convention interentreprises :

- Coût total de l'intervention du ou des consultants à l'échelle interentreprises :

- Modalités d'association des partenaires sociaux et des salariés à la démarche interentreprises :
 - composition du comité de suivi constitué :

- dates des réunions du comité de suivi (joindre le cas échéant les PV de réunion) :

II.B/ CONTENU DU PROJET COLLECTIF DE GPEC

- Total des effectifs des entreprises ou établissements concernés :

- Problématiques de GPEC traitées à l'échelle interentreprises (cocher une ou plusieurs cases, puis préciser) :
 - Résorber des difficultés de recrutement 1
 - Faire face à un problème de pyramide des âges 2
 - Résoudre des difficultés de dialogue social 3
 - Développer les mobilités professionnelles des salariés 4
 - Qualifier les salariés 5
 - Accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production 6
 - Faire évoluer les conditions de travail 7
 - Faire face à une situation de sureffectif 8
 - Autres (préciser en quelques lignes) 9

- Quelles sont les préconisations de coopérations ou d'actions collectives en matière de GPEC ? :

- Quelle est l'implication envisagée des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des préconisations de coopération et d'action collective en matière de GPEC ? :

ANNEXE N°4

**FICHE DE BILAN D'UNE CONVENTION INTERENTREPRISES
D'APPUI A L'ELABORATION
DE PLANS DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

(à remettre à la DDTEFP ou à la DRTEFP signataire six mois après le paiement)

I. VOLET INDIVIDUEL (à renseigner pour toute entreprise ou tout établissement bénéficiaires d'une convention de projet interentreprises)

<p>Raison sociale de l'entreprise :</p> <p>N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ - _ _ _ _ - _ _</p> <p>DDTEFP ou DRTEFP signataire de la convention :</p> <p>N° de convention : _ _ / _ _ - _ _ _ / _ _ (_ _)</p> <p>Intitulé du projet collectif (pour les projets interentreprises) :</p> <p>Date du paiement : _ _ / _ _ / _ _ _ _</p>

I.A/ ETAT DE REALISATION DU PLAN DE GPEC DANS L'ENTREPRISE :

- Rappel des préconisations du plan de GPEC :

- Actions réalisées au titre des préconisations du plan :

- Actions en cours de réalisation :

- Préconisations non mises en œuvre :

I.B/ IMPLICATION DES PARTENAIRES SOCIAUX OU DES SALARIES DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE GPEC DANS L'ENTREPRISE (préciser en quelques lignes) :

I.C/ APPRECIATION QUALITATIVE SUR LE DISPOSITIF DANS L'ENTREPRISE :

- Commentaires et précisions sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du plan de GPEC (calendrier des actions restant à réaliser, difficultés rencontrées) :

- Quel est l'avis porté sur l'intérêt du dispositif en matière de développement du dialogue social, de consolidation (quantitative et qualitative) ou de renforcement de l'attractivité des emplois concernés :

II. VOLET COLLECTIF (à remettre à la DDTEFP ou la DRTEFP signataire par l'organisme signataire ou l'animateur effectif du projet collectif – une entreprise / le consultant / un organisme professionnel ou interprofessionnel –

<p>Raison sociale du porteur du projet collectif :</p> <p>N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _</p> <p>DDTEFP ou DRTEFP signataire de la convention :</p> <p>N° de convention : _ _ / _ _ - _ _ _ / _ _</p> <p>Intitulé du projet collectif (pour les projets interentreprises) :</p> <p>Champ d'application de la convention (périmètre territorial ou économique) :</p>
--

II.A/ ETAT DE REALISATION DU PLAN DE GPEC DANS L'ENTREPRISE :

- Rappel des préconisations de coopération ou d'action collective en matière de GPEC :

- Actions réalisées :

- Actions en cours de réalisation :

- Préconisations non mises en œuvre :

**II.B/ IMPLICATION DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA MISE EN ŒUVRE DES
PRECONISATION D’ACTION COLLECTIVE (préciser en quelques lignes) :**

II.C/ APPRECIATION QUALITATIVE SUR LE DISPOSITIF :

- Commentaires et précisions sur l’état d’avancement de la mise en œuvre des préconisations d’action collective (calendrier des actions restant à réaliser, difficultés rencontrées …) :

- Quel est l'avis porté sur l'intérêt du dispositif en matière de développement du dialogue social, de consolidation (quantitative et qualitative) ou de renforcement de l'attractivité des emplois concernés :

ANNEXE 4D

CONVENTION DE SENSIBILISATION EN MATIERE DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)



**Direction départementale du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle de**
**Direction régionale du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle de**

Convention n° __/ __ - ___/ __
Chapitre 44-79 article 16

**CONVENTION DE SENSIBILISATION EN MATIERE
DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES
(GPEC)
*signature avec un organisme professionnel ou interprofessionnel***

Entre :

l'Etat, représenté par le Préfet :
et, par délégation, le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
ou le Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

et

l'organisme professionnel ou interprofessionnel, ci-après désigné "l'organisme" :

- Nom :
- Statut :
- N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _
- Adresse :

représenté par (nom et qualité du responsable) :

- Nom :
- Qualité :

VU le décret n° 2003-681 du 24 juillet 2003 relatif au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences;
VU **la circulaire DGEFP n°** , relative au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences;

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

Article 1^{er} : Objet

La présente convention a pour objet de confier à l'organisme la mission de sensibiliser à l'engagement d'actions de GPEC les entreprises relevant de son champ d'application.

Article 2 : Champ d'application

Le champ d'application du projet collectif, objet de la présente convention, est caractérisé comme suit (définir le périmètre des entreprises bénéficiaires au regard du territoire, du secteur d'activité ou de la filière économique concernés) :

Article 3 : Engagements de l'organisme

a) L'organisme s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes (cocher les types d'action retenus et les détailler dans l'annexe financière - annexe 1 - de la présente convention) :

- actions collectives d'information, de communication et d'animation sur la GPEC auprès des entreprises (réunions d'information, conception et diffusion de supports de communication ou d'outils méthodologiques)
- actions collectives de capitalisation, d'évaluation, de diffusion de démarches de GPEC entrant dans le champ de l'organisme signataire de la convention
- actions d'appui individualisé auprès des entreprises de les aider à s'approprier les enjeux et contenu des démarches de GPEC et à établir le diagnostic de leurs besoins en matière de GPEC
- autres (préciser en quelques lignes la nature des actions) :

Le nombre d'entreprises potentiellement bénéficiaires de ces différentes actions est de

b) L'organisme s'engage à associer l'Etat au suivi de ces actions dans le cadre d'un comité de pilotage.

L'organisme s'engage également à associer les partenaires sociaux au suivi de ces actions selon les modalités précisées ci-dessous (préciser en quelques lignes) :

- c) Au terme de la convention, au plus tard, l'organisme s'engage à remettre à l'Etat les pièces suivantes :
- rapport d'exécution de la convention et bilan qualitatif validés par le comité de pilotage,
 - état détaillé des dépenses de conseil payées au titre de la convention (accompagné des pièces justificatives),
 - pièces attestant l'association des partenaires sociaux au suivi de la convention.

Au vu de l'ensemble de ces pièces, l'Etat s'assure du respect des engagements de l'organisme, notamment :

- en vérifiant la réalité des actions mises en œuvre et de l'association des partenaires sociaux au suivi de la convention,
- en appréciant les effets prévisibles des actions mises en œuvre en matière de consolidation quantitative et qualitative des emplois concernés ou de renforcement de leur attractivité.

d) Par ailleurs, l'organisme accepte d'échanger des informations avec l'Etat aux fins de suivi, de capitalisation et d'évaluation.

Article 4 : Durée de la mission et valorisation des actions

La durée de la convention, qui ne peut excéder 12 mois, est fixée à mois. Elle expire le __/__/_____.

Article 5 : Participation financière de l'Etat

Le projet d'actions de sensibilisation dont le budget est ci-après détaillé en annexe financière (annexe 1) est de € TTC. La participation financière de l'Etat est fixée à% de ce montant. Le montant prévisionnel de cette participation s'élève ainsi à €

Article 6 : Conditions de versement de la participation financière de l'Etat

Dans un délai d'un mois à compter de la notification de la convention, l'Etat verse une avance de 50% du montant prévisionnel de sa participation financière.

En vue du paiement du solde, l'organisme remet à l'Etat, au plus tard, au terme de la présente convention, les pièces désignées à son article 3 c).

Après examen de ces pièces, l'Etat établit le montant du solde à payer dans la limite du montant prévisionnel de sa participation en se fondant sur l'état détaillé des dépenses de l'organisme intervenues au titre de la convention.

Article 7 : Dispositions comptables

L'Etat se libère des montant dus en application de la présente convention par virement :

- au nom de
- adresse
- agence bancaire
- code établissement
- code guichet
- n° compte
- clé RIB

La dépense est imputée sur le chapitre 44-79 article 16. L'ordonnateur est le préfet de département ou par délégation le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Le comptable assignataire chargé des paiements est le trésorier payeur général.

Article 8 : Sanctions du non-respect des engagements de l'organisme

Si en cours d'exécution, l'organisme, pour une raison quelconque, ne mène pas à terme les actions, objets de la présente convention, ou s'il ne respecte ses engagements, tels que précisés à l'article 3, l'Etat dénonce celle-ci et en tire les conséquences sur le règlement du solde, le cas échéant.

Il tire les mêmes conséquences à défaut de remise par l'organisme de l'ensemble des pièces mentionnées à l'article 3 au terme de la convention, ou si, après leur examen, il considère que celui-ci n'a pas respecté ses engagements.

Dans les deux cas, la liquidation des sommes restant éventuellement dues est faite en tenant compte des études déjà réalisées et de la valeur des documents établis.

En cas de trop perçus, la récupération des sommes se fait selon la procédure de rétablissement des crédits sur le budget du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Les titres de perception sont émis par l'ordonnateur sur le compte du comptable du Trésor assignataire.

Article 9 : Utilisation par l'Etat des documents produits par l'organisme signataire

L'Etat se réserve le droit de diffuser le bilan qualitatif et les documents produits par l'organisme signataire au titre des actions de sensibilisation.

Article 10 : Conservation des justificatifs de dépense

L'organisme conserve les pièces justificatives des dépenses durant les trois années suivant le dernier paiement et doit pouvoir les présenter à l'Etat n cas de contrôle.

Article 11 : Règlement des litiges

En cas de litige, le tribunal compétent sera le Tribunal Administratif.

Fait à _____, le _____

L'ETAT

L'ORGANISME

ANNEXE 1

ANNEXE FINANCIERE AU TITRE DES ACTIONS DE SENSIBILISATION (n'indiquer dans ce tableau que les actions retenues)

Description des actions mises en œuvre	Prix unitaire	Nombre	Coût total	Participation de l'Etat	Commentaires
Actions collectives d'information, de communication, d'animation - - -					
Actions collectives de capitalisation, d'évaluation, de diffusion de démarches de GPEC... - - -					
Actions d'appui individualisé auprès d'entreprises - - -					
Autres actions - - -					
COUT TOTAL	€		€	€	

ANNEXE 4E

CONVENTION D'APPUI TECHNIQUE DISPOSITIF D'AIDE AU CONSEIL AUX ENTREPRISES POUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)



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

**Convention n° __/ __ - __/ __
Chapitre 44-79 article 16**

CONVENTION D'APPUI TECHNIQUE

**DISPOSITIF D'AIDE AU CONSEIL AUX ENTREPRISES POUR
LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES
(GPEC)**
signature avec un opérateur d'appui technique externe

Entre :

l'Etat, représenté par le Préfet de région :
et, par délégation, le Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

et

l'organisme d'appui technique ci-après désigné "l'opérateur" :

- Nom :
- Statut :
- N° SIRET (14 chiffres) : _ _ _ _ _
- Adresse :

représenté par (nom et qualité du responsable) :

- Nom :
- Qualité :

VU le décret n° 2003-681 du 24 juillet 2003 relatif au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences;

VU **la circulaire DGEFP n°** , relative au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences;

IL EST CONVENU CE QUI SUIV

Article 1 : Objet

La présente convention a pour objet de confier à l'opérateur une mission d'appui technique auprès des services de l'Etat en charge de la mise en œuvre du dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la région

Article 2 : Définition de la mission d'appui technique

L'opérateur intervient à la demande de la DDTFEP ou du DRTEFP pour exercer, sous leur contrôle, une ou plusieurs des fonctions d'appui suivantes :

- expertise technique, avant conventionnement, des demandes de conventions d'appui à l'élaboration de plans de GPEC, individuels ou interentreprises,
- vérification, au moment des demandes de paiement, en vue de la « certification du service fait », de la bonne exécution des conventions d'appui à l'élaboration de plans de GPEC,
- capitalisation et diffusion d'opérations transférables de nature à guider les services dans le montage de nouveaux projets,
- animation d'un réseau de consultants autour d'une approche méthodologique commune de la GPEC au sein des entreprises.
- élaboration de bilans et d'évaluation de la mise en œuvre du dispositif au niveau de la région.

Article 3 : Durée de la mission

La mission ne peut excéder douze mois et dépasser l'année civile. Elle s'inscrit dans le cadre annuel du programme d'action des DRTEFP et DDTEFP, défini chaque année en CTRI. En l'espèce, sa période de mise en œuvre prend effet à compter du __/__/____ et s'achève le __/__/____.

Cette mission ne peut être renouvelée qu'au vu du bilan d'exécution de la précédente mission.

Article 4 : Coût prévisionnel de la mission et participation financière de l'Etat

Le coût prévisionnel de la mission, objet de la présente convention, tel qu'il résulte du montant du devis détaillé d'intervention de l'opérateur joint à la présente convention est de €

Ce montant prévisionnel est susceptible d'être révisé par avenant si l'ampleur des demandes d'appui des DRTEFP et DDTFEP le justifie.

Article 5 : Suivi de la mission d'appui technique

L'opérateur s'engage à informer l'Etat (DRTEFP) du déroulement de sa mission d'appui selon les modalités suivantes :

- il lui communique un compte-rendu d'exécution physique et financier de chacune de ses interventions d'expertise et de vérification de projets d'élaboration de plans de GPEC ;
- il lui soumet les projets donnant lieu à capitalisation et valide avec lui les modalités de leur valorisation et de leur diffusion ;
- il l'informe du déroulement de ses réunions d'animation de réseaux de consultants ;
- il l'associe aux travaux de bilan et d'évaluation que lui confie celui-ci et lui remet les documents finaux les valorisant ;
- il lui remet un rapport annuel d'exécution de ses missions assortis des pièces justificatives attestant la réalité et le coût des actions mises en œuvre.

Article 6 : Modalités de paiement

Dans un délai d'un mois à compter de la notification de la convention, l'Etat verse à l'opérateur une avance de 30% du montant prévisionnel de sa participation financière.

Les paiements intermédiaires sont effectués sur demande de l'opérateur accompagnée des pièces justificatives attestant la réalité et le coût de ses interventions. Au plus tard, au terme de la présente convention, l'opérateur remet à l'Etat le rapport annuel d'exécution de ses missions en vue du paiement du solde. Le montant de ce dernier est établi au vu des pièces justificatives.

L'Etat se libère des montant dus en application de la présente convention par virement :

- au nom de
- adresse
- agence bancaire
- code établissement
- code guichet
- n° compte
- clé RIB

Article 7 : Sanction du non respect des engagements de l'opérateur

Si en cours d'exécution, l'opérateur, pour une raison quelconque, ne mène pas à terme la mission, objet de la présente convention, ou s'il ne respecte pas ses engagements vis à vis de l'Etat, ce dernier en tire, le cas échéant, les conséquences sur le règlement du solde.

La liquidation des sommes restant éventuellement dues est faite en tenant compte des interventions et études déjà réalisées et de la valeur des documents établis.

En cas de trop perçus, la récupération des sommes se fait selon la procédure de rétablissement des crédits sur le budget du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Les titres de perception sont émis par l'ordonnateur sur le compte du comptable du Trésor assignataire compétent.

Article 8 : Utilisation par l'Etat des documents produits par l'opérateur

L'Etat se réserve le droit d'utiliser et de diffuser les différents documents de valorisation des missions de l'opérateur.

Article 10 : Conservation des justificatifs de dépense

L'organisme conserve les pièces justificatives des dépenses durant les trois années suivant le dernier paiement et doit pouvoir les présenter à l'Etat en cas de contrôle.

Article 11 : Règlement des litiges

En cas de litige, le tribunal compétent sera le Tribunal Administratif.

Fait à, le

L'Etat

L'opérateur

Visa du Contrôleur financier en région

Annexe financière

Modes d'actions	Nombre de dossiers, de réunions	Nombre de jours	Coût Total	Part État
Expertise technique des projets ou appui à formalisation				
Suivi et vérification de l'exécution de la convention				
Capitalisation et diffusion de l'exécution de conventions				
Animation d'un réseau de consultants				
Elaboration de bilans et d'évaluations				
Autres				
Totaux				

ANNEXE 5

FICHES REGIONALES DE SUIVI DU DISPOSITIF

CONVENTIONS SIGNEES DANS L'ANNEE

ET

PROJETS DE CONVENTION

FICHE REGIONALE DE SUIVI DU DISPOSITIF
à transmettre trimestriellement à la DGEFP
ENSEMBLE DES CONVENTIONS SIGNEES DANS L'ANNEE

DRTEFP :

Trimestre : T 200

1	2	3	4	5	6	7	8	9
N° de convention	Responsable du projet	Périmètre de la convention	Nombre d'entreprises bénéficiaires	Total des salariés concernés	Problématiques GPEC	Engagement comptable	Date d'achèvement	Paiements effectués

1 : pour les conventions interentreprises signées directement avec les entreprises, reporter le n° inscrit sur le "volet cadre" (ne pas reporter les n° des "volets individuels")

2 : signataires des conventions, sauf pour les interentreprises directement signées par les entreprises pour lesquelles il convient de mentionner l'animateur effectif du projet collectif (une entreprise ou le consultant ou un organisme)

3 : champ d'application sectorielle ou territoriale ou, le cas échéant, de l'organisme porteur

4 : pour les conventions interentreprises et les conventions de sensibilisation, reporter le nombre inscrit dans la convention

5 : idem

6 : se reporter aux codes des problématiques GPEC des demandes de convention

7 : pour les interentreprises directement signées avec les entreprises, reporter la somme des engagements des différents volets individuels signés au moment de remplir le présent tableau

8 : pour les interentreprises directement signées avec les entreprises, reporter la date d'échéance figurant sur le "volet cadre"

9 : reporter le montant payé au titre de chaque convention

FICHE REGIONALE DE SUIVI DU DISPOSITIF
à transmettre trimestriellement à la DGEFP
PROJETS DE CONVENTIONS

DRTEFP :

Trimestre :

T

200

1	2	3	4	5	6
Responsable du projet	Périmètre de la convention	Nombre d'entreprises bénéficiaires	Total des salariés concernés	Problématiques GPEC	Date de démarrage

1 : signataire envisagé, sauf pour les interentreprises directement signées par les entreprises pour lesquelles il convient de mentionner l'animateur effectif du projet collectif (une entreprise ou le consultant ou un organisme)

2 : champ d'application sectorielle ou territorial ou, le cas échéant, de l'organisme porteur

3 : nombre envisagé d'entreprises potentiellement bénéficiaires

4 : nombre envisagé de salariés potentiellement concernés

5 : se reporter aux codes des problématiques GPEC des demandes de convention

6 : date de démarrage envisagée