

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

*Formation à distance*

*Gestion des ressources humaines*

*Illettrisme*

*Insertion professionnelle*

*Politique de l'emploi*

*Région*

*Validation des acquis*

**Circulaire DGEFP n° 2006-18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires**

NOR : SOCF0610518C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Références :*

Le programme 103 « Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques » de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) regroupe l'action de l'Etat pour impulser et soutenir une politique de développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires ;

La présente circulaire a pour objet la mise en œuvre des différents leviers disponibles pour promouvoir, dans un cadre partenarial et contractuel, cette politique d'anticipation des évolutions de l'emploi et des compétences. Celle-ci est fondée sur des diagnostics partagés, sur la complémentarité des dispositifs et des moyens, sur la programmation, le pilotage et l'évaluation de l'action.

*Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement à Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle).*

### Liste des annexes

Annexe I. – La mise en œuvre des engagements de développement de l'emploi et des compétences

Annexe II. – L'aide au conseil en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Annexe III. – Le déploiement d'actions collectives de validation des acquis de l'expérience

Annexe IV. – La démarche entreprises – pouvoirs publics : coopérer pour qualifier

Annexe V. – L'accès à la maîtrise des savoirs de base et le programme insertion, réinsertion, lutte contre l'illettrisme

Annexe VI. – Le recours à l'individualisation des modes d'acquisition de nouvelles compétences

Annexe VII. – Le développement de l'accès des actifs à la certification à travers le titre professionnel

Annexe VIII. – Les contrats de professionnalisation

Le contexte actuel, caractérisé par un marché de l'emploi contraint et des mutations économiques importantes, est porteur de désajustements de moyen terme entre les compétences des actifs et les besoins des entreprises, ainsi que de forts risques d'exclusion.

Cette situation appelle une action d'autant plus résolue que les compétences individuelles et collectives sont désormais reconnues comme des facteurs clés de la compétitivité et de l'attractivité de notre pays.

Aussi, afin d'anticiper et d'accompagner ces mutations, l'Etat, garant de la cohésion sociale et de l'équilibre des territoires, doit susciter et soutenir toutes les initiatives propices au développement de l'emploi et des qualifications.

Cette politique repose sur des actions spécifiques, menées sur des territoires de projet (bassin d'emploi, département, région...), en direction des entreprises, des branches professionnelles et de l'ensemble des actifs. Elle vise l'acquisition de compétences reconnues et le développement de l'emploi pour des publics ciblés. Construite avec les acteurs institutionnels et socio-économiques adéquats, elle doit être menée dans un souci de cohérence et de pertinence opérationnelle à l'échelon territorial concerné.

**I. – LA POLITIQUE DE SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI, DES COMPÉTENCES ET DE LA QUALIFICATION SUR LES TERRITOIRES S'INSCRIT DÉSORMAIS DANS LE CADRE DU PROGRAMME « ACCOMPAGNEMENT DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET DÉMOGRAPHIQUES » OU PROGRAMME 103**

Le programme 103 repose sur deux orientations complémentaires, qui consistent, d'une part, à impulser et à accompagner les projets collectifs favorables au développement de l'emploi et des compétences, et d'autre part, à améliorer l'accès des actifs à la qualification.

Dans ce cadre, pour les services de l'Etat, il s'agit de mobiliser l'ensemble des leviers d'intervention disponibles en recherchant les synergies les plus adaptées aux besoins des personnes, des entreprises et des territoires. L'utilisation des possibilités nouvelles offertes par la fongibilité des ressources au sein du programme devra contribuer à cet ajustement.

A ce titre, les démarches permettant d'impulser des pratiques actives de gestion des ressources humaines sont les suivantes :

- l'anticipation et l'accompagnement de l'évolution des emplois et des qualifications des actifs occupés, à travers les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) ;
- la mobilisation de l'aide au conseil à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) pour encourager les responsables d'entreprises à s'engager dans une réflexion sur l'adaptation des emplois et des compétences face aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels propres à leur entreprise, au secteur professionnel et au territoire ;
- le déploiement d'actions collectives de validation des acquis de l'expérience (VAE) sur les territoires, en intégrant la VAE dans des stratégies de branches, d'entreprises et au sein des politiques publiques ;
- la démultiplication de projets relevant de la démarche « Entreprises – pouvoirs publics : coopérer pour qualifier » (EPOCQ) ;
- l'accès à la maîtrise des savoirs de base par le plus grand nombre de personnes grâce à un impact accru du programme insertion, réinsertion, lutte contre l'illettrisme (IRILL).

Selon les besoins des territoires et des personnes identifiés par chaque Comité technique régional et interdépartemental (CTRI), ces démarches et les partenariats actifs qu'elles permettent de structurer pourront être porteurs :

- d'un recours accru à l'individualisation des modes d'acquisition de nouvelles compétences, à travers notamment les ateliers pédagogiques personnalisés (APP) ou le programme de Formation ouverte à distance (FORE) ;
- du développement, à travers le titre professionnel, de l'accès des actifs à la certification notamment pour les publics de premiers niveaux et sur les métiers en tension ;
- de l'utilisation des contrats en alternance, des contrats de professionnalisation et de façon générale de tous les contrats aidés.

Afin de mettre en cohérence cet ensemble de moyens et les besoins des publics cibles, chaque bénéficiaire potentiel des actions soutenues devra être accueilli et conseillé en fonction de ses souhaits, de ses possibilités et de ses droits. Il conviendra en conséquence d'associer le réseau accueil/information/orientation à la mise en œuvre de cette politique et de le professionnaliser sur le champ couvert par le programme 103.

On trouvera en annexes I, II, III, IV, V, VI, VII, et VIII des fiches thématiques de présentation détaillée de chacun de ces leviers. Ces fiches identifient les situations motivant l'intervention des démarches et dispositifs soutenus par l'Etat, leurs objectifs généraux et spécifiques, les résultats attendus, les modalités partenariales de préparation, de mise en œuvre et de conduite et enfin de financements et de gestion.

Une fiche vous sera transmise ultérieurement. Elle portera sur les contrats d'apprentissage et intégrera les modifications législatives et réglementaires en cours.

## II. – IMPULSÉE À L'ÉCHELON RÉGIONAL, CETTE POLITIQUE DOIT SUSCITER UNE DYNAMIQUE DE PROJETS PROGRAMMÉS, PILOTÉS ET CONTRÔLÉS

Compte tenu de ses finalités et des champs de compétences auxquels elle se réfère, une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification sur les territoires doit nécessairement s'inscrire dans un cadre d'action pérenne qui associe les collectivités territoriales et l'ensemble des partenaires socio-économiques sur la base d'un diagnostic commun.

La programmation sera le fruit d'une négociation aboutie avec les partenaires professionnels et territoriaux dont les collectivités territoriales. Concrétisée par un accord sur des projets à développer, elle recherchera une mobilisation cohérente des différents moyens d'intervention disponibles.

Arrêtée par le Comité technique régional et interdépartemental (CTRI), la programmation s'inscrit dans l'élaboration et la mise en œuvre du budget opérationnel de programme (BOP). Elle associe les membres du service public de l'emploi afin de formaliser l'offre de service du SPE en vue de la réalisation des projets visés.

Vous veillerez à ce que les résultats de ce dialogue avec l'ensemble des partenaires et le passage à l'action donnent lieu, dans la mesure du possible, à une contractualisation qui garantira la pleine implication de chacun, selon son niveau de responsabilités. Selon les situations, le partenariat d'action pourra s'organiser autour d'une mutualisation des moyens et/ou d'une gestion partagée.

Un pilotage effectif des projets contractualisés avec les partenaires doit renforcer cette dynamique. Dans cette perspective, il convient de veiller tout particulièrement à la définition des objectifs et indicateurs de pilotage associés, de même qu'à l'organisation du système d'information commun nécessaire au pilotage.

La gestion d'un projet partenarial peut être partagée ou confiée en totalité à un partenaire, voire à un organisme relais mandaté à cet effet. Dans tous les cas de figure elle doit viser une économie de moyens et offrir toutes les garanties de transparence et de rigueur. Les modalités de gestion doivent aussi permettre de rendre compte des activités, résultats et impacts de l'intervention de l'Etat selon les formes requises dans le programme 103, tout en intégrant également d'autres paramètres ou indicateurs jugés nécessaires pour le bon fonctionnement du partenariat.

Le contrôle et la vérification des dépenses réalisées dans le cadre de ces projets auront pour finalités de vérifier la validité et la réalité de ces dernières au regard des prévisions budgétaires du projet en question.

Enfin, je vous informe qu'en cohérence avec la logique de performance et de mesure des résultats développée dans le cadre de la LOLF, un dispositif d'animation et d'évaluation sera mis en place au niveau national afin d'identifier les bonnes pratiques et les résultats les plus remarquables. Il s'agit ainsi de leur conférer plus de lisibilité, de les démultiplier aux niveaux les plus pertinents et d'augmenter ainsi l'impact de notre politique de développement de l'emploi et des compétences sur les territoires.

*Pour le chef du département  
du contrôle budgétaire,  
P. BOLLE*

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,  
J. GAEREMYNCK*

## ANNEXE I

### LA MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

#### Mission travail et emploi

Programme 103. – Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques

Action 1. – Anticipation des mutations et développement de la mobilité professionnelle

Sous-action 1. – Stimulation et accompagnement des projets collectifs favorables  
au développement de l'emploi et des ressources humaines

#### *Références :*

Ordonnance n° 2005-731 du 30 juin 2005 – article 5 relatif à l'aide technique et financière que peut apporter l'Etat à des organisations professionnelles de branche ou à des organisations interprofessionnelles dans le cadre des engagements de développement de l'emploi et des compétences ;

Article L. 322-10 du code du travail ;

Décret n° 2006-54 du 16 janvier 2006 relatif aux modalités d'application de l'article L. 322-10 du code du travail ;

Régime d'aide n° 753-99 approuvé par la Commission européenne en date du 17 juillet 2000 ;

Règlement (CE) n° 363-2004 de la Commission européenne du 25 février 2004 modifiant le règlement (CE) n° 68-2001 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE aux aides à la formation ;

Circulaire DAGEMO n° 2005-06 du 24 août 2005 pour la mise en œuvre des autorisations d'engagement et des crédits de paiement (AE/CP) en application des articles 8 et 15 de la loi organique relative aux lois de finances.

Fondée sur le dialogue social et le partenariat, la démarche d'engagement de développement de l'emploi et des compétences repose sur deux dimensions complémentaires couvrant la prospective et le déploiement de l'action :

- le contrat d'études prospectives (CEP) vise à donner une orientation stratégique et un contenu opérationnel à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau d'une branche, d'un secteur ou d'un territoire ;
- les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) visent à anticiper les inadaptations aux évolutions de l'emploi des actifs occupés et à sécuriser leurs trajectoires professionnelles.

Pour chacun de ces volets, la présente annexe définit les objectifs généraux et spécifiques, les actions et les publics éligibles, ainsi que les modalités de programmation et de gestion.

### **Le contrat d'études prospectives – CEP**

#### **I. – OBJECTIFS GÉNÉRAUX ET SPÉCIFIQUES**

En référence à une branche, à un secteur d'activité ou à un territoire, le contrat d'études prospectives (CEP) constitue le volet prospectif de la démarche EDEC. Son objectif général est d'anticiper les changements et d'orienter les décisions en matière de développement de l'emploi et des compétences.

Le CEP a pour objectif de :

- dresser à court et moyen terme un diagnostic des ressources humaines et développer une meilleure connaissance des métiers, des emplois et des qualifications, de leurs évolutions à partir des données économiques, démographiques, technologiques, organisationnelles et sociales ;
- proposer des *scenarii* d'évolution à moyen terme ;
- et, au regard de cet ensemble de données, de produire des préconisations en matière d'actions pour accompagner dans les meilleures conditions possibles les évolutions de l'emploi et des compétences dans le champ concerné.

Les enjeux qui nécessitent le recours aux études prospectives doivent être partagés, faire l'objet d'un consensus au sein d'un partenariat organisé autour de l'Etat et des partenaires sociaux et élargi si possible à d'autres partenaires telles les collectivités territoriales par exemple. Les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) sont associées par les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) à la mise en place de ces démarches prospectives.

Une bonne mise en œuvre du volet prospectif des EDEC, qui est de responsabilité régionale, suppose une coordination renforcée des DRTEFP et des DDTEFP. Celle-ci doit favoriser l'identification des enjeux, des objectifs et du périmètre des études prospectives à réaliser dans les territoires de projet.

La plupart du temps, les enjeux découlent d'une ou plusieurs des problématiques suivantes :

- structuration des politiques de branche ou de l'interprofession sur les territoires ;
- attractivité - difficultés de recrutement, fidélisation des salariés sur une branche, un secteur ou un territoire ;
- maintien en activité des salariés en seconde partie de carrière, sécurisation des parcours professionnels ;
- adaptation des compétences, des qualifications, construction ou actualisation des certifications, accompagnement de l'accès à la validation des acquis de l'expérience ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, égalité des chances ;
- soutien à la mise en place d'un observatoire des métiers et des qualifications.

## II. - ACTIONS ÉLIGIBLES ET CHAMP DU CONTRAT D'ÉTUDES PROSPECTIVES

Sur un secteur d'activité et/ou un territoire, le contrat d'études prospectives (CEP) consiste en un travail d'étude visant un diagnostic ressources humaines à court et moyen terme et des préconisations d'actions pour accompagner les évolutions en conséquence. Cette étude est réalisée par un organisme spécialisé qui est choisi collégialement par le partenariat réuni pour le CEP.

Le choix de l'organisme spécialisé pour la réalisation de l'étude est opéré à partir d'un cahier des charges conçu à cet effet, agréé par le partenariat et permettant de traiter les principaux enjeux et priorités déjà repérés ou présents en matière de gestion des ressources humaines dans le secteur, la branche ou le territoire faisant l'objet de l'étude. Celle-ci doit aboutir à des préconisations concrètes pour l'action, en fonction des enjeux mentionnés dans le cahier des charges.

Le champ du contrat d'études se réfère à :

- une définition conventionnelle ou économique des branches professionnelles. Au sens conventionnel, la branche s'entend comme le champ d'application de la convention collective. La référence économique a valeur de regroupement d'activités concourant à la production d'un même produit ou service ;
- un territoire ou un bassin d'emploi.

Les contrats d'études prospectives sont déployés au niveau national ou au niveau régional, voire infrarégional. Au plan régional ou infra-régional, ils peuvent concerner des approches sectorielles régionales pour des branches au poids régional important, des volets régionaux d'études prospectives nationales, des études sectorielles, intersectorielles concernant un ou plusieurs bassins d'emploi.

Si le contexte de la branche, du territoire ou encore la nature des interrogations formulées par le partenariat du CEP le justifient, une approche européenne peut être prévue. Dans ce cas, le CEP peut proposer des investigations en dehors de l'Hexagone ou s'associer dans le cadre d'un programme communautaire.

### L'appui technique de cadrage ou de diagnostic

L'appui technique de cadrage ou de diagnostic est recommandé pour les études prospectives :

- dont le périmètre ne justifie pas l'engagement de la démarche, plus lourde, du CEP ;
- pour impulser ou relancer le dialogue social dans une branche, un secteur ou un territoire ;
- lorsque la représentation des partenaires sociaux sur un territoire est insuffisamment structurée ;
- lorsque le contexte économique et social justifie une intervention volontariste de l'Etat.

L'appui technique peut :

- consister, sur un champ plus restreint que celui du CEP, en un diagnostic sectoriel ou territorial qui prendra la forme d'une étude préalable à l'action sur un sujet relevant d'une branche, d'un secteur ou d'un territoire : difficultés de recrutement sur un secteur et ou une branche, diagnostic préalable à une politique de gestion des âges sur un territoire, diagnostic ressources humaines sur un pôle de compétitivité, nouveaux besoins en compétences sur un territoire en évolution... ;
- le cas échéant, accompagner des projets dans le cadre d'un observatoire emploi formation, notamment lors de sa mise en place. Dans ce cas, il convient de vérifier que l'aide apportée ne vise pas les frais de fonctionnement de la structure constituant l'observatoire.

### III. – PROGRAMMATION ET GESTION

#### 3.1. *Programmation*

Le projet de réalisation d'un contrat d'études prospectives doit faire l'objet d'un accord-cadre signé par l'Etat – ministre(s) ou préfet de région selon que le contexte géographique de l'étude est national ou régional – et les organisations professionnelles. Les organisations syndicales de salariés (ou leurs représentants à la commission paritaire nationale de l'emploi – CPNE –, à la commission paritaire territoriale de l'emploi – CPTTE – ou à la commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi – COPIRE) peuvent être signataires de cet accord-cadre.

Un accord-cadre peut, dans un souci d'opérationnalité et d'impact territorial, être signé par des structures porteuses d'un projet collectif d'entreprises, des structures de gouvernance de pôle de compétitivité, des chambres consulaires, des comités de bassin d'emploi...

Dans toute la mesure du possible, la mise en œuvre des CEP recherchera la coopération avec les collectivités territoriales, en particulier le conseil régional, qui pourront alors être signataires de l'accord-cadre.

Cet accord-cadre doit :

- préciser les objectifs généraux du CEP, le champ d'application, la définition générale des travaux, les modalités de réalisation, le coût prévisionnel général et les dispositions financières prises par chaque partenaire, les modalités de suivi et pilotage de l'opération, les droits de propriété et de publication... ;
- prévoir un comité de pilotage, en définir la composition et le rôle. En général, ce comité de pilotage est composé de représentants : des membres du partenariat signataire de l'accord-cadre, des organisations syndicales de salariés concernées. L'organisme relais (voir ci-après) est membre à part entière de ce comité de pilotage de l'opération qui peut s'adjoindre – sous réserve de l'accord de l'ensemble des membres signataires de l'accord – tout autre partenaire particulièrement qualifié par rapport à la bonne fin de l'opération ;
- mandater un partenaire ou un organisme relais pour assurer la gestion de l'opération, c'est à dire désigner cet organisme, définir ses missions – en particulier conventionner avec le(s) prestataire(s) retenu(s) pour les travaux d'études – et ses obligations, ses rapports avec le comité de pilotage... Cet organisme relais est signataire de l'accord-cadre comme l'ensemble du partenariat de l'accord-cadre évoqué ci dessus.

Nonobstant la consultation du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), l'accord-cadre prévoyant la mise en place et la réalisation d'un Contrat d'Etudes Prospectives fait l'objet d'une consultation préalable dans un cadre paritaire adapté. Cette consultation peut s'exercer notamment dans le cadre des CPNE, des CPTTE, ou des COPIRE dans le cas d'une démarche interprofessionnelle locale et à défaut de commission paritaire territoriale de branche.

Dans le cas d'un appui technique qui se doit d'être un moyen de réponse rapide à une question emploi plus circonscrite, afin de réduire les délais, la consultation préalable de la CPNE, de la CPTTE ou de la COPIRE pourra s'effectuer à partir du dossier suivant : la composition et le rôle du comité de pilotage, le cahier des charges de l'appui technique ; les modalités de choix du prestataire.

Le CCREFP est consulté pour avis sur le programme prévisionnel des accords EDEC dédiés aux démarches prospectives dans les secteurs professionnels et les territoires de la région.

Les accords relevant de la prospective conclus au niveau national sont soumis à l'avis du comité supérieur de l'emploi (CSE).

#### 3.2. *Dépenses éligibles et montant de l'aide de l'Etat*

Les dépenses éligibles sont principalement constituées par les coûts de prestation(s) occasionnés par la réalisation de l'étude prospective. Cette étude doit être réalisée par un ou des opérateur(s) spécialisé(s) extérieur(s) aux membres du partenariat signataires de l'accord-cadre. Cet(ces) opérateur(s) sera (seront) sélectionné(s) à cet effet par le comité de pilotage du CEP dans le cadre d'une mise en concurrence dont il fixe les modalités : cahier des charges, liste des opérateurs pressentis, critères de sélection. Le cahier des charges doit comporter des informations sur le champ à couvrir par l'étude, une présentation des évolutions techniques, économiques ou sociales déjà identifiées sur le champ d'analyse en question, un premier repérage statistique en matière d'emploi et formation, les objectifs du CEP, des méthodes d'investigation possibles, les productions intermédiaires et finales attendues ainsi qu'un calendrier de réalisation.

De la même façon, les dépenses éligibles de l'appui technique de cadrage et du diagnostic sectoriel ou territorial sont constituées par les coûts des intervenants externes qui auront été collégialement retenus pour effectuer les travaux d'études sur la base d'un cahier des charges préalable.

Les partenaires de l'Etat signataires de l'accord préalable à la mise en œuvre du CEP peuvent apporter à la démarche leur contribution immatérielle et valoriser celle-ci dans le coût global de l'opération. Dans ces conditions, les coûts valorisés devront apparaître en recettes et en dépenses tant dans le budget prévisionnel que dans le budget réalisé du CEP. Ce budget global sera annexé à l'accord.

L'aide de l'Etat, c'est-à-dire des différents ministères concernés par le projet, intervient en tant que subvention attribuée au mandataire désigné par le partenariat signataire de l'accord-cadre pour gérer le projet de CEP. Son montant financier est calculé sur la base du coût de réalisation des études par les opérateurs extérieurs au partenariat signataire de l'accord préalable à la mise en œuvre du CEP.

Pour ce qui concerne les CEP et les appuis techniques, le taux d'intervention de l'aide de l'Etat est plafonné à 50 % des coûts prévisionnels de(s) l'intervenant(s) externe(s) chargé(s) de(s) l'étude(s). L'existence d'autres cofinanceurs conduit à une diminution du taux de l'intervention de l'Etat.

Toutefois, face à des difficultés d'emploi particulièrement sensibles dans des secteurs professionnels ou des territoires dans lesquels, faute notamment de structuration et de moyens suffisants, un dialogue social fructueux ne peut se nouer sans une intervention volontariste des pouvoirs publics, l'aide de l'Etat peut représenter jusqu'à 80 % des coûts du projet d'appui technique. Dans ce cas, l'aide de l'Etat est limitée à 60 000 euros.

### III.3. Conventonnement de l'aide de l'État

Le financement de l'Etat est mis en place par subvention au bénéficiaire du représentant mandaté par le partenariat signataire de l'accord-cadre objet du CEP.

Une convention est établie pour toute la durée de l'action. Elle est conclue entre l'Etat et le mandataire évoqué précédemment selon les conditions prévues par l'accord-cadre. Cette convention est également signée par les représentants des organisations professionnelles participant au financement du CEP et s'il y a lieu par les autres cofinanceurs de l'opération. Outre son objet, cette convention comprend : un descriptif des actions, les rôles du mandataire et du comité de pilotage, les modalités d'exécution de la convention, les dispositions financières et les modalités de règlement des litiges.

### III.4. Budgétisation des conventions en autorisations d'engagements (AE) et crédits de paiement (CP)

Les conventions relatives aux CEP, appuis techniques et diagnostics s'analysent, au regard des règles de budgétisation en AE et CP, selon leur durée et leur calendrier par rapport à l'année civile, soit comme des conventions annuelles portant sur un seul exercice, soit comme des conventions à cheval sur deux exercices.

Dans le cas d'une convention portant sur un seul exercice, avec engagement et paiement sur celui-ci, sont budgétés un montant d'AE et un montant de CP équivalents correspondant à l'aide de l'Etat prévue. Ainsi, dans le budget 2006, sont alors inscrits un montant d'AE et un montant de CP équivalents qui seront consommés en 2006.

Dans le cas d'une convention à cheval sur deux exercices n et n + 1, un engagement juridique peut être conclu pour un montant et une durée fermes.

Dans ce cas, les AE sont budgétées en année n (exercice budgétaire de notification de l'engagement juridique) à hauteur du montant ferme total de l'aide de l'Etat et sont consommées intégralement en année n.

La budgétisation et la consommation de CP sont réparties sur l'année n et l'année n + 1, selon la répartition prévue des paiements.

Par exemple, si une convention décomposait le paiement du montant de la convention en 60 % en 2006 et 40 % en 2007, la budgétisation de cette convention s'effectuerait en AE#CP : AE 2006 = 100, CP 2006 = 60, AE 2007 = 0, CP 2007 = 40.

### III.5. Liquidation des aides et contrôle

Le conventionnement de l'aide de l'Etat en tant que subvention devra prévoir précisément le mode de liquidation de cette aide. D'éventuels paiements intermédiaires devront être justifiés et/ou référencés à des productions intermédiaires matérialisées. Le solde final ne devra intervenir qu'après production et validation par le comité de pilotage du CEP du rapport final.

Le contrôle de l'Etat porte sur l'activité déployée par l'organisme mandaté par le partenariat signataire de l'accord-cadre pour gérer le projet de CEP. Il a pour finalité de constater que toutes les dépenses sont justifiées conformément aux engagements souscrits par l'organisme en la matière.

### III.6. Pilotage et suivi

L'efficacité des études prospectives, qu'elles soient sectorielles ou territoriales, résultera pour une part importante de la qualité de l'implication des partenaires associés à son pilotage.

La composition, le rôle du comité de pilotage du projet doivent être précisés dans l'accord-cadre conclu entre les partenaires cofinçant le CEP. De même, les outils et indicateurs sur lesquels s'appuiera ce comité seront précisés dans l'accord. Dans tous les cas de figure, les indicateurs inscrits dans le projet annuel de performance (PAP) et dans le budget opérationnel de programme (BOP) seront compris parmi les indicateurs de l'accord. Le comité de pilotage sera présidé par un représentant de l'Etat.

Le comité de pilotage du CEP doit valider le cahier des charges de l'étude, participer selon une procédure transparente au choix de(s) l'intervenant(s) externe(s) chargé(s) de l'étude, prendre les décisions adéquates pour mener le projet à terme dans les meilleures conditions, valider les productions intermédiaires et finales du CEP.

Les scénarii d'évolution et les préconisations qui sont issus du CEP doivent être considérés non comme des données mais comme le fruit de réflexions partagées en préalable à des actions communes. Il s'agit ainsi de favoriser l'appropriation des résultats par tous les acteurs afin de garantir l'effectivité de la mise en œuvre des préconisations ou plans d'actions à la suite de l'étude.

## Les actions de développement de l'emploi et des compétences ADEC

### I. – OBJECTIFS GÉNÉRAUX ET SPÉCIFIQUES

Mis en œuvre avec les partenaires sociaux, les projets d'actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) ont pour objet d'anticiper les mutations économiques, sociales et démographiques en réalisant des actions concertées dans les territoires pour permettre aux actifs occupés (salariés et non salariés comme les artisans, les chefs de TPE/PME, les agriculteurs), en particulier ceux des petites et moyennes entreprises, de faire face aux changements à venir.

Sans exclure aucun des publics pouvant rencontrer des difficultés d'adaptation aux évolutions de l'emploi, ces projets doivent essentiellement concerner les personnes les plus fragiles : premiers niveaux de qualifications, salariés en deuxième partie de carrière et présentant des compétences menacées d'obsolescence, salariés âgés...

S'inscrivant dans une perspective de sécurisation des trajectoires professionnelles, les actions doivent permettre à leurs bénéficiaires de développer leurs compétences et leur capacité à occuper effectivement un emploi, au sein ou hors de l'entreprise ou du secteur concerné, en mobilisant les moyens les plus adaptés. Elles privilégient les approches collectives, laissent une large part à des formes innovantes d'intervention et incluent des actions concernant des tuteurs ou des chefs d'entreprise. Elles prennent en compte des objectifs de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les projets d'actions de développement de l'emploi et des compétences doivent s'inscrire dans une approche globale des questions d'emploi et de qualifications sur un secteur ou dans un territoire. Autour de l'Etat et des partenaires sociaux, leur réussite repose sur une bonne articulation avec les politiques impulsées par les collectivités territoriales et une implication effective et pertinente des acteurs implantés au niveau local (comités de bassin d'emploi, associations d'employeurs, services économiques...).

Ainsi, à partir d'un partage des enjeux et des objectifs, le plan d'actions du projet de développement de l'emploi et des compétences doit faire l'objet :

- d'un consensus partenarial autour de sa conception ;
- d'une mise en œuvre par des partenaires responsabilisés et impliqués ;
- d'un pilotage et d'un suivi organisés, outillés et effectifs tout au long de la durée du projet.

La contractualisation de l'ensemble de ces éléments sera le garant du caractère concerté et partagé du projet, de l'implication collective et individuelle de ses acteurs.

Une bonne mise en œuvre du dispositif ADEC, qui est de responsabilité régionale, suppose une coordination renforcée des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) et des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Cette coordination doit favoriser l'identification des besoins en compétences dans les territoires et leur traitement dans le cadre d'ADEC. Elle doit aussi permettre la mise en cohérence et en synergie de ces actions avec les différents outils d'intervention mobilisables en direction des professions et des entreprises, notamment, l'aide au conseil en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'approche collective de la validation des acquis de l'expérience (VAE), le FNE-formation et l'aide au remplacement des salariés en formation...

## II. – ACTIONS ÉLIGIBLES

Compte tenu des publics et des entreprises prioritairement visés, les ADEC englobent l'ensemble des actions possibles pour le développement des compétences, l'accès à une qualification reconnue et transférable, la prévention des risques d'obsolescence des compétences, l'accompagnement de mobilités et de perspectives d'évolution professionnelle.

A ce titre sont donc éligibles :

- les activités d'ingénierie liées à l'amont des actions du projet ou constituant à elles seules des actions réalisées dans le cadre du projet : ingénierie préalable, construction de référentiels emploi ou formation, construction d'outils pédagogiques, de dispositifs d'évaluation des compétences, de certification des qualifications.... ;
- les actions, de préférence collectives, concernant et bénéficiant directement à des publics cibles du projet : bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience, tutorat, formation, certification, acquisition des compétences nécessaires à un projet de mobilité, à la création d'activité, à la transmission et à la reprise de petites entreprises, ou autres actions relevant de démarches de GPEC ;
- les actions d'accompagnement de la mise en œuvre du projet d'ADEC : information et appui aux entreprises, information des bénéficiaires, pilotage de l'accord, des projets, suivi de l'accord, évaluation de l'accord et des actions contenues dans l'accord.

Sans exclusion des actions qui seraient d'amplitude nationale et feraient alors l'objet d'accords cadres nationaux, les projets d'actions de développement de l'emploi et des compétences seront principalement mis en œuvre au niveau régional ou infrarégional (le conventionnement s'effectuant toujours au plan régional).

De tels projets ont aussi vocation à accompagner les évolutions des compétences et des qualifications sur des bassins d'emploi intégrant des pôles de compétitivité, des Systèmes Productifs Locaux (SPL) ou des groupements d'employeurs. Dans ces cas, les interventions devront avoir une approche globale des ressources humaines de ces territoires et prendre également en compte les priorités d'entreprises et de publics ci-avant définies.

## III. – PROGRAMMATION ET GESTION

### III.1. Programmation

La réalisation d'un projet territorial d'actions de développement de l'emploi et des compétences doit faire au préalable l'objet d'un accord-cadre signé par l'Etat – ministre(s) ou préfet de région selon que le contexte géographique des actions est national ou régional – et les organisations professionnelles. Les organisations syndicales de salariés (ou leurs représentants à la commission paritaire nationale de l'emploi – CPNE, à la commission paritaire territoriale de l'emploi CPTE – ou à la commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi (COPIRE) peuvent être signataires de cet accord-cadre.

Un accord-cadre peut, dans un souci d'opérationnalité et d'impact territorial, être signé par des structures porteuses d'un projet collectif d'entreprises, des structures de gouvernance de pôle de compétitivité, des chambres consulaires, des comités de bassin d'emploi...

Dans toute la mesure du possible, la mise en œuvre des ADEC recherchera la coopération avec les collectivités territoriales, en particulier le Conseil régional. Celles-ci pourront alors être signataires de l'accord-cadre.

Cet accord-cadre doit :

- préciser les objectifs généraux et spécifiques du projet ADEC, le champ d'application, les publics et actions prioritaires, les actions éligibles, les modalités nationales et régionales de mise en œuvre, les mesures d'accompagnement à la mise en œuvre du projet, les dispositions financières prises par chaque partenaire, les modalités de suivi et de pilotage de l'opération, la durée de validité et les possibilités de modifications éventuelles du contenu de l'accord...
- prévoir un comité de pilotage de l'opération, en définir la composition et le rôle. En général, le comité de pilotage de l'opération est composé de représentants : des membres du partenariat signataire de l'accord cadre, des organisations syndicales de salariés concernées par l'opération. L'organisme relais est membre à part entière de ce comité de pilotage de l'opération qui peut s'adjoindre – sous réserve de l'accord de l'ensemble des membres signataires de l'accord – tout autre partenaire particulièrement qualifié par rapport à la bonne fin de l'opération.
- mandater un partenaire ou un organisme relais pour assurer la gestion de l'opération, c'est à dire désigner cet organisme, définir ses missions, cadrer les spécificités de son rôle de gestionnaire intermédiaire, fixer ses obligations, ses rapports avec le comité de pilotage... Cet organisme relais est signataire de l'accord cadre comme l'ensemble du partenariat évoqué ci dessus.

Un accord cadre peut être conclu :

- au niveau national. Dans ce cas, à partir de ses orientations et préconisations, cet accord donnera généralement lieu à des accords négociés et conclus au niveau régional et prenant en compte les particularités locales de la branche ou du secteur,
- directement au niveau régional en fonction des besoins et spécificités locales de telle ou telle branche professionnelle, de l'intersectoriel, de l'interprofessionnel ou du territoire.

Nonobstant la consultation du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), un accord cadre doit faire l'objet d'une consultation préalable dans un cadre paritaire adapté. Cette consultation peut s'exercer notamment dans le cadre CPNE, des CPTE ou des COPIRE, dans le cas d'une démarche interprofessionnelle locale et à défaut de commission paritaire territoriale de branche.

### III.2. Dépenses éligibles et montant de l'aide de l'Etat

Les dépenses éligibles relèvent de trois catégories : l'ingénierie, la réalisation d'actions pour les bénéficiaires finaux et les mesures d'accompagnement.

Pour les demandes d'aide présentées durant le premier semestre de l'année en cours, l'administration peut, à titre exceptionnel, appliquer aux actions prises en compte une rétroactivité pouvant aller jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier de cette année.

Les dépenses d'ingénierie portent sur la construction de démarches, d'actions ou d'outils visant le développement de l'emploi et des compétences pour les publics cibles des projets d'ADEC.

Ces dépenses d'ingénierie correspondent généralement à des prestations externes. Des dépenses internes aux partenaires professionnels ou territoriaux, aux organismes relais ou aux entreprises pourront être prises en compte dans la mesure où elles sont clairement identifiées et ne peuvent être assimilées aux actions courantes de ces structures en matière de gestion des ressources humaines et de formation.

Les dépenses de réalisation concernent des actions entrant dans le périmètre du projet ADEC et bénéficiant directement aux publics cibles. Ces actions, diversifiées, relèvent de l'amont et de l'aval de la formation, de la formation elle-même et, d'une façon générale, des actions visant au développement de l'emploi et des compétences ou relevant de démarches de GPEC. Elles incluent celles attachées à certaines situations pédagogiques répondant aux besoins particuliers de salariés et d'entreprises : formation ouverte à distance, formation interne en situation de travail...

Les dépenses d'accompagnement visent les actions conduites par les partenaires professionnels ou territoriaux et les organismes relais désignés par eux afin de faciliter la mise en œuvre des projets. Ces actions peuvent être réalisées directement par ces structures ou être confiées par eux à un prestataire extérieur. Rappelons qu'elles comportent notamment les actions suivantes : coûts d'intervention de l'organisme relais, information, communication, appui aux entreprises ou aux bénéficiaires potentiels des actions conventionnées, fonctionnement des instances de pilotage de l'accord, évaluation des réalisations...

Les dépenses de rémunération des salariés concernés par les actions aidées ne font généralement pas l'objet de l'aide de l'Etat. Toutefois, à titre exceptionnel, une telle aide peut être accordée pour les seules actions du projet qui visent à anticiper ou accompagner des mobilités professionnelles externes et qui correspondent à des situations particulièrement sensibles au regard de l'emploi : personnes de plus de 45 ans, de premier niveau de qualification et appartenant à des entreprises de moins de 250 salariés.

Pour ce qui concerne les entreprises de petite taille (TPE et PME de moins de 50 salariés) participant à des projets conventionnés dans le cadre d'EDEC, en application de l'article L. 322-9 et des articles R. 322-10-10 à R. 322-10-17 du code du travail, l'aide de l'Etat au remplacement des salariés en formation peut être mobilisée en tant que de besoin.

Pour les aides à l'action (ADEC), la règle générale est que l'assiette de l'aide de l'Etat est calculée sur la base de dépenses hors TVA.



La démarche EDEC, comme le dispositif des Engagements de développement de la formation (EDDF) fait l'objet d'une notification à l'Union européenne. Le régime communautaire d'encadrement des aides à la formation (règlements CE N° 68/2001 et CE N° 363/2004) entraîne une différenciation des taux maximaux d'intervention. Selon la taille des entreprises, la zone géographique du projet et les actions concernées, ces taux maximaux varient entre 25 % et 80 %.

Dans l'hypothèse où des entreprises, soumises de par leur taille à des taux maximaux d'aide différents, sont concernées par un même projet collectif, le niveau de l'aide publique (aide de l'Etat et des autres cofinanceurs publics) est différencié en conséquence selon la taille de chaque entreprise et les actions menées.

Des financements européens, et principalement le Fonds social européen, peuvent être mobilisés en complément des autres financements publics. Dans ce cas, au regard des taux maximaux évoqués ci-dessus, les moyens communautaires sont à comptabiliser dans les fonds publics. Par ailleurs, il convient de respecter les règles d'intervention (publicité, additionnalité, tracabilité) des différents fonds entrant dans le cofinancement public du projet ADEC.

L'aide de l'Etat est négociée au cas par cas avec les partenaires compte tenu principalement :

- de l'intérêt des actions visées au regard de l'anticipation des inadaptations à l'emploi, du développement de l'emploi et des compétences,
- de la fragilité du public visé au regard de l'emploi, du fait notamment de l'emploi tenu, du niveau de qualification, de l'âge, du sexe,
- de la taille des entreprises dont relèvent les publics visés,
- du caractère collectif, innovant et expérimental des actions,
- de l'intervention, acquise ou potentielle, d'autres cofinancements,
- de l'importance de l'effet levier recherché par l'Etat. En effet, dans le financement total des actions relevant de la politique contractuelle, cet effet levier situe la part des cofinancements associés à ceux de l'Etat à 68 % en 2006 et à 75 % à l'horizon 2008 (indicateur 2.1 du programme annuel de performance – PAP – relatif au programme 103).

Concernant cette aide de l'Etat et l'effet levier associé, les taux indiqués ci-dessus ne concernent pas chacun des projets ADEC pour lequel l'intervention publique devra, selon la nature des actions, se situer dans la fourchette des taux maximaux variant entre 25 % et 80 %, mais l'ensemble – consolidé au niveau national – des réalisations relatives aux conventions EDEC (sous-action 1 de l'action 1 du programme 103).

### III.3. Conventonnement de l'aide de l'Etat

Le financement de l'Etat est mis en place par subvention au bénéfice d'un représentant mandaté par le partenaire signataire de l'accord cadre objet du projet ADEC. Les organisations professionnelles ne peuvent être désignées comme organismes mandataires.

Une convention cadre est établie. Elle peut être annuelle ou pluriannuelle. Elle est conclue entre l'Etat et le mandataire évoqué précédemment dans les conditions prévues par l'accord cadre. Les organisations professionnelles participant au financement du projet ADEC et les éventuels autres cofinanceurs sont également signataires de cette convention cadre. Outre son objet, cette convention comprend un descriptif : des actions, des rôles du mandataire et du comité de pilotage, des modalités d'exécution de la convention, des dispositions financières et des modalités de règlement des litiges, de l'information sur la participation de l'Etat au financement. Elle pourra faire en cas de besoin l'objet d'avenants annuels.

La gestion des conventions par un organisme mandaté (ou organisme relais) par les signataires de l'accord cadre est de règle. Afin de s'adapter aux situations locales, la définition des organismes susceptibles d'être désignés comme relais est large : organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), chambres consulaires, structures *ad hoc*, Comité de bassin d'emploi... Le mandatement d'un OPCA est recherché en priorité.

Le mandat donné à un organisme relais est inscrit dans l'accord cadre. En référence à cet accord, la convention cadre précise les missions de l'organisme relais, les modalités de gestion des moyens qui seront mis à disposition de cet organisme relais et le type de contractualisation mis en place entre cet organisme relais et les entreprises bénéficiaires des actions, le coût de l'intervention de cet organisme relais et les cofinancements apportés en regard, les relations de cet organisme relais avec le Comité de pilotage de l'accord, les obligations de cet organisme relais en matière de bilans et de compte rendu des moyens mis à sa disposition...

Dans tous les cas de figure il importe de préciser dans le mandat de l'organisme relais :

- son rôle – et la façon d'en rendre compte – dans l'instruction et la sélection des projets d'entreprises susceptibles de bénéficier de l'accord cadre : responsabilité totale ou partagée avec l'Etat ou d'autres partenaires,
- les modalités de vérification de la bonne utilisation par les entreprises des moyens mobilisés par l'accord cadre et mis à leur disposition dans ce contexte : démarches mises en œuvre et responsabilités assumées par l'organisme relais et ses partenaires.

Une autre convention cadre, annuelle ou pluriannuelle, peut, pour des dépenses d'accompagnement (dont évaluation) et d'ingénierie, être conclue avec les organisations professionnelles ou les structures porteuses du projet collectif d'entreprises, les structures de gouvernance de pôle de compétitivité, les chambres consulaires, les comités de bassin d'emploi, signataires de l'accord cadre.

Le CCREFP est consulté pour avis sur le programme prévisionnel des accords ADEC concernant les secteurs professionnels et les territoires de la région.

Les accords cadres ADEC conclus au niveau national sont soumis à l'avis du Comité supérieur de l'emploi.

### III.4. **Budgétisation des conventions en autorisations d'engagements (AE) et crédits de paiement (CP)**

Les conventions d'ADEC s'analysent, au regard des règles de budgétisation en AE et CP, comme des conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO). La durée de la dépense, pluriannuelle, est limitée dans le temps. Cependant, le montant pluriannuel est un montant prévisionnel ; le montant ferme qui engage l'Etat est celui de la tranche annuelle, notifié par convention ou avenant annuel. C'est à hauteur de ce montant ferme annuel que sont consommées les AE.

Pour ce qui concerne l'exécution de la dépense prévue, celle-ci ne peut s'effectuer en totalité sur l'année  $n$ , les soldes étant versés au vu des bilans d'exécution annuels remis en début d'année  $n + 1$ . Ainsi, la convention pourra prévoir de régler 80 % du montant prévu en année  $n$  et 20 % en année  $n + 1$ . Les CP sont budgétés en année  $n$  à hauteur de la dépense prévue pour être exécutée cette même année.

En conséquence, le dispositif EDEC fait l'objet d'une dotation budgétaire en AE supérieure à celle en CP, la première étant supérieure de 20 % à la seconde. Les montants afférents au dispositif EDEC, identifiés dans les enveloppes prénotifiées aux DRTEFP pour l'exercice 2006 au titre du programme 103, ont été établis selon ce rapport.

Pour mémoire, il convient de noter que les dispositions précisées ci-dessus font suite aux modalités spécifiques d'engagement des conventions d'EDDF qui avaient été mises en place par circulaire de mai 1999.

En application de ces dispositions, en 2006, une convention ADEC portant jusqu'en 2008 (donc sur 3 exercices budgétaires) ne sera budgétée en AE qu'à hauteur de la tranche annuelle 2006. La budgétisation en AE s'effectuera de la même manière en 2007 et 2008, à hauteur du montant de la tranche annuelle.

Pour les CP, en 2006, le montant de CP à budgéter devra refléter la réalité de la dépense de l'année (comme en 2007 et en 2008), soit généralement 80 % de la tranche annuelle prévue.

### III.5. – **Liquidation des aides et contrôle**

La convention cadre décrivant les conditions d'attribution et de gestion de la subvention de l'Etat doit prévoir précisément le mode de liquidation de cette aide. Dans tous les cas de figure la règle de base est le prorata des réalisations effectives et justifiées.

L'organisme relais rend compte de la mise en œuvre de cette règle au comité de pilotage auquel il appartient de se prononcer, en tant que de besoin tout au long du déroulement de la convention, sur les conditions d'application de cette règle dans le souci d'assurer une réalisation optimale du projet (part relative des différentes actions, possibilité de déroger aux coûts unitaires prévisionnels...).

Le contrôle de l'Etat s'effectue auprès de l'organisme relais. Il a pour finalité de constater que les engagements souscrits par cet organisme, notamment en matière de gestion et de vérification de la bonne utilisation de l'aide de l'Etat, sont respectés. Concernant cette aide, l'administration d'Etat doit se réserver la possibilité d'émettre à l'encontre de l'organisme relais un titre de recettes en cas de trop-perçu. Cette possibilité doit être mentionnée dans la convention cadre évoquée ci-dessus.

L'administration peut à tout moment faire les vérifications sur pièces et sur place, notamment dans les entreprises concernées, des réalisations donnant lieu à l'aide de l'Etat.

Ces dispositions figurent dans les conventions cosignées par les organismes relais pour acceptation du mandat qui leur est confié. Elles figurent également dans les documents contractuels établis entre l'organisme relais et l'entreprise, bénéficiaire final de l'aide.

### III.6. – **Pilotage, suivi et évaluation**

La composition, le rôle du comité de pilotage du projet d'actions de développement de l'emploi et des compétences doivent être précisés dans l'accord cadre conclu entre les partenaires du projet. De même, les outils et indicateurs sur lesquels s'appuiera ce comité seront précisés dans l'accord cadre. Ce comité de pilotage sera en général présidé par un représentant de l'Etat.

D'une façon générale, chaque comité de pilotage se dote des outils de mesure et des indicateurs de résultat lui permettant de jouer son rôle de pilotage. Les données issues de l'ensemble des comités doivent pouvoir être consolidées au plan régional (informations relatives aux personnes concernées par les actions : niveau de qualification (CSP), âge, sexe... ; informations relatives aux entreprises : secteur, taille ; informations relatives aux actions : nature, durée, coûts...). Tous les indicateurs relatifs à l'action 1 du programme 103 (objectif 2) devront systématiquement faire partie des données à recueillir en vue d'une consolidation nationale.

Enfin, dans le cadre des mesures d'accompagnement, chaque accord peut, sous l'égide du comité de pilotage faire l'objet d'une évaluation. En règle générale, ce dernier définit les finalités et le cahier des charges de cette évaluation. Il participe à la désignation de l'évaluateur qui contractualisera sa prestation auprès de l'organisme intermédiaire. Enfin, il pilote cette évaluation.

ANNEXE II

L'AIDE AU CONSEIL EN MATIÈRE DE GESTION PRÉVISIONNELLE  
DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Mission travail et emploi

Programme 103. – Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques

Action 1. – Anticipation des mutations et développement de la mobilité professionnelle

Sous-action 1. – Stimulation et accompagnement des projets collectifs favorables au développement de l'emploi et des ressources humaines

*Références :*

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 ;

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 ;

Circulaire DAGEMO n° 2005-06 du 24 août 2005 pour la mise en œuvre des autorisations d'engagement et des crédits de paiement (AE/CP) en application des articles 8 et 15 de la loi organique relative aux lois de finances ;

Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

L'aide au conseil à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) vise à encourager les responsables d'entreprises à s'engager dans une réflexion sur l'adaptation des emplois et des compétences face aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels propres à leur entreprise, au secteur professionnel et au territoire.

A ce titre, elle repose sur deux volets distincts mais complémentaires :

- les conventions individuelles ou interentreprises destinées à accompagner les entreprises dans la gestion à moyen terme de leur problématique d'emploi : gestion des pyramides des âges, adaptation et évolution des compétences, organisation du travail, amélioration du dialogue social, maintien et développement des emplois ;
- les conventions de sensibilisation destinées à toucher plus largement les entreprises en confiant à des organismes professionnels ou interprofessionnels la mission de les sensibiliser aux enjeux de la GPEC.

Pour chacun de ces volets, la présente annexe précise les objectifs généraux et spécifiques.

L'ensemble des dispositions prévues par la 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 restent applicables en l'état.

**I. – LES CONVENTIONS INDIVIDUELLES ET/OU INTERENTREPRISES**

La mobilisation des entreprises dans le cadre de ce dispositif reste pour le ministère un enjeu privilégié. Les années 2004 et 2005 ont favorisé le développement de conventions de sensibilisation. Aujourd'hui, priorité est donnée à la conclusion des conventions individuelles et/ou interentreprises.

**I.1. Orientations spécifiques**

S'il est clair qu'un plan de GPEC repose sur un ou plusieurs scénarios d'évolution de l'entreprise, l'aide au conseil GPEC doit rester avant tout un outil simple et facilement mobilisable par les chefs d'entreprise.

Elle a pour finalité première d'aider les responsables de petites et moyennes entreprises à :

- porter un regard critique sur leurs pratiques d'utilisation et de gestion de leurs ressources humaines ;
- réfléchir sur l'origine des dysfonctionnements à corriger ou sur les axes de progrès à entreprendre ;
- s'interroger sur l'adaptation des emplois et des compétences auxquels ils devront répondre pour faire face aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels propres à leur entreprise, au secteur professionnel et au territoire dans lesquels elle évolue ;
- concevoir des actions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier grâce à des mesures améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale (art. 8 de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes).

A ce propos, vous veillerez au caractère pragmatique, simple et opérationnel de la démarche d'intervention présentée par le prestataire (consultant), sous la responsabilité de l'entreprise, lors de la saisine de vos services.

Enfin, à l'issue de la convention et sans attendre la rencontre prévue, six mois après son terme, vos services s'attacheront, en accord avec le chef d'entreprise concerné, à réunir les acteurs institutionnels, privés et publics (1), en capacité à participer au financement des actions figurant au titre du plan de préconisation formulé par le consultant et approuvé par le chef d'entreprise.

(1) Entreprise, OPCA, services des collectivités territoriales compétents, services de l'Etat...

## I.2. Dispositions générales

Sous réserve de ce qui précède, les paragraphes I.1-1, I.1-2, I.1-3 et I.1-4 de la 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 restent applicables.

## II. – LES CONVENTIONS DE SENSIBILISATION

Si l'aide directe aux entreprises en matière d'aide au conseil en GPEC reste prioritaire, il est parfois nécessaire de s'appuyer sur des organismes en mesure de promouvoir auprès d'un réseau d'entreprises les démarches de GPEC.

En 2004 et 2005, près de 80 % des conventions signées par les services déconcentrés dans le cadre de ce dispositif d'aide au conseil relevaient de ce type de convention.

A partir de 2006, il convient désormais de recentrer la mise en œuvre de ces conventions sur des axes davantage conformes aux enjeux poursuivis par la politique d'appui au développement des emplois et des compétences et de favoriser leur mobilisation par les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

### II.1. Orientations spécifiques

Afin de limiter l'usage d'une telle démarche aux priorités fixées par cette politique d'appui et d'en optimiser les résultats, il convient de réserver la signature de telles conventions pour :

- des projets venant accompagner des projets de développement industriels (*cf.* pôle de compétitivité, systèmes productifs locaux, revitalisation industrielle de bassin d'emploi...);
- des projets venant accompagner une branche professionnelle désirant favoriser, dans le cadre de la loi du 18 janvier 2005, la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en matière notamment de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétence et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique;
- des projets portés par des organismes professionnels ou interprofessionnels dont l'objet est de permettre aux entreprises concernées de faire face à des problématiques concrètes et clairement identifiées (*cf.* difficultés de recrutement, emploi des seniors, accès des jeunes...).

Il appartient, également, à vos services, en articulation avec les directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE) et à partir des informations dont ils disposent, notamment celles qui structurent les enquêtes trimestrielles, d'inciter les organismes professionnels concernés à élaborer des projets permettant aux entreprises de leur ressort d'anticiper les mutations économiques auxquelles elles devront faire face.

Enfin, vous serez particulièrement attentif à la démarche et aux moyens de sensibilisation aux enjeux à la GPEC présentés par l'organisme lors de votre saisine. Vous veillerez au caractère pragmatique, simple et opérationnel des concepts portés par le consultant sous la responsabilité de l'organisme.

### II.2. Dispositions générales

Sous réserve de ce qui précède, les paragraphes I.2-1, I.2-2 et I.2-3 de la circulaire DGEFP n° 2004-010 du 29 mars 2004 relative à l'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences restent applicables. Cependant, tous les indicateurs relevant de l'Action 1 (partie GPEC) du programme 103 devront systématiquement faire partie des données à recueillir dans le cadre du dispositif de suivi de la démarche.

Pour ce qui concerne la budgétisation des conventions en autorisations d'engagements (AE) et crédits de paiement (CP), celle-ci s'effectue comme indiqué ci-dessous.

Les conventions s'analysent, au regard des règles de budgétisation en AE et CP, selon leur durée et leur calendrier par rapport à l'année civile, soit comme des conventions annuelles portant sur un seul exercice, soit comme des conventions à cheval sur deux exercices.

Dans le cas d'une convention portant sur un seul exercice, avec engagement et paiement sur celui-ci, sont budgétés un montant d'AE et un montant de CP équivalents correspondant à l'aide de l'Etat prévue.

Ainsi, dans le budget 2006, sont alors inscrits un montant d'AE et un montant de CP équivalents qui seront consommés en 2006.

Dans le cas d'une convention à cheval sur deux exercices  $n$  et  $n + 1$ , un engagement juridique peut être conclu pour un montant et une durée fermes.

Dans ce cas, les AE sont budgétées en année  $n$  (exercice budgétaire de notification de l'engagement juridique) à hauteur du montant ferme total de l'aide de l'Etat et sont consommées intégralement en année  $n$ .

La budgétisation et la consommation de CP sont réparties sur l'année  $n$  et l'année  $n + 1$ , selon la répartition prévue des paiements.

Par exemple, si une convention décomposait le paiement du montant de la convention en 60 % en 2006 et 40 % en 2007, la budgétisation de cette convention s'effectuerait en AE#CP : AE 2006 = 100, CP 2006 = 60, AE 2007 = 0, CP 2007 = 40.

## III. – LES CONVENTIONS D'APPUI

Aussi, afin de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif, il est mis à la disposition des services un appui externe pouvant être mobilisé par l'échelon régional. Il est repris par le paragraphe II.2-2 de la circulaire du 29 mars 2004.

Il appartient à l'échelon régional, dès la validation par le CTRI de la politique de développement des emplois et des compétences menée sur le territoire, de définir, en concertation avec les échelons départementaux, les prestations d'appui qu'il conviendra de mobiliser afin d'accompagner les services régionaux et départementaux en charge de l'animation du dispositif GPEC.

#### IV. – SYNTHÈSE DES DIFFÉRENTS TYPES DE CONVENTION

On trouvera ci après un tableau récapitulatif précisant les responsabilités des services au regard de la nature des conventions.

SIGNATAIRE des conventions	CONVENTION individuelle	CONVENTION interentreprises	CONVENTION de sensibilisation	CONVENTION D'APPUI
DRTEFP	A titre exceptionnel, notamment lorsqu'une entreprise possède des établissements répartis sur plusieurs départements	A privilégier lorsque les entreprises relevant de la démarche sont situées sur plusieurs départements	En limiter l'usage aux axes fixés par la politique territorialisée d'appui au développement des emplois et des compétences	A privilégier en fonction des axes fixés par la politique territorialisée d'appui au développement des emplois et des compétences
DDTEFP	A privilégier en tenant compte des axes développés dans le cadre de la politique territorialisée d'appui au développement des emplois et des compétences		A éviter, l'action au plan régional étant généralement plus pertinente	
DGEFP	Sans objet		A titre exceptionnel, notamment au bénéfice de branches professionnelles ne disposant pas de représentation territoriale.	A privilégier dans le cadre d'une expertise nationale du dispositif

### ANNEXE III

#### LE DÉPLOIEMENT D' ACTIONS COLLECTIVES DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

##### Mission travail et emploi

Programme 103. – Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques

Action 2. – Amélioration de l'accès des actifs à la qualification

Sous-action 3. – Reconnaissance des compétences acquises par les personnes

##### Références :

Loi de modernisation sociale n° 2002/73 du 17 janvier 2002 (art. 133 à 136) ;

Loi n° 2004/809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales (art. 8) ;

Circulaire DGEFP n° 2004 02 du 19 janvier 2004 relative aux objectifs et modalités de délégation des crédits relatifs à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience ;

Circulaire DGEFP n° 2003/11 du 27 mai 2003 relative à l'utilisation des crédits déconcentrés pour la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience ;

Circulaire DGEFP n° 2002/24 du 23 avril 2002 relative à l'organisation au niveau national, régional et local du service d'information conseil en matière de validation des acquis de l'expérience ;

Circulaire DAGEMO n° 2005-06 du 24 août 2005 pour la mise en œuvre des autorisations d'engagement et des crédits de paiement (AE/CP) en application des articles 8 et 15 de la loi organique relative aux lois de finances.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit devenir un atout collectif au sein des politiques d'emploi, d'insertion et d'égalité des chances. Il s'agit de dépasser la gestion des demandes individuelles pour parvenir à intégrer la VAE dans les stratégies collectives de branches, d'entreprises et au sein des politiques publiques.

Au niveau régional, le pilotage de cet accès renforcé à la certification des actifs passe par des engagements d'actions partenariales sur les territoires.

#### I. – OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Les principales innovations, en 2006, concernant l'engagement des crédits liés à la sous-action 3 (VAE) par rapport aux objectifs et modalités d'engagement des crédits en 2004 et 2005 se résument en quatre points :

- l'utilisation systématisée de la VAE comme atout collectif au sein des politiques d'emploi, d'insertion et d'égalité des chances. Il s'agit de dépasser la gestion des demandes individuelles pour parvenir à intégrer la VAE dans les stratégies collectives de branches, d'entreprises et au sein des politiques publiques ;

- le pilotage, au niveau régional de cet accès renforcé à la certification des actifs par des engagements d'actions partenariales sur les territoires, dont la déclinaison peut être départementale ou interdépartementale ;
- la montée en charge de l'accès des demandeurs d'emploi aux titres professionnels au sein des centres agréés ;
- la décentralisation des crédits liés à la mise en œuvre de l'information conseil dans le cadre du droit individuel (crédits liés au fonctionnement des cellules régionales interservices et des points relais conseil) qui sont transférés aux conseils régionaux depuis janvier 2006 et ne sont donc pas intégrés au sein du programme 103. Ce réseau peut par ailleurs être sollicité dans le cadre des actions collectives éligibles décrites ci-après et bénéficier à ce titre de financement lié au programme 103 pour des prestations ponctuelles.

Ces différents leviers doivent permettre d'atteindre l'objectif du triplement du nombre de certifiés par la VAE au niveau interministériel.

## II. – ACTIONS ÉLIGIBLES

Les crédits mis à disposition, en complémentarité avec les financements mobilisables dans le cadre des compétences de l'ensemble des acteurs de la VAE (entreprises, partenaires sociaux, conseils régionaux, les ASSEDIC...) permettent de financer une politique régionale sur les actions suivantes :

### II.1. Contribuer à la professionnalisation de tous les acteurs relais, en particulier des opérateurs du diagnostic et du reclassement (cellules de reclassement, prescripteurs des mesures d'insertion...), aux modalités et aux opportunités d'intégrer la VAE au sein des parcours d'accès à la certification des publics dont ils ont la charge

Il vous appartient, en concertation avec le conseil régional, de faire en sorte que les réseaux de premiers niveaux d'information soient coordonnés les centres d'information et de conseil pour une bonne cohérence du service rendu au public.

Il vous appartient également de faire en sorte que le maillage territorial du réseau accueil, information, orientation (AIO) soit professionnalisé pour être en mesure d'assurer ce service de premier niveau sur la VAE/certification en lien avec l'ensemble des dispositifs du programme 103 visant l'accès à la qualification des publics.

Les crédits mis à disposition (BOP 3 : action 2, sous-action 3) permettent de prendre en charge, outre les actions de professionnalisation proprement dites, les frais afférents à la construction des supports et outils de professionnalisation, en particulier sur l'offre de certification régionale publique des titres et diplômes, en matière de VAE/certification.

### II.2. Construire avec les partenaires pertinents au niveau régional et départemental des plans d'action de développement de la VAE intégrés aux politiques d'emploi et de certification des compétences

Pour cette construction, vous vous appuyerez sur le comité régional de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) en concertation avec les recteurs d'académies concernés.

Les plans d'actions régionaux s'appuieront sur un diagnostic des besoins de validation dans les différentes branches et les territoires. Ce diagnostic peut prendre en compte les observations des contrats d'études prospectives et des contrats d'objectifs ainsi que les approches territoriales interprofessionnelles déjà engagées par l'Etat et la région, en concertation avec les ASSEDIC et les acteurs socio-économiques.

Les crédits mis à disposition, en complémentarité d'autres financements du programme 103 et de ceux de partenaires associés (collectivités territoriales, conseils régionaux, ASSEDIC, branches professionnelles, OPCA...), permettent de financer, dans le cadre de projets collectifs du service public de l'emploi élargi, des parcours complets d'accès à la certification par la validation des acquis de l'expérience et l'offre de formations complémentaires en cas de validations partielles.

Les parcours s'adresseront à des publics ciblés non qualifiés ou de premiers niveaux de qualification (IV et V), quel que soit leur statut, notamment dans le cadre de leur parcours de reclassement suite à des licenciements économiques, ou préventivement, en cas de menace sur l'emploi, dans le cadre des contrats aidés, du maintien dans l'emploi des seniors, de l'insertion par l'économique, des secteurs porteurs d'emplois (emploi à domicile, bâtiment...).

Les prestations peuvent concerner l'accès des publics à l'ensemble du champ des certifications accessibles par la VAE.

Les prestations financées dans ce cadre concernent notamment :

- la mise en œuvre d'une organisation concertée du collègue des certificateurs au plan régional et éventuellement d'une communication ciblée en direction des fédérations professionnelles et des entreprises : actions de communications intercertificateurs, professionnalisation des jurys et des accompagnateurs, construction d'outils collectifs, charte de l'accompagnement, mise en place de plates-formes communes d'évaluation, production de guides méthodologiques... ;
- l'ingénierie relative à la construction de parcours qualifiants des personnes : repérage des activités exercées par les personnes, repérage des certifications envisageables, information en amont du public et des entreprises sur le bassin d'emploi, orientation des publics vers les certificateurs concernés, fabrication d'outils... ;
- l'accompagnement des publics dans la procédure d'aide à la constitution des dossiers et autres preuves demandées par les certificateurs ;

- l'action de validation (les épreuves d'évaluation) ;
- les actions de formation complémentaires pour l'obtention d'une certification dans le cas de validations partielles pour les publics recevables à la VAE telle que prévue par la loi du 17 janvier 2002 et ayant engagé un parcours d'accès aux certifications par cette voie.

Le pilotage et la coordination du plan d'action relèvent du niveau régional. Les prestations peuvent être déclinées et financées au niveau régional et/ou départemental. La mise en œuvre de ces prestations devra s'efforcer de réduire les délais de traitement des dossiers, notamment au niveau des étapes concernant la recevabilité des dossiers et l'inscription des candidats à la session de validation.

### **II.3. Prendre en charge l'accès des demandeurs d'emploi aux titres du ministère accessibles par la VAE et préparés dans les centres agréés**

Les crédits délégués au niveau départemental peuvent financer :

- l'instruction des dossiers de recevabilité, quel que soit le statut des publics ;
- les prestations d'accompagnement ;
- les sessions de validation pour l'obtention des certificats de compétences professionnelles (CCP) ;
- l'organisation du jury final après capitalisation des CCP.

A titre indicatif, les coûts moyens liés à la prise en charge de l'accès des demandeurs d'emplois par la VAE au titre du ministère dans le cadre du programme subventionné de l'AFPA se déclinent, à ce jour, comme suit :

- 70 € pour l'instruction technique d'un dossier de recevabilité ;
- 333 € pour l'accompagnement d'un candidat ;
- 313 € par CCP pour un candidat ;
- 50 € pour l'organisation d'une session de jury du titre.

La formation des membres des jurys aux nouvelles modalités d'évaluation, ainsi que la professionnalisation des acteurs (formateur évaluateur) sont prises en charge dans le cadre des crédits alloués à l'AFPA et ne sont pas éligibles sur les crédits du programme 103.

Les modalités d'accès au titre professionnel ont été profondément modifiées afin de réduire les durées des parcours des candidats. Ces nouvelles modalités entrent en vigueur dès juillet 2006. Les nouveaux coûts moyens seront communiqués ultérieurement.

## **III. – GESTION BUDGÉTAIRE**

La budgétisation des conventions en autorisations d'engagements (AE) et crédits de paiement (CP) s'effectue comme indiqué ci-dessous.

Les conventions s'analysent, au regard des règles de budgétisation en AE et CP, selon leur durée et leur calendrier par rapport à l'année civile, soit comme des conventions annuelles portant sur un seul exercice, soit comme des conventions à cheval sur deux exercices.

Dans le cas d'une convention portant sur un seul exercice, avec engagement et paiement sur celui-ci, sont budgétés un montant d'AE et un montant de CP équivalents correspondant à l'aide de l'Etat prévue.

Ainsi, dans le budget 2006, sont alors inscrits un montant d'AE et un montant de CP équivalents qui seront consommés en 2006.

Dans le cas d'une convention à cheval sur deux exercices  $n$  et  $n + 1$ , un engagement juridique peut être conclu pour un montant et une durée fermes. Dans ce cas, les AE sont budgétées en année  $n$  (exercice budgétaire de notification de l'engagement juridique) à hauteur du montant ferme total de l'aide de l'Etat et sont consommées intégralement en année  $n$ .

La budgétisation et la consommation de CP sont réparties sur l'année  $n$  et l'année  $n + 1$ , selon la répartition prévue des paiements.

Par exemple, si une convention décomposait le paiement du montant de la convention en 60 % en 2006 et 40 % en 2007, la budgétisation de cette convention s'effectuerait en AE#CP : AE 2006 = 100, CP 2006 = 60, AE 2007 = 0, CP 2007 = 40.

## **IV. – SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF**

### **IV.1. Rôle de l'échelon régional**

Les DRTEFP transmettront à la DGEFP, avec une périodicité semestrielle, l'ensemble des données départementales et régionales relatives aux objectifs 1 et 2 de la présente annexe selon le modèle de tableau de bord existant ainsi que les fiches qualitatives des actions réalisées afin de compléter le recueil et la capitalisation de ces actions (modèles précédents sans changement).

Vous veillerez à la poursuite de l'établissement des statistiques sur l'information et le conseil. A cette fin, vous saisirez la région pour proposer les modalités de collaboration sur ce sujet en faisant valoir la plus-value du maintien de statistiques nationales et régionales dont ils seront bénéficiaires.

L'ensemble des données sur l'année en cours doit être transmis au plus tard pour le 15 janvier de l'année suivante.

### **IV.2. Rôle de l'échelon départemental dans le suivi de l'activité des centres agréés**

Les statistiques concernant les candidats présentés par VAE aux titres du ministère dans les centres agréés ne justifient pas d'un dispositif particulier. Elles sont établies à partir des procès-verbaux de sessions de validation dûment remplis par les centres (un PV pour une session visant un CCP et un PV pour le titre final). Ces informations seront directement saisies dans l'application validation de la certification du ministère de l'emploi (VALCE). Ainsi, les indicateurs figurant dans le PAP et le BOP seront systématiquement renseignés.

ANNEXE IV

LA DÉMARCHE ENTREPRISES – POUVOIRS PUBLICS :  
COOPÉRER POUR QUALIFIER

Mission travail et emploi

Programme 103/. – Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques

Action 1. – Anticipation des mutations et développement de la mobilité professionnelle

Sous-action 1. – Stimulation et accompagnement des projets collectifs favorables au développement de l'emploi et des ressources humaines

*Références :*

- Intranet (grands dossiers) epocq, textes de référence et actualité – <http://www.intracom.travail.gouv.fr> ;
- Courrier du DGEFP du 5 septembre 2005 ;
- Synthèse des réponses des DDTEFP du 28 décembre 2004 ;
- Courrier de la DGEFP du 22 juin 2004 ;
- Guide et courrier de la DGEFP du 5 juin 2003 ;
- Circulaire DAGEMO n° 2005-06 du 24 août 2005 pour la mise en œuvre des autorisations d'engagement et des crédits de paiement (AE/CP) en application des articles 8 et 15 de la Loi Organique relative aux lois de finances.

I. – CONTEXTE GÉNÉRAL

Les entreprises sont confrontées à des difficultés qu'elles ne peuvent plus résoudre seules sans s'intéresser aux possibilités offertes par les territoires sur lesquelles elles sont implantées et qui peuvent les aider à accroître leur compétitivité, anticiper l'évolution des emplois, adapter et renouveler leurs compétences.

L'échelon local est à cet égard déterminant pour embaucher aux premiers niveaux de qualification, alors que les personnes disponibles localement sont, à de nombreux égards, de plus en plus éloignées des attentes des employeurs, et que les processus de production, quel que soit le secteur concerné, appellent des compétences semblables.

Aussi, pour éviter des effets de concurrences territoriales qui ne peuvent que s'accroître avec le vieillissement de la population active et valoriser les capacités de formation des entreprises, tout en facilitant leur investissement, diverses approches sont possibles. Quels que soient leurs niveaux de formalisation et leurs dominantes spécifiques, ces démarches se situent toutes dans une perspective de gestion anticipative des compétences locales.

EPOCQ qui est une approche pragmatique d'initiative locale qui y contribue directement. Elaborée et expérimentée dans une centaine de bassins d'emploi depuis douze ans, elle s'appuie sur des éléments de méthode qui doivent permettre son appropriation par un nombre d'acteurs plus important (guide et textes/intranet – grands dossiers, outils indispensables – epocq).

Il s'agit d'une démarche opérationnelle, conduite en commun, entre les pouvoirs publics et une pluralité d'entreprises et cela en « logique projet ». Elle s'inscrit à la fois dans le contexte local et dans la durée, au point de pouvoir renouveler les pratiques sur tout sujet liant la sphère économique et la sphère publique en matière de ressources humaines. Elle peut s'inscrire dans diverses démarches telles que les EDEC, des projets collectifs de GPEC, et tout projet d'accompagnement des mutations économiques ou de mobilisation des contrats aidés, etc. susceptible notamment de prendre place au sein des maisons de l'emploi.

Les entreprises sont ici au cœur d'une démarche soutenue par les pouvoirs publics. L'objectif de cette dernière est d'apporter, en qualifiant la main-d'œuvre locale, une réponse aux employeurs en recherche de compétences :

- la condition indispensable à l'émergence du processus réside dans la présence d'employeurs et l'expression de leurs attentes ;
- les pouvoirs publics, avec la participation des entreprises, créent un processus de résolution de problèmes qui va « du besoin au résultat », en se mettant en ordre de marche collectivement et en adoptant un « profil d'assistance et d'accompagnement des employeurs » ;
- dans ce cadre d'action, les entreprises elles-mêmes deviennent alors les acteurs et les concepteurs d'une politique d'emploi locale, et l'implication des pouvoirs publics dans une « logique de projet » va au-delà de la gestion de dispositifs.

II. – OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Sont concernés :

- tous les employeurs, de toute taille, des secteurs marchands et non marchands ;
- les personnes de niveaux VI, V, IV.

La démarche n'entraîne pas de surcoût, au-delà du financement des mesures mobilisées.

La demande provient des employeurs, et la réponse à cette demande s'articule en trois phases impliquant les pouvoirs publics, les entreprises et éventuellement des ressources externes.



a) L'expression des demandes

Les besoins des employeurs sont traduits en compétences techniques et comportementales. Ils sont mis en commun. Ils permettent de construire le cahier des charges de la formation : entreprises – pouvoirs publics (consultant).

b) La mobilisation des moyens

Les dispositifs et mesures nécessaires sont mobilisés : contrats aidés, aides à la formation, mesures d'accès à l'emploi, etc. Les publics sont informés. Les groupes sont constitués : pouvoirs publics – entreprises – ANPE – ML – PLIE – OPCA.

c) La mise en œuvre des actions

Les parcours de formation sont engagés : phase d'orientation puis phase de qualification.

Les candidats sont recrutés ou sont accompagnés dans leur recherche d'emploi : organisme de formation – entreprises – pouvoirs publics.

### III. – CARACTÉRISTIQUES DE LA DÉMARCHE

Elle est conçue pour être développée sur des territoires réputés peu propices (semi-rural, ZUS...). Elle permet de sortir du cadre de relations traditionnelles :

- où l'entreprise fait face, seule, à un candidat à l'emploi (ou une personne en formation) ;
- qui ne concerne qu'une seule branche ;
- qui distingue les démarches menées dans le secteur non marchand de celles du secteur marchand.

En rassemblant les employeurs et les personnes, la démarche EPOCQ :

- facilite et renforce l'expression de la demande ;
- permet de mutualiser les besoins ;
- multiplie les choix des employeurs et des personnes ;
- permet de mieux agir sur l'offre de formation ;
- permet de rendre plus visible et plus dynamique un projet local pour l'emploi.

Les entreprises :

- ne sont pas d'emblée « tenues de » recruter, au terme des parcours qualifiants de deux ans, mais le font très majoritairement ;
- peuvent compter sur l'assistance des pouvoirs publics ;
- peuvent se préparer à recruter des personnes issues des dispositifs du PCS.

Dès lors qu'il y a formation, les entreprises participent à la définition des objectifs de formation : découverte du milieu professionnel, prise de contact avec différents métiers, choix d'un projet professionnel, accès à une qualification... Elles valident le cahier des charges des formations, le choix des prestataires, elles déterminent une certification qui leur soit commune. Les périodes en entreprises sont préparées et suivies. Les tuteurs ont des rôles clairement définis. Ils bénéficient d'une formation inter entreprises.

Ce travail entre les entreprises et les pouvoirs publics s'inscrit dans la durée. La démarche doit être conduite selon une logique projet : concertation, arbitrages, anticipation... Un pilotage « politique » et technique resserré s'impose. Il est ainsi très souhaitable que la démarche EPOCQ puisse devenir une composante d'un projet de type ADEC, d'une démarche territoriale de GPEC, s'inscrire dans un PLIE, être un outil d'un CBE, ou d'une maison de l'emploi, contribuer à la mobilisation d'employeurs locaux concernés par les contrats aidés, le Civis, se développer dans les ZUS...

A ce titre, de par son approche partenariale et collective, EPOCQ est une démarche relevant du programme 103, action 1, sous action 1. Toutefois, elle pourrait aussi permettre le déploiement d'actions relevant du programme 102, action 2, sous-actions 1 et 2.

### IV. – PROGRAMMATION – RECONDUCTION – TRANSFERT

La démarche est engagée par l'échelon local, elle est suivie et coordonnée au plan technique et « politique ». Sa réussite repose sur la mission d'animation et d'accompagnement permanent confiée à un coordonnateur (« chef de projet » « pouvoirs publics ») :

- qui suit la progression de l'action ;
- qui régule les relations entre personnes en formation, tuteurs, formateurs ;
- qui anime les échanges entre les employeurs ;
- qui veille au respect des engagements de chaque partenaire et de chaque prestataire.

Elle suppose un fonctionnement en « logique projet » adossé à un pilotage « politique » partagé par les employeurs concernés et une autorité publique locale (Sous-préfet, par ex, Maison de l'emploi...).

Des accords locaux sont co-signés par les partenaires « politiques », à savoir, les entreprises impliquées et les pouvoirs publics, les partenaires sociaux... Le pilotage « politique » et la coordination technique garantissent les résultats dont il convient de rendre annuellement compte en termes d'effectifs concernés, de répartition entre les hommes et les femmes, de niveaux de qualification, d'âges...

La démarche EPOCQ fait l'objet d'évaluations, internes et concertées, entre les diverses parties prenantes. Il s'agit de tirer les enseignements nécessaires pour ajuster les pratiques aux besoins, réinvestir les acquis et éventuellement reconduire la démarche.

## ANNEXE V

### L'ACCÈS À LA MAÎTRISE DES SAVOIRS DE BASE LE PROGRAMME IRILL

#### Mission travail et emploi

Programme 103. – Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques

Action 2. – Amélioration de l'accès des actifs à la qualification

Sous-action 2. – Réduction des inégalités dans l'accès à la formation et à la qualification

#### Références :

Circulaire n° 2002-21 du 5 avril 2002 IRILL relative à la mise en œuvre d'actions de formation en faveur de publics illettrés et de détenus ;

Circulaire n° 2003-18 du 21 juillet 2003 relative à la mise en œuvre du programme IRILL ;

Circulaire DGEFP n° 2002-30 du 4 mai 2002 relative à la distinction entre la commande publique et le subventionnement en matière d'insertion et de qualification professionnelles ;

Circulaire DGEFP n° 2002-32 du 4 mai 2002 concernant les coûts de référence des subventions en matière d'insertion et de qualification professionnelles ;

Circulaire DAGEMO n° 2005-06 du 24 août 2005 pour la mise en œuvre des autorisations d'engagement et des crédits de paiement (AE/CP) en application des articles 8 et 15 de la loi organique relative aux lois de finances.

### I. – OBJECTIFS GÉNÉRAUX

#### I.1. Objectif du programme

L'enquête nationale Information et vie quotidienne (IVQ) coordonnée par l'INSEE et menée à la fin de l'année 2004 a fait apparaître que parmi les seules personnes ayant été scolarisées en France, 9 % peuvent être considérées comme en situation d'illettrisme. La maîtrise des savoirs de base constitue donc un enjeu majeur en termes de constructions de parcours vers la qualification et l'emploi.

Le programme Insertion, réinsertion, lutte contre l'illettrisme (IRILL) vise précisément à inscrire les personnes dans une démarche d'insertion, d'adaptation ou de progression professionnelle durables, par le développement de la maîtrise des apprentissages fondamentaux.

Il se concrétise principalement par un programme d'actions déconcentrées qui porte sur :

- le maintien d'une offre permanente de formation, couvrant l'ensemble du territoire et regroupée sous des labels de type « ateliers de formation de base » ;
- le développement d'un environnement favorable à l'accès aux formations (information et orientation, formation des acteurs, qualité des outils et ressources), à travers l'action des centres ressources illettrisme notamment.

Dans le contexte de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, et du plan de cohésion sociale, il doit viser le développement d'une offre complémentaire articulée aux dispositifs d'insertion, aux formations pré-qualifiantes et au monde du travail (secteurs professionnels employant des bas niveaux de qualification).

#### I.2. Publics visés

Tous les publics s'inscrivant dans une démarche d'insertion et d'accès à une qualification sont éligibles aux actions que vous mettrez en place.

Conformément aux orientations nationales, une attention particulière devra être portée à certains publics : jeunes sortis du système éducatif sans qualification (en CIVIS renforcé ou en contrats d'alternance...), salariés en risque d'inadaptation à leur poste de travail (en emploi peu ou non qualifié), bénéficiaires de mesures d'insertion (personnes bénéficiant de contrats de travail aidés).

## II. – MISE EN ŒUVRE

### II.1. Actions éligibles

Ce programme contribue prioritairement au financement :

- d'actions de formation (apprentissage, réapprentissage des savoirs de base) ;
- d'actions d'accompagnement (amélioration des procédures de repérage et d'orientation, soutien aux centres ressources, formation des acteurs, suivi et accompagnement du bénéficiaire).

Ces actions viseront particulièrement à faciliter l'accès à la formation par une prestation de positionnement (évaluation des acquis et des potentialités) permettant d'orienter et d'accompagner le public concerné.

Le programme peut éventuellement concourir au financement d'actions de portée générale (colloques, outils d'information...), dans la mesure où elles sensibilisent concrètement l'environnement local et sont susceptibles de se prolonger dans des actions en faveur de publics.

Il peut enfin, à titre exceptionnel, soutenir des actions de nature à améliorer la qualité des prestations (conception et diffusion d'outils pédagogiques innovants, évaluation des pratiques de formation)..., en complément des crédits mobilisables sur les lignes budgétaires spécifiques.

### II.2. Axes de progrès

L'action menée par le ministère chargé de l'emploi en matière de lutte contre l'illettrisme à travers les programmes IRILL a permis de structurer une offre de formation sur les savoirs de base, permanente et de proximité, dans le cadre d'un partenariat avec les différents financeurs, les organismes de formation, les structures pédagogiques et le réseau associatif.

A l'avenir, vous chercherez à articuler davantage cette offre de formation aux savoirs de base avec les dispositifs d'insertion, de formation qualifiante ainsi que ceux des entreprises (contrats aidés du plan de cohésion sociale, CIVIS, FIPJ, actions dans les branches professionnelles).

A cet effet, plusieurs axes de travail sont identifiés :

Appuyer les services d'accueil et d'orientation ainsi que les entreprises pour qu'ils intègrent la problématique des savoirs de base dans leurs pratiques d'orientation et de formation.

Des efforts importants ont été mis en œuvre ces dernières années pour informer et sensibiliser les acteurs sur cette problématique (connaissance des différentes situations d'illettrisme et de ses manifestations, connaissance de l'offre de formation disponible).

Dorénavant, et de façon complémentaire, vous veillerez à assurer la professionnalisation de ces acteurs en développant des formations collectives, de type « aide aux pratiques d'accueil et d'entretien ».

Celles-ci s'adresseront à toute personne qui par sa fonction ou son statut est en contact avec les personnes en situation d'illettrisme (conseiller d'ALE ou de mission locale, structures d'insertion par l'activité économique, services de l'action sociale, DRH d'entreprise, représentant syndical, conseiller d'OPCA...).

Ces séances de formation comprendront ainsi, en plus d'une sensibilisation, des actions d'aide au repérage, à l'orientation, à la motivation et au suivi des personnes.

En accord avec les chargés de mission régionaux de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), l'organisation de ces séances sera confiée aux centres ressources illettrisme locaux,

Inscrire la lutte contre l'illettrisme dans la dimension locale.

Une bonne mise en œuvre de ce dispositif, suppose une coordination renforcée des DRTEFP et des DDTEFP. Celle-ci doit favoriser l'identification des besoins dans les territoires en lien avec les comités de bassin d'emploi, les PLIE.. Elle doit aussi permettre l'articulation de ces actions avec les différents outils d'intervention mobilisables en faveur des actifs occupés, notamment les EDEC, la GPEC, la VAE...

L'implication des DDTEFP est d'autant plus nécessaire que l'échelon territorial opérationnel de la lutte contre les exclusions est le département et que la réussite des parcours d'insertion suppose la mobilisation de crédits complémentaires gérés au niveau départemental (formation des bénéficiaires de contrats aidés...). Elle favorisera donc un rapprochement avec les services du département dans le cadre des plans départementaux d'insertion et des missions RMI.

L'ancrage territorial permettra également la mobilisation du réseau des ateliers de pédagogie personnalisée (APP) ainsi que les points d'accès à la télé-formation (P@T) en relais d'actions mises en place dans le cadre du programme IRILL.

Le développement de la formation des salariés.

La réforme de la formation professionnelle, issue de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003, transposé dans la loi précitée du 4 mai 2004, a doté les entreprises et les salariés de nouveaux outils de formation (DIF, périodes de professionnalisation...). Parmi les accords de branche signés postérieurement à cette loi, certains ont explicitement inscrit comme priorités du DIF les actions de formation de lutte contre l'illettrisme

et de maîtrise des savoirs de base. C'est notamment le cas pour les accords des branches Propreté, Hospitalisation privée, Plasturgie, Publicité ou Sanitaire et social. Vous vous rapprocherez de ces branches pour mener des actions concertées avec elles. A cette fin, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) vous informera régulièrement sur les accords ou conventions passés au niveau national.

Un des moyens de développement de la formation en entreprise réside dans l'évolution des modalités d'apprentissage. Vous veillerez à ce que ces modalités de formation prennent davantage en compte les situations de travail.

L'articulation aux actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) pourra renforcer ces démarches de qualification en faveur des salariés faiblement qualifiés. De la même manière, de telles démarches s'appuyant sur la validation des acquis de l'expérience et l'apprentissage des savoirs de base pourront être initiées avec des OPCA volontaires.

### III. – PROGRAMMATION ET GESTION

#### III.1. Programmation

Les DRTEFP élaborent la programmation régionale du volet « Illettrisme », en associant étroitement le chargé de mission régional de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI). Vous veillerez à ce que les actions conventionnées au titre du programme IRILL s'inscrivent bien dans le plan d'action régional de lutte contre l'illettrisme, animé et piloté par ce dernier.

Conformément aux points 2 et 3 du II, et afin d'accroître le caractère opérationnel et l'impact de la politique d'accès aux savoirs de base, vous rechercherez la mobilisation de tous les acteurs à impliquer dans la lutte contre l'illettrisme : les collectivités territoriales (conseil régional, conseil général, commune), les entreprises (branches professionnelles et OPCA).

Cette programmation donnera lieu, si possible, à une contractualisation entre les différents partenaires et inclura, le cas échéant, une mutualisation des moyens.

#### III.2. Conventonnement

Les DRTEFP ont la responsabilité du conventonnement de l'offre de formation.

Comme précisé dans la circulaire DGEFP n° 2002-30 du 4 mai 2002 relative à la distinction entre la commande publique et le subventionnement en matière d'insertion et de qualification professionnelles, deux procédures s'offrent à vos services pour réaliser les actions prévues dans votre programmation régionale :

- la subvention à des structures identifiées pour la réalisation d'activités d'intérêt général concourant aux missions du programme (la circulaire DGEFP n° 2002-32 du 4 mai 2002 concernant les coûts de référence des subventions en matière d'insertion et de qualification professionnelles est applicable à ce dispositif) ;
- l'achat de prestations en application du code des marchés publics.

#### III.3. Budgétisation des conventions en autorisations d'engagements (AE) et crédits de paiement (CP)

Les conventions s'analysent, au regard des règles de budgétisation en AE et CP, selon leur durée et leur calendrier par rapport à l'année civile, soit comme des conventions annuelles portant sur un seul exercice, soit comme des conventions à cheval sur deux exercices.

Dans le cas d'une convention portant sur un seul exercice, avec engagement et paiement sur celui-ci, sont budgétés un montant d'AE et un montant de CP équivalents correspondant à l'aide de l'Etat prévue.

Ainsi, dans le budget 2006, sont alors inscrits un montant d'AE et un montant de CP équivalents qui seront consommés en 2006.

Dans le cas d'une convention à cheval sur deux exercices n et n + 1, un engagement juridique peut être conclu pour un montant et une durée fermes.

Dans ce cas, les AE sont budgétées en année n (exercice budgétaire de notification de l'engagement juridique) à hauteur du montant ferme total de l'aide de l'Etat et sont consommées intégralement en année n.

La budgétisation et la consommation de CP sont réparties sur l'année n et l'année n + 1, selon la répartition prévue des paiements.

Par exemple, si une convention décomposait le paiement du montant de la convention en 60 % en 2006 et 40 % en 2007, la budgétisation de cette convention s'effectuerait en AE#CP : AE 2006 = 100, CP 2006 = 60, AE 2007 = 0, CP 2007 = 40.

#### III.3. Dispositif de suivi

Les DRTEFP transmettront à la DGEFP avec une périodicité annuelle, l'ensemble des données régionales relatives à leur programmation selon les modèles existants (circulaire DGEFP n° 2002-21 du 5 avril 2002), ainsi que les fiches qualitatives établies par la DGEFP en 2005.

En prévision de l'aboutissement du chantier système d'information sur IRILL cette année, vous accorderez une grande importance aux indicateurs intermédiaires des BOP du programme 103 – Action 2 – objectif 7 et à un renseignement satisfaisant (en termes de pertinence des chiffres et de date de remontée) des bilans physiques et financiers, ainsi que le suivi des stagiaires après sortie de formation.

ANNEXE VI

L'INDIVIDUALISATION DES MODES D'ACQUISITION DE NOUVELLES COMPÉTENCES

Mission travail et emploi

Programme 103. – Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques

Action 2. – Amélioration de l'accès des actifs à la qualification

Sous-action 2. – Réduction des inégalités dans l'accès à la formation et à la qualification

*Références :*

- Circulaire DGEFP n° 2004/03 du 30 novembre 2004 relative aux ateliers de pédagogie personnalisée (APP) ;
- Circulaire DGEFP n° 2001/22 du 20 janvier 2001 relative aux formations ouvertes et/ou à distance ;
- Circulaire DGEFP du 25 janvier 2002 relative au programme FORE 2, complétée par les notes DGEFP des 10 mars 2004 et 15 avril 2005 portant sur les orientations 2004 et 2005 ;
- Circulaire DAGEMO n° 2005-06 du 24 août 2005 pour la mise en œuvre des autorisations d'engagement et des crédits de paiement (AE/CP) en application des articles 8 et 15 de la loi organique relative aux lois de finances.

I. – CONTEXTE ET OBJECTIFS GÉNÉRAUX

L'ouverture du réseau mondial internet et le développement fulgurant de l'informatique ont été, dès la fin des années 80, à l'origine d'une nouvelle ère dans les échanges au niveau international. Mais outre la mise en place d'infrastructures, la révolution numérique nécessite également un accompagnement fort en termes d'usages et de services. Des actions publiques en ce domaine ont pour but de permettre, d'une part, d'éviter le risque d'exclusion sociale d'une partie de la population qui se retrouverait ainsi à l'écart de ce développement de la société de l'information et, d'autre part, d'inciter au développement de pratiques innovantes.

Prenant appui sur les technologies de l'information et de la communication, le développement de formation ouverte et à distance (FOAD) doit contribuer à répondre aux enjeux portés par les politiques de soutien au développement des compétences et de la qualification en permettant, notamment, de faciliter les modes d'accès des individus et des entreprises à la formation et en faisant évoluer les organisations pédagogiques des organismes de formation.

L'accord national interprofessionnel du 20 décembre 2003 officialise et renforce l'exigence de l'individualisation de la formation et l'utilisation récurrente de modules courts de formation tout au long de la vie. Dans cette perspective, l'individu qui a, le plus souvent, davantage besoin d'un complément de formation adapté à son parcours, plutôt qu'une formation standard, recherchera une formation de proximité et de courte durée.

Permettre l'accès des actifs à la formation professionnelle continue relève de la responsabilité de l'Etat, mais aussi des régions et des entreprises. L'accroissement du taux d'accès des actifs doit donc constituer un objectif partagé entre ces différents acteurs au niveau des territoires.

L'Etat a, dans ce domaine, un rôle central d'impulsion et de régulation tout en s'assurant du respect des engagements de la France au plan européen. Ses moyens d'action sont l'adaptation du cadre juridique, l'information et l'incitation à l'innovation en matière de formation. Sur ce dernier champ, deux dispositifs participent au développement de nouvelles pratiques innovantes.

Il s'agit des ateliers de pédagogie personnalisée (APP) et du programme FORE 2.

Concernant les APP, les pratiques professionnelles mises en œuvre au sein de leurs organisations ont toujours accompagné, voire anticipé, les évolutions pédagogiques de ces vingt dernières années notamment en matière d'individualisation de la formation en recherchant, au travers de la délivrance des savoirs de base, à développer l'autonomie, le raisonnement et le sens critique de la personne.

Le programme FORE 2, pour sa part, cherche à développer une offre de services de formation s'appuyant sur les technologies de l'information et de la communication. Il a pour objectif de favoriser l'accès à la formation des publics qui en sont le plus éloignés, pour des raisons géographiques, de manque de disponibilité (salariés et dirigeants des très petites et des moyennes entreprises) ou des raisons « culturelles ». Le programme s'articule autour de trois lignes d'actions : la première vise à financer une initiation à internet en faveur des publics relevant de la lutte contre les exclusions ; la seconde concerne la mise en place de réseaux territoriaux de points d'accès à la formation ; la troisième a trait au développement de la FOAD dans les TPE/PME.

II. – PROGRAMMATION ET GESTION

II.1. Les ateliers de pédagogie personnalisée

2006 sera l'année de la généralisation de la démarche de confirmation du label APP. Après avoir été expérimentée auprès de trois régions (Aquitaine, Rhône-Alpes et Haute-Normandie), la démarche sera effective à compter du second trimestre 2006.

La seconde phase du projet « une nouvelle dynamique pour les APP » se poursuivra en 2007.

Il vous appartient de piloter et de mettre en œuvre cette opération au niveau de votre région : choix des auditeurs, organisation et planning des audits sur site, composition de la commission régionale de confirmation de label. Pour ce faire, vous pourrez prendre appui sur les animations régionales APP, quand elles existent. A défaut, les DRTEFP pourront solliciter Algora pour accompagner la démarche dans leur région, après avis de la mission des politiques de formation et de qualification qui contractualisera avec cette association les modalités de son intervention en région.

La DGEFP n'a pas souhaité fixer d'objectifs de montée en charge de ce dispositif. Toutefois, ainsi que mentionné dans le PAP, les APP devront contribuer à améliorer le nombre de personnes en difficultés accédant à un parcours qualifiant. Dans cette perspective, il convient d'associer le partenariat le plus adapté possible autour des conseils régionaux et de l'éducation nationale.

Des conférences téléphoniques seront organisées périodiquement entre la DGEFP et les correspondants APP pour répondre à vos interrogations.

## II.2. Programme FORE 2

Le programme FORE 2, mis en place en 2002, se poursuivra en 2006 avec quelques aménagements pour répondre au plus près des préoccupations et des besoins exprimés sur les territoires. Les règles de gestion de l'aide de l'Etat sont modifiées pour l'exercice 2006.

Cependant, les « fondamentaux » de ce programme devront être respectés :

- le premier est que le programme FORE 2, dans sa déclinaison régionale est co-construit avec la région. L'Etat seul ne peut pas faire. Il vous appartient donc de vous rapprocher du conseil régional afin d'identifier et de réunir les initiatives de chacun dans un cadre général cohérent ;
- le second découle pour partie du premier. La DRTEFP ne peut pas être le seul contributeur financier des P@T (point d'accès à la Téléformation), l'aide de l'Etat devant servir de levier pour l'apport d'autres financeurs ;
- le troisième concerne l'ouverture des P@T à une offre plurielle, c'est-à-dire non limitée à celle d'un seul organisme de formation, gestionnaire directe ou partenaire d'un P@T ;
- le quatrième est d'identifier l'accompagnement-relais et la fonction tutorale des formations suivies à distance dans les lieux labellisés P@T.

En matière d'encadrement des dépenses, le mode d'attribution budgétaire des 2 euros par heure de FOAD suivies dans les P@T, précisé dans le « document de référence pour la mise en œuvre du programme FORE II au plan régional » contenu dans la note DGEFP du 10 mars 2004 précitée, n'est plus la règle générale. Les DRTEFP qui le souhaitent peuvent le remplacer par un système de « forfait » basé sur un nombre de personnes accueillies. Le montant forfaitaire de 1 500 euros d'aide à l'installation peut être modulé selon les territoires.

L'évaluation de ce programme FORE 2 relève au niveau national de la responsabilité de la mission des politiques de formation et de qualification. Cependant, il appartient à chaque région d'organiser à son niveau une animation du dispositif ainsi que la construction et la mise en œuvre d'indicateurs de suivi à partir des données suivantes : effectifs, répartition entre les hommes et les femmes, âges, niveaux de qualification...

## II.3. Gestion budgétaire

La budgétisation des conventions en autorisations d'engagements (AE) et crédits de paiement (CP) s'effectue comme indiqué ci-dessous.

Les conventions s'analysent, au regard des règles de budgétisation en AE et CP, selon leur durée et leur calendrier par rapport à l'année civile, soit comme des conventions annuelles portant sur un seul exercice, soit comme des conventions à cheval sur deux exercices.

Dans le cas d'une convention portant sur un seul exercice, avec engagement et paiement sur celui-ci, sont budgétés un montant d'AE et un montant de CP équivalents correspondant à l'aide de l'Etat prévue.

Ainsi, dans le budget 2006, sont alors inscrits un montant d'AE et un montant de CP équivalents qui seront consommés en 2006.

Dans le cas d'une convention à cheval sur deux exercices  $n$  et  $n + 1$ , un engagement juridique peut être conclu pour un montant et une durée fermes.

Dans ce cas, les AE sont budgétées en année  $n$  (exercice budgétaire de notification de l'engagement juridique) à hauteur du montant ferme total de l'aide de l'Etat et sont consommées intégralement en année  $n$ .

La budgétisation et la consommation de CP sont réparties sur l'année  $n$  et l'année  $n + 1$ , selon la répartition prévue des paiements.

Par exemple, si une convention décomposait le paiement du montant de la convention en 60 % en 2006 et 40 % en 2007, la budgétisation de cette convention s'effectuerait en AE#CP : AE 2006 = 100, CP 2006 = 60, AE 2007 = 0, CP 2007 = 40.

## III. – ACTIONS ET PUBLICS ÉLIGIBLES

### III.1. Les ateliers de pédagogie personnalisée

Vous veillerez à mobiliser les APP de votre région pour répondre aux demandes des personnes qui formulent une demande d'acquisition ou de remise à niveau des savoirs de base, notamment dans les domaines de la culture générale et de l'apprentissage technologique, en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle.

En 2006, les APP accueilleront principalement les publics relevant de la politique de lutte contre les exclusions, ainsi que des salariés des petites et moyennes entreprises. Le plan d'urgence pour l'emploi arrêté par le Premier ministre accorde une priorité à l'emploi des jeunes. Vous serez donc attentifs à faciliter les relations entre les dispositifs d'accueil et d'orientation des jeunes et les APP.

Une concertation doit être organisée au sein du SPER pour arrêter les objectifs quantitatifs de réception des publics en tenant compte des orientations définies par les comités d'orientation et de suivi de chaque APP.

La détermination de ces objectifs tiendra compte des besoins exprimés en accompagnement et en formation pour les personnes en contrats aidés du secteur non marchand.

### III.2. Le programme FORE 2

Concernant le volet NSI « lutte contre les exclusions », le comité de pilotage précisera les publics prioritaires et éventuellement les aménagements qui pourraient être effectifs pour 2006. Cependant, vous serez attentifs à proposer prioritairement le NSI « lutte contre les exclusions » aux jeunes sans qualification et aux bénéficiaires des minima sociaux.

Pour les DOM-TOM, cette mesure peut être étendue aux salariés des TPE-PME. En effet, un grand nombre de personnes éprouvent, sur ces territoires, de réelles difficultés dans l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles nécessaires pour maintenir leur emploi, pour lequel on demande de savoir se servir de nouveaux équipements informatiques.

Concernant les P@T, tout public relevant de la formation professionnelle peut être accueilli dans un P@T à la suite d'une prescription de formation donnée par un organisme qui l'aura orienté (ANPE, missions locales...), quel que soit son niveau.

La mise en œuvre du volet 3 intitulé « développement de la FOAD dans les TPE-PME » relève de votre initiative, en lien avec les branches et les OPCA.

## ANNEXE VII

### LE TITRE PROFESSIONNEL ET L'ACCÈS DES ACTIFS À UNE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE RECONNUE

#### Mission travail et emploi

Programme 103. – Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques

Action 2. – Amélioration de l'accès des actifs à la qualification

Sous-action 2. – Réduction des inégalités dans l'accès à la formation et à la qualification

#### Références :

Code de l'éducation ;

Décret du 8 août 2002 relatif au titre professionnel ;

Arrêté du 25 novembre 2002 relatif aux modalités de délivrance du titre professionnel ;

Circulaire n° 2003-08 du 24 avril 2003 ;

Circulaire DAGEMO n° 2005-06 du 24 août 2005 pour la mise en œuvre des autorisations d'engagement et des crédits de paiement (AE/CP) en application des articles 8 et 15 de la loi organique relative aux lois de finances.

### I. – LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX

#### I.1. Objectif

La création et la délivrance des titres professionnels par le ministère chargé de l'emploi s'inscrivent dans une politique active d'accès à une qualification reconnue, acquise par la formation professionnelle continue ou par l'expérience professionnelle.

Le titre apporte la lisibilité des compétences détenues et garantit la fiabilité des conditions de validation de ces compétences. Ce processus, qui permet de conforter le positionnement des actifs lors de leurs transactions avec les employeurs, est donc de nature à fluidifier le marché du travail, en favorisant tant la mobilité professionnelle que l'insertion dans l'emploi, et à sécuriser les parcours professionnels.

Un autre objectif est de permettre un meilleur ciblage des déficits de compétences des stagiaires afin d'ajuster au mieux les parcours de formation.

Le développement de la validation des acquis de l'expérience sur les titres professionnels sera un des axes à privilégier en vue de contribuer, avec l'ensemble des ministères valideurs, à une politique de certification articulée à la politique de l'emploi.

## I.2. Les publics visés

Le titre professionnel s'adresse prioritairement aux personnes entrées dans la vie active sans avoir obtenu une qualification reconnue au cours de leur formation initiale.

Une priorité est donc à donner aux publics relevant des premiers niveaux de qualification (V et IV) afin de fournir à ces personnes une deuxième chance d'obtention d'une telle reconnaissance et de favoriser ainsi leur insertion professionnelle.

Les publics susceptibles de s'insérer dans les métiers en tension sur le territoire peuvent en outre être particulièrement ciblés pour les actions de certification par les titres professionnels visant ces métiers.

## II. – LA MISE EN ŒUVRE ET L'ANIMATION TERRITORIALE

### II.1. Construire avec les partenaires pertinents au niveau régional et départemental des plans d'action de développement de la politique de certification intégrés aux politiques d'emploi

Pour cette construction, vous pourrez vous appuyer sur le Comité régional de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) en concertation avec les recteurs d'académie concernés. Vous veillerez également à ce que les branches soient sensibilisées à l'offre de certification du ministère.

Les plans d'actions régionaux s'appuieront sur un diagnostic des besoins de qualification dans les différentes branches et les territoires. Ces diagnostics permettront de définir une offre de titres professionnels en lien avec ces besoins, en spécifiant les titres professionnels qui relèvent de l'insertion dans l'emploi (métiers en tension) et ceux qui relèvent de politiques de reconnaissance de qualification (seniors).

La politique d'agrément des centres de formation conduisant aux titres visera à créer une complémentarité avec l'offre des centres de l'AFPA. Vous veillerez à ce que cette offre soit intégrée au PRDF.

Les crédits délégués à l'AFPA dans le cadre du programme d'action subventionné (PAS), notamment pour les actions de validation en faveur des demandeurs d'emploi quelle que soit la voie d'accès, doivent permettre de fixer des objectifs chiffrés et d'établir le plan d'action régionalisé pour les atteindre.

Vous associerez les acteurs du service public de l'emploi, et en particulier l'ANPE, à la définition et à la réalisation de ces objectifs. Vous veillerez à organiser une coordination avec les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle chargés de la délivrance des titres. L'AFPA et les centres agréés seront mobilisés dans ce cadre pour la réalisation des objectifs. L'ANPE s'inscrira dans la politique d'accès à la certification selon le schéma régional arrêté.

### II.2. Promouvoir les titres professionnels auprès des usagers

Considérant que le développement de l'accès à la certification est un axe fort de la politique du ministère de l'emploi, vous programmerez des campagnes de promotion des titres professionnels. Ces campagnes viseront à faire connaître les centres habilités à préparer les titres au plan régional ainsi que la programmation des sessions de validation. Les lieux d'information sur la certification (points-relais conseil et ALE) seront destinataires de cette documentation.

Les branches et leurs OPCA, notamment dans le cadre de la mobilisation des contrats de professionnalisation ou des fonds de la formation professionnelle, seront les axes privilégiés de ces actions.

## III. – LE PILOTAGE, LE SUIVI ET L'ÉVALUATION

L'application validation de la certification du ministère de l'emploi (VALCE) relative aux actions de validation pour l'accès aux titres professionnels sera opérationnelle à partir de mars 2006. Elle permettra aux différents échelons des services de suivre l'activité de certification à chaque étape du processus, tant par formation que VAE, à l'AFPA et dans les centres agréés. Cela permettra d'établir les indicateurs d'activité selon une périodicité choisie et de les rapporter aux valeurs cibles fixées dans les BOP (Action 2 – Objectif 8).

Il est à noter que VALCE permettra à la DGEFP (MPFQ) d'établir les données nationales relatives à la politique du ministère.

## ANNEXE VIII

### LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

#### Mission travail et emploi

Programme 103. – Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques

Action 2. – Amélioration de l'accès des actifs à la qualification

Sous-action 1. – Le développement de l'alternance à tous les âges

#### Références :

Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, codifié aux articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du travail ;



Décret n° 2004-1093 du 15 octobre 2004 relatif aux contrats de professionnalisation, codifié aux articles R. 981-1 à R. 981-5 du code du travail ;

Décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004 relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation codifiées aux articles D. 981-1 à D. 981-16 du code du travail ;

Circulaire DGEFP n° 2004-033 du 13 décembre 2004 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation complétant la circulaire DGEFP n° 2004-025 du 18 octobre 2004 : questions/réponses.

## I. – OBJECTIFS GÉNÉRAUX

### I.1. Objectif

L'objectif du contrat de professionnalisation est de permettre l'insertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification et de répondre aux besoins des branches professionnelles.

Le contrat de professionnalisation, qui remplace les contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation, a été institué suite à la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 signé par les partenaires sociaux dont les termes ont été repris par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Afin de permettre le rapprochement de l'offre de formation aux besoins économiques exprimés par les branches professionnelles, ce sont ces dernières qui définissent une politique de qualification en établissant les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation.

Les objectifs nationaux pour 2006 prévoient 175 000 entrées en contrat de professionnalisation, soit 160 000 contrats de professionnalisation jeunes et 15 000 contrats de professionnalisation adulte.

### I.2. Les publics visés

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de 16 à 25 révolus et aux demandeurs d'emploi de plus de vingt-six ans.

### I.3. Les incitations financières

L'employeur concluant un contrat de professionnalisation avec un jeune de moins de vingt-six ans ou un demandeur d'emploi de plus de quarante-cinq ans bénéficie d'une exonération de cotisations sociales prévue à l'article L. 981-6 du code du travail.

Pour les personnes âgées de vingt-six ans à quarante-cinq ans, l'employeur peut prétendre aux allègements de charges sociales de droit commun (allègements sur les bas salaires prévus aux articles L. 241-6, L. 241-13 et L. 241-14 du code de la sécurité sociale et allègements au titre de la réduction du temps de travail prévus aux articles 19, 20 et 21 de la loi du 19 janvier 2000).

## II. – MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Les modalités pratiques de mise en œuvre du contrat de professionnalisation sont déterminées par les accords de branche, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

### II.1. Le financement (art. R. 981-2 du code du travail)

Les organismes paritaires collecteurs agréés, chargés de collecter, pour le compte des branches professionnelles, les fonds destinés à la formation professionnelle, prennent en charge les dépenses de formation des contrats de professionnalisation dans la mesure où ces contrats sont conformes aux accords de branche.

### II.2. Les qualifications visées (art. L. 900-3 du code du travail)

Les qualifications qui peuvent être préparées doivent :

- soit être enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation
- soit être reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- soit figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

En fonction de la politique de qualification définie par la branche professionnelle, l'accord de branche peut établir une liste prioritaire de qualifications.

### II.3. La durée du contrat (art. L. 981-2 du code du travail)

Le contrat de professionnalisation est d'une durée de six à douze mois. L'accord de branche peut prévoir un allongement de cette durée jusqu'à 24 mois pour certaines qualifications ou pour certains publics.

#### **II.4. La durée de la formation (art. L. 981-3 du code du travail)**

La durée des actions de formation doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat, avec un socle minimum de 150 heures. L'accord de branche peut prévoir une part supérieure de temps de formation si certaines qualifications ou certains publics l'exigent.

#### **II.5. Les rémunérations (art. L. 981-5 du code du travail)**

Le niveau de rémunération du salarié de moins de vingt-six ans est fixé réglementairement en fonction de son âge et de son niveau de formation. Le salarié âgé de vingt-six ans et plus perçoit une rémunération au moins égale à 85 % du minimum conventionnel ou à 100 % du SMIC. L'accord de branche peut prévoir des niveaux de rémunération supérieurs. Ces rémunérations s'appliquent alors à l'ensemble des entreprises de la branche.

### **III. – PROGRAMMATION ET GESTION**

#### **III.1. L'enregistrement**

Comme prévu à l'article R. 981-2 du code du travail, les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle enregistrent le contrat de professionnalisation au regard des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui le régissent. L'instruction des dossiers est confiée aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle procèdent à l'enregistrement si l'OPCA émet un avis de conformité positif. Les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sont chargées de vérifier, en liaison avec les services de l'inspection du travail, que l'instruction par les OPCA est conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

La procédure d'enregistrement doit être un outil d'analyse pour les services de l'Etat. Les informations recueillies peuvent permettre une appréciation quantitative et qualitative de l'utilisation du dispositif. A partir d'un diagnostic des besoins en qualification, une analyse du nombre de contrats de professionnalisation conclus, de leurs bénéficiaires, de la répartition des contrats entre les secteurs professionnels et des qualifications visées (niveau et domaine) peut être réalisée au niveau départemental et synthétisée à l'échelon régional. L'utilisation de l'outil pourra ainsi être examinée par les services de l'Etat au regard des besoins en qualification identifiés à court et moyen terme. Cette analyse peut être le support de l'animation territoriale à conduire avec les partenaires institutionnels locaux.

La mise en place d'une procédure de transmission dématérialisée des dossiers de contrats de professionnalisation entre les OPCA et les DDTEFP devrait permettre, d'une part, de fluidifier le circuit, et, d'autre part, de favoriser la consultation de tableaux de bord et de suivi facilitant l'analyse des informations relatives à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation au niveau local. Cet outil, aujourd'hui en phase d'expérimentation, prendra la forme d'un extranet, c'est-à-dire un site électronique accessible uniquement aux institutions concernées par la mise en œuvre du contrat de professionnalisation : pour la gestion des dossiers, les OPCA et les DDTEFP, et pour la consultation des données, les DRTEFP, la DARES, la DGEFP, le CPNFP, et le FUP. La généralisation de cet outil débute en juin 2006 et sera achevée au début de l'année 2007.

#### **III.2. Le développement d'actions de proximité**

Les services de l'Etat s'inscrivent dans une démarche de promotion et de partenariat destinée, d'une part à mieux faire connaître le dispositif au public et aux entreprises et d'autre part, à développer des actions de médiation entre les acteurs afin de trouver, en tant que de besoin, des solutions permettant la conclusion de contrats de professionnalisation. Cette démarche suppose la mobilisation et la coordination de l'ensemble des partenaires institutionnels : agences locales pour l'emploi, missions locales, PAIO et OPCA.

Une des conditions du succès du dispositif réside dans la collaboration étroite entre les DDTEFP et les branches professionnelles (OPCA). Un des objectifs de cette collaboration est d'adopter si nécessaire une démarche de conciliation afin que les jeunes et demandeurs d'emploi ayant besoin d'une qualification professionnelle puissent accéder au dispositif. En cas de difficultés dans la mise en œuvre des contrats de professionnalisation, les DDTEFP ont un rôle de médiation à jouer vis-à-vis des différents acteurs (employeurs, salariés, OPCA, organismes de formation) pour que des solutions puissent être apportées (par exemple, dans le cas de refus de prise en charge d'un contrat de professionnalisation par un OPCA, des actions peuvent être engagées par les services de la DDTEFP auprès de l'OPCA et de l'employeur afin de résoudre les difficultés ayant mené à ce refus).

Les agences locales pour l'emploi, les missions locales et les PAIO ont également un rôle important de promotion du dispositif auprès de leur public et des entreprises. Dans les secteurs connaissant des difficultés de recrutement par manque de main-d'œuvre qualifiée, des actions particulières auprès des entreprises peuvent être mises en œuvre (actions de communication auprès des entreprises, promotion de l'outil auprès d'entreprises confrontées à des difficultés de recrutement sur des postes particuliers pouvant aboutir à des requalifications d'offres d'emploi en contrats de professionnalisation).

Dans le cadre du droit à l'accompagnement des jeunes vers l'emploi, les missions locales et les PAIO sont invitées à favoriser l'accès aux contrats de professionnalisation, en proposant aux jeunes bénéficiant d'un CIVIS (contrat d'insertion dans la vie sociale) cette possibilité de « sortie positive » (« emploi durable »). Cet objectif

suppose, d'une part, que les missions locales et les PAIO soient bien informées des conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation, et, d'autre part, qu'une collaboration étroite entre les agences locales pour l'emploi et les missions locales et PAIO permette de développer l'offre en contrats de professionnalisation pour les jeunes bénéficiaires d'un CIVIS.

### **III.3. L'animation territoriale**

#### *III.3.1. Objectifs*

L'animation territoriale pour le développement du contrat de professionnalisation est coordonnée et mise en œuvre par les correspondants régionaux de l'alternance désignés au sein des DRTEFP. Elle intègre le contrat de professionnalisation dans une démarche globale d'accès à la qualification en fonction des besoins territoriaux. Elle doit permettre :

- une identification des publics prioritaires en complémentarité avec les autres contrats aidés ;
- la mise en place de parcours qualifiants intégrant le contrat de professionnalisation, en particulier pour les publics sans qualification reconnue ;
- une programmation de l'accès aux qualifications, en adéquation et en complémentarité avec la politique de développement de l'apprentissage ;
- l'intégration du contrat de professionnalisation dans une logique prévisionnelle des emplois et compétences s'inscrivant dans le cadre de la démarche EDEC (engagements de développement de l'emploi et des compétences) et GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences) au niveau territorial et dans celui des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mis en place par les branches professionnelles ;
- la contractualisation formalisant les engagements de chacun des acteurs de la formation professionnelle : préfet de région (DRTEFP), partenaires sociaux, conseil régional, ANPE, missions locales.

#### *III.3.2. Outils pour l'animation territoriale*

Plusieurs outils et instances peuvent être le support d'une animation territoriale, en partenariat avec les conseils régionaux, compétents en matière de développement territorial de la formation professionnelle (art. L. 214-12 du code de l'éducation) :

- le comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et les commissions de travail issues de ce CCREFP, qui permettent une coordination des politiques d'emploi et de formation professionnelle menées par les acteurs territoriaux : Etat, conseil régional et partenaires sociaux ;
- les contrats d'objectifs territoriaux (COT) signés entre une branche professionnelle, le conseil régional et les services de l'Etat, peuvent notamment aborder les problématiques de complémentarité entre l'apprentissage et la contrat de professionnalisation sur un territoire et pour une branche professionnelle donnée ;
- les travaux de la commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi (COPIRE), auxquels peuvent être associés les services de l'Etat, permettent de développer, avec les partenaires sociaux, une approche globale des besoins en qualification ;

### **III.4. Le pilotage, le suivi et l'évaluation**

Les correspondants alternance régionaux sont chargés, sous votre autorité, de piloter, de suivre et d'évaluer la mise en œuvre de l'animation territoriale pour le développement du contrat de professionnalisation. Cette logique d'objectifs en termes d'animation s'inscrit dans la démarche initiée par les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle avec la conception des budgets opérationnels de programme. Le système d'information actuellement en cours de conception permettra notamment de renseigner les indicateurs du PAP et du BOP 3.