

Appel à projet

à destination des branches professionnelles

Soutien aux démarches prospectives

4^e vague – 2020



1. CONTEXTE	3
2. OBJECTIFS	4
3. REALISATION DE DIAGNOSTICS-ACTION	5
3.1. NATURE DES PROJETS ATTENDUS ET PORTEURS DE PROJET ELIGIBLES.....	5
3.2. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE FINANCEMENT	5
3.3. MODALITES DE REPONSE ET CRITERES DE SELECTION.....	6
3.4. REGLES D'INFORMATION ET DE PUBLICITE	6
3.5. COMMUNICATION.....	6
3.6. DEPOT DES CANDIDATURES ET CALENDRIER	6
4. REALISATION D' ACTIONS INNOVANTES POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES	7
4.1. NATURE DES PROJETS ATTENDUS ET PORTEURS DE PROJET ELIGIBLES.....	7
4.2. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE FINANCEMENT	9
4.3. MODALITES DE REPONSE ET CRITERES DE SELECTION.....	9
4.4. PILOTAGE, SUIVI ET EVALUATION DES PROJETS	11
4.5. REGLES D'INFORMATION ET DE PUBLICITE	11
4.6. COMMUNICATION.....	11
4.7. ENGAGEMENTS DES PARTENAIRES	11
4.8. DEPOT DES CANDIDATURES ET CALENDRIER	12

1. Contexte

La crise sanitaire créée par la pandémie de Covid-2019 à partir de mars 2020 modifie les perspectives de développement de l'emploi anticipées ces derniers mois, à court et à moyen-long terme. Certaines branches et filières connaissent une réduction brutale d'activité, avec une incertitude sur la temporalité de la reprise. D'autres sont fortement mobilisées pour la gestion de la crise et les tensions sur certains métiers et compétences se sont accentuées.

L'extension du dispositif d'activité partielle a certes permis d'amortir les conséquences sur l'emploi du ralentissement voire de l'arrêt de l'activité dans de nombreux secteurs. La hausse du chômage d'ores et déjà enregistrée et les destructions d'emploi annoncées dans plusieurs secteurs laissent par ailleurs augurer d'une hausse rapide et forte des besoins d'accompagnement des personnes en recherche d'emploi et des salariés, en particulier ceux aux situations d'emploi les plus précaires, vers des actions de retour à l'emploi et de formation.

En outre, des besoins en compétences nouveaux pourraient émerger en lien avec la stratégie de relance impulsée au niveau national. Des plans de soutien économique pourraient ainsi conduire à relocaliser certaines activités en France et en Europe, tout en accélérant leur transformation numérique et écologique, impliquant alors de poursuivre et d'accentuer les efforts entrepris de préservation et de développement des compétences et des savoir-faire dans les secteurs concernés.

Enfin, la mise en place des mesures de distanciation physique et de sécurité sanitaire implique pour les entreprises de repenser l'organisation du travail en favorisant des pratiques telles que le travail à distance ou la mise en place de nouvelles normes de sécurité. Si la durée du maintien de ces règles est encore très incertaine, elles sont elles aussi de nature à modifier les besoins en compétences des actifs.

L'ampleur des transformations induites par la crise sanitaire et par ses conséquences économiques suppose d'être réactif et d'accompagner les branches et les filières dans la révision de leurs actions, en prenant à la fois en compte leurs besoins immédiats et ceux de moyen-long terme.

Le gouvernement a déployé un effort sans précédent dans le cadre du plan d'investissement des compétences 2018-2022 (PIC) pour soutenir les démarches prospectives, notamment dans le cadre de cet appel à projets à destination des branches professionnelles, dont trois premières vagues ont déjà eu lieu en 2018 et 2019.

Ces actions permettent d'outiller les branches professionnelles avec des solutions innovantes et de les accompagner dans les transformations de long terme de notre économie et leurs impacts sur les emplois, les compétences et les organisations de travail : progrès technologiques, transformation numérique, transition écologique, développement de nouvelles formes d'emploi et des mobilités professionnelles...

La crise actuelle nécessite de poursuivre et compléter l'effort de prospective déjà entrepris afin de :

- **Disposer d'une plus grande visibilité sur les besoins en emplois et en compétences à court-terme, pour aider les entreprises et les salariés à traverser la crise actuelle et accompagner la relance de l'activité ;**
- **Anticiper et accompagner les transformations de l'emploi et des compétences induites par la crise à moyen-long terme (y compris en entraînant une accélération de transformations structurelles telles que les transitions numérique et écologique), au travers d'un outillage plus performant en matière d'analyse de données, d'une meilleure adaptation de l'offre de formation et de certification et d'une sécurisation accrue des parcours professionnels dans ce contexte incertain.**

2. Objectifs

L'appel à projets à destination des branches professionnelles « Soutien aux démarches prospectives compétences » lancé dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences accompagne les **démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) des branches professionnelles et des filières afin d'identifier les besoins et accompagner les évolutions en emplois et en compétences.**

Deux types de projets complémentaires sont appelés, avec des modalités de candidatures et de sélection distincts.

La première catégorie de projets vise à proposer aux branches et filières un diagnostic de situation rapide et opérationnel pour :

- Identifier les implications de la crise sur l'activité, l'emploi, l'organisation du travail et la gestion des compétences ;
- Cerner les stratégies de sortie de crise et de relance, à la fois en termes de positionnement sur le marché ou d'accélération de certaines transformations structurelles (numérique, écologique...) et identifier les freins à la reprise (en particulier ceux liés à la disponibilité de la main-d'œuvre) ;
- Identifier leurs implications sur les besoins en emploi et en compétences de court-terme et de façon plus prospective lorsque cela est possible, ainsi que sur les besoins de formation et d'accompagnement à la gestion des compétences lors de la reprise de l'activité.

La seconde catégorie de projets vise à soutenir des démarches innovantes développées à plus long terme, en particulier ceux développés à l'échelle inter-branches ou d'une filière, pour :

- Doter les branches professionnelles et les filières d'outils innovants pour mieux cerner les besoins en emploi et en compétences à court terme et leurs évolutions à moyen-long terme dans un contexte de transformation économique, technologique, sociale et démographique ;
- Développer l'approche par les compétences pour transformer l'offre de formation et de certification des branches, mais aussi pour identifier les passerelles possibles au sein d'une branche ou au-delà ;
- Sécuriser les parcours professionnels des actifs dans la durée, en identifiant les métiers en forte transformation et ceux en déclin et en renforçant les actions d'adaptation des compétences et de mobilité vers les métiers de demain.

Les branches professionnelles pourront répondre à l'une et / ou l'autre des deux catégories de l'appel à projets en fonction de leurs besoins et des problématiques traitées.

En fonction des besoins, les deux projets peuvent être lancés simultanément. Ils peuvent aussi être lancés de façon différée, les résultats d'un diagnostic pouvant par exemple conduire le porteur de projet à identifier des besoins plus structurels d'outillage d'observation des évolutions des besoins en emplois et en compétences.

Des branches professionnelles par ailleurs déjà engagées dans une démarche d'engagement pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC) pourront déposer un projet de diagnostic-action qui permettra le cas échéant de réorienter les actions en cours ou à venir. Elles devront veiller à présenter dans leur demande la façon dont elles articulent le diagnostic action avec l'EDEC en cours.

3. Réalisation de diagnostic – action

3.1. Nature des projets attendus et porteurs de projet éligibles

Cette catégorie de projets vise à accompagner les branches et leurs entreprises dans le contexte de crise, de reprise de l'activité économique puis de relance par la **réalisation de diagnostics de situation réalisés par des prestataires externes, sur une durée courte, variant de 2 à 3 mois selon la nature du projet et son périmètre.**

Ces diagnostics seront réalisés à **l'échelle d'une branche professionnelle, d'un ensemble de branches, d'un secteur ou d'une filière.** Ils sont notamment destinés **aux branches ou filières particulièrement touchées par la crise économique.**

Il s'agira au travers de ces diagnostics :

- de disposer de données objectivées, quantitatives et qualitatives, permettant d'évaluer l'impact de la crise sanitaire et de ses conséquences économiques en matière d'emplois et de compétences : analyse de l'impact de la crise sur l'activité, mesure de l'évolution des effectifs (globaux et par métiers), analyse des évolutions des organisations de travail...
- de cerner les stratégies de sortie de crise et de relance : identification des évolutions en termes de positionnement sur le marché ou d'accélération de certaines transformations structurelles (numérique, écologique, ...), repérage des freins à la reprise (en particulier ceux en lien avec la disponibilité de la main-d'œuvre)... ;
- d'anticiper les besoins en emplois et en compétences en lien avec la reprise et la relance : identification des métiers et des compétences menacés ou fragilisés, définition de nouveaux besoins de compétences ou de besoins de formation... ;
- d'examiner, pour les secteurs en situation de reprendre rapidement leur activité, voire de la développer, la disponibilité de la main d'œuvre et des compétences, et le cas échéant les conditions pour élargir les pratiques de recrutement ;
- de proposer des actions de formation et de reconversion, ou tout autre mesure, pour que les actifs puissent le plus rapidement possible s'adapter aux évolutions des besoins en compétences induits par la crise et se réorienter le cas échéant vers des métiers ou secteurs dont l'activité est maintenue ou en développement.

Un focus particulier sera obligatoirement réalisé sur l'impact de la crise sur l'emploi des jeunes (notamment en matière d'alternance), des seniors et des salariés les plus fragilisés. Des propositions de mesures spécifiques à destination de ces publics seront à formuler dans ce cadre.

L'ensemble des éléments recueillis au travers de ces diagnostics devront permettre d'actualiser les contrats d'études prospectives existants. Des pistes d'action opérationnelles devront être proposées.

En fonction des besoins identifiés par les porteurs de projet, les diagnostics pourront être réalisés à l'échelle des territoires (région, bassin d'emploi) ou comporter des focus territoriaux.

Les projets attendus seront portés par **une ou plusieurs branches professionnelles, en lien avec leurs opérateurs de compétence.**

3.2. Modalités de mise en œuvre et de financement

Une convention sera conclue entre l'Etat, les branches professionnelles et un organismes relais (par exemple un OPCO).

Un comité de pilotage composé des représentants des branches, de l'Etat et des OPCO concernés sera constitué pour le suivi de l'étude. Il sera chargé de la sélection d'un prestataire externe pour la réalisation du diagnostic après appel à candidatures et publication d'un cahier des charges.

Le nombre de jours d'intervention sera compris entre 30 et 60 jours, répartis sur une durée totale de 2 à 3 mois.

Le montant de la subvention de l'Etat sera déterminé en fonction du projet présenté et du nombre de jours d'intervention prévisionnels envisagés. Des cofinancements de la part des branches professionnelles et des OPCO pourront venir compléter la subvention de l'Etat.

3.3. Modalités de réponse et critères de sélection

La réponse à cette catégorie de l'appel à projets devra comporter les éléments suivants :

- présenter de manière synthétique un premier état des lieux des conséquences de la crise économique sur les entreprises de la branche (par exemple qualification de la nature des impacts, en distinguant impacts à court terme et impacts durables) et des perspectives et enjeux liés à la reprise ;
- préciser les besoins de diagnostic et les livrables attendus (formalisés dans un cahier des charges) ;
- mentionner les éventuels partenaires et/ou les acteurs associés à la démarche ;
- préciser le calendrier prévisionnel du projet ;
- indiquer le nombre de jours d'intervention, le budget global prévisionnel ainsi que le montant de la subvention sollicitée.

Le **comité de sélection** sera composé de représentants des ministères du travail, de l'économie et du Haut-commissariat aux compétences.

Il accordera une **attention prioritaire aux branches professionnelles dont les entreprises sont particulièrement touchées par la crise.**

3.4. Règles d'information et de publicité

Tout bénéficiaire de crédits du programme « Soutien aux démarches prospectives métiers » du PIC doit respecter les règles d'information et de publicité, quel que soit le montant de l'aide attribuée.

Les porteurs de projet et les organismes relais s'assurent que les participants et bénéficiaires des actions sont explicitement informés du soutien de l'Etat notamment au démarrage et à la clôture de l'opération.

Tout document relatif à la mise en œuvre du diagnostic comprend, lorsqu'il est destiné au public ou aux participants, la mention indiquant que l'opération a bénéficié du soutien du PIC et applique la Charte EDEC PIC.

3.5. Communication

Le résultat du diagnostic sera communiqué aux membres du comité de sélection. Il pourra également être partagé dans d'autres instances (par exemple Conseil national de l'industrie, France compétences...).

Les travaux réalisés seront présentés sur la plateforme collaborative du PIC : [La Place](#)

3.6. Dépôt des candidatures et calendrier

L'appel à projets est ouvert de sa date de publication jusqu'au 31 décembre 2020.

La réponse à cette partie de l'appel à projets sera transmise à la DGEFP à l'adresse suivante : mdec.dgef@emploi.gouv.fr

Les réponses feront l'objet d'une instruction puis d'un examen par le comité de sélection. **Afin de permettre la mise en œuvre rapide des diagnostics, une réponse sera apportée dans un délai d'un mois à compter de la réception de la proposition.**

4. Réalisation d'actions innovantes pour le développement de l'emploi et des compétences

4.1. Nature des projets attendus et porteurs de projet éligibles

En cohérence avec les ambitions du Plan d'investissement dans les compétences, cette partie de l'appel à projets à vocation à soutenir des **démarches nouvelles dans leur contenu, leurs modalités de mise en œuvre et d'appropriation**. Les projets soutenus permettront d'expérimenter des actions innovantes en s'appuyant sur des approches méthodologiques renouvelées, notamment autour de l'approche par les compétences.

Chaque projet sera conçu à **l'échelle d'une branche, de plusieurs branches, d'une filière ou en inter-sectoriel** et devra obligatoirement déboucher sur des **traductions opérationnelles** susceptibles d'accélérer la transformation des compétences. Afin de faciliter les mobilités et les passerelles, les projets développés en inter-branches, à l'échelle d'une filière, ou en inter-sectoriels, seront privilégiés.

Trois objectifs sont privilégiés :

➤ **Déployer de nouveaux outils reposant sur des méthodes innovantes d'analyse de la data permettant de mieux détecter les besoins en emplois et compétences**

Dans la mise en œuvre de cet axe qui porte sur l'identification des besoins de compétences, les branches devront se doter d'outils data dynamiques, permettant par exemple de compléter les données relatives aux besoins en emplois et en compétences utilisées habituellement, par des data collectées en temps réel. La mobilisation d'outils de traitement en masse de la data reposant sur les techniques de l'intelligence artificielle est très fortement encouragée.

Ces outils permettront de :

- compléter les diagnostics socio-économiques sur les changements en cours et à venir sur le périmètre du projet avec une identification des tendances fortes et faibles en matière d'évolution des métiers, des emplois, des compétences et des qualifications, mais aussi des écarts existants entre offre et demande de compétences sur le marché du travail ;
- identifier, lorsque les branches sont concernées, les métiers en tension, ceux en transformation mais aussi les compétences émergentes ou en croissance ;
- mettre en visibilité les métiers et compétences transverses à plusieurs secteurs d'activité pour pouvoir concevoir, expérimenter et développer des aires de mobilité et des passerelles professionnelles à l'échelle d'un ou de plusieurs secteurs ;
- dresser un état des lieux des certifications et des formations accessibles correspondant aux besoins de compétences exprimées par les entreprises et identifier les compétences non couvertes par ces référentiels.

➤ **Accompagner l'appropriation de ce nouvel outillage par les acteurs des branches concernées**

La méthodologie déployée et les résultats obtenus devront être mis en perspective et complétés au travers de démarches plus qualitatives, reposant notamment sur leur confrontation auprès des acteurs sur le périmètre concerné par le projet.

Cette étape permettra notamment de :

- relier les tendances identifiées à des facteurs de transformation tels que la crise économique liée à l'épidémie de Covid-19, la transformation numérique et notamment l'introduction de technologies reposant sur l'intelligence artificielle, l'impact de la transition écologique... ;
- disposer d'analyses détaillées des causes des déséquilibres existants entre offres et besoins en compétences ainsi que des leviers à actionner pour les réduire : caractéristiques des personnes qui exercent le métier, défauts d'attractivité (représentations du métier, perspectives de carrière, conditions de rémunération, qualité de vie au travail...), nature des offres d'emploi déposées par les entreprises, modes de recrutement et de fidélisation des collaborateurs...

Une attention particulière sera apportée à l'impact de la transition écologique sur les emplois et les compétences. Il s'agira ainsi de préciser si :

- un diagnostic de cet impact a déjà été établi ;
- les besoins en compétences écologiques (énergies renouvelables, économie circulaire...) des métiers du secteur ou de la filière ont déjà été repérés ;
- des formations ont déjà été mises en œuvre pour des métiers dits « verts » (qui ont une finalité environnementale) ou « verdissants » (dont l'exercice est potentiellement affecté par la prise en compte des préoccupations environnementales) ;
- une sensibilisation à l'éco-responsabilité (lutte contre le gaspillage, réduction des consommations d'énergie, achats responsables...) ou à l'éco-citoyenneté des salariés en entreprise (éco-gestes) a déjà été menée...

et le cas échéant, réaliser ces travaux spécifiques sur l'impact de cette transition.

➤ **Déployer des plans d'actions opérationnels pour répondre aux enjeux de recrutement et de compétences du secteur ou de la filière concerné(e)**

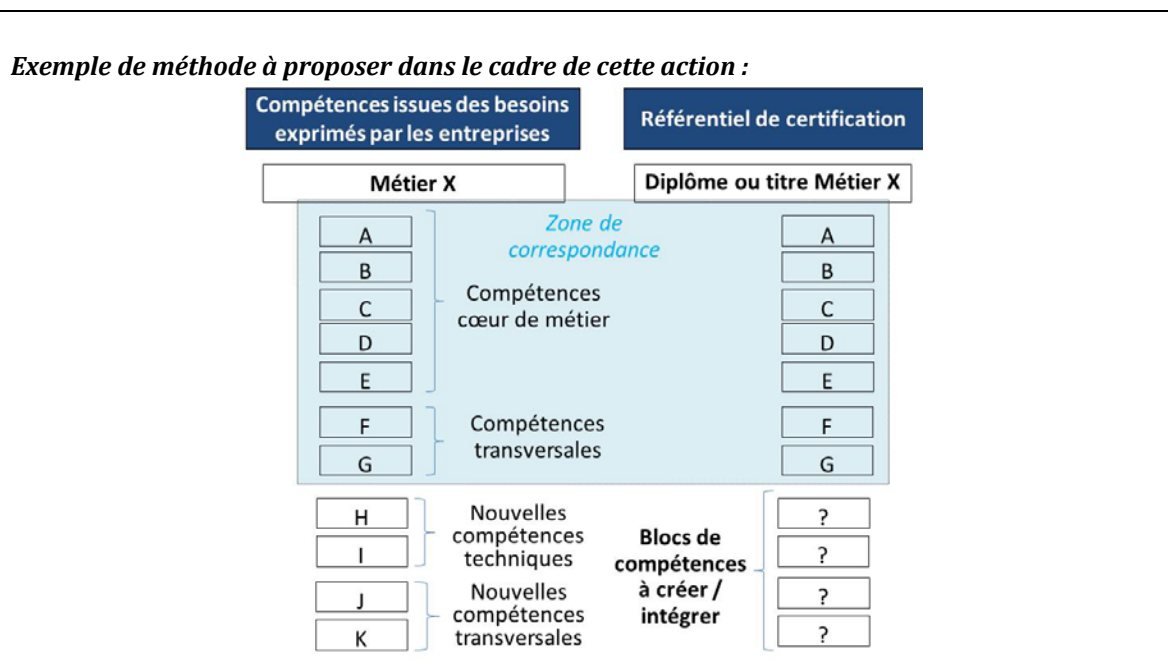
Les étapes de recueil des données et d'analyse qualitative devront conduire à des actions opérationnelles conduisant à :

- réviser la politique de certification des branches professionnelles en structurant les certifications en blocs de compétences, en développant les certifications interbranches permettant de répondre à des problématiques communes et faciliter les mobilités professionnelles, et en identifiant la nécessité de créer de nouveaux blocs de compétences ;
- redéfinir en conséquence l'offre de formation, développer des modalités et parcours de formation facilitant l'accès à la formation et aux métiers ainsi que le développement des compétences ;
- instruire et réaliser l'actualisation des référentiels d'activités-compétences en veillant à la concordance des référentiels d'activités-compétences, de certification et de formation ;

Dans le cadre du plan d'actions, la branche / filière devra obligatoirement conduire une action visant à identifier les besoins de compétences non couverts par les référentiels de certification. Il est attendu des branches, pour des métiers particulièrement impactés par les transformations, de réaliser :

- l'identification de besoins de compétences non couverts par les référentiels de certification conduisant au(x) métier(s) visé(s) : décalage entre les référentiels de certification et les besoins de compétences exprimés par les employeurs (compétences métiers et compétences transverses facilitant le développement de la polyvalence et des mobilités professionnelles) ;

- la définition de blocs de compétences correspondant aux compétences non couvertes par ces référentiels et le développement de certifications interbranches répondant aux problématiques communes de plusieurs secteurs



- définir les aires de mobilité permettant aux actifs du secteur d'évoluer ou de se reconvertir au sein de la branche ou en dehors de la branche. Une attention particulière sera portée aux actifs les plus fragilisés (les salariés à faible niveau de qualification, les femmes, les seniors, les publics en insertion, les travailleurs handicapés) ;
- développer de nouveaux outils et prestations visant à appuyer les démarches de GPEC des plus petites entreprises.

Les secteurs inscrits dans cette démarche pourront le cas échéant, sur la base d'un diagnostic étayé, bénéficier d'un accompagnement dans le cadre du PIC pour amorcer un déploiement de ces nouveaux parcours de développement des compétences, via des actions expérimentales de formation.

4.2. Modalités de mise en œuvre et de financement

Les projets lauréats sont accompagnés dans le cadre du PIC à travers le dispositif d'Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

Une convention financière sera conclue entre l'Etat et un ou des organismes relais identifié(s) par les branches professionnelles concernées permettant de mettre en œuvre l'engagement financier de l'Etat.

Les règles de la commande publique devront être respectées en cas d'action nécessitant le recours à une prestation.

Le taux de co-financement de l'Etat sera compris entre 30 % et 50 % maximum du total du budget du projet.

A noter : Une prestation déjà engagée ne peut faire l'objet d'un financement rétroactif. En revanche, il est possible de solliciter un financement visant à essayer ou déployer une action ou module complémentaire sous réserve d'explicitement clairement la plus-value d'un financement additionnel.

4.3. Modalités de réponse et critères de sélection

Le **comité de sélection** est interministériel : il est composé de représentants des ministères du travail, de l'économie, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de France stratégie, du SGPI et de France compétences. Il est présidé par le Haut-commissaire aux compétences.

Le format de la réponse est libre. Le porteur devra annexer à son projet **un résumé d'une page maximum**.

La réponse devra préciser les éléments suivants :

- Poser de manière synthétique les grands enjeux au regard des caractéristiques, enjeux en termes de recrutement et facteurs de mutations structurelles identifiés pour le secteur/la filière :
 - o en intégrant des données statistiques sur le nombre d'entreprises et de salariés concernés (par exemple, en précisant le poids des entreprises de moins de 50 salariés et des salariés de faible niveau de qualification, des femmes, des séniors, travailleurs handicapés...),
 - o en documentant le cas échéant les problématiques des métiers en déséquilibre (métiers concernés, origines identifiées, diagnostic posé sur les difficultés et actions déjà engagées), de la transformation des besoins en compétences (y compris transverses) et des passerelles inter-métiers ou inter-sectorielles ;
 - o en présentant les principaux facteurs de transformation structurelle, mais aussi plus conjoncturels en lien avec la crise actuelle, et leurs implications sur les besoins en emploi et en compétences.
- Indiquer la méthode proposée et le type d'actions envisagées pour répondre aux enjeux identifiés ainsi que les indicateurs de suivi et de résultats associés.
- Mentionner les partenaires et/ou acteurs associés à la démarche.
- Indiquer le budget prévisionnel ainsi que le montant de la subvention sollicitée.

Les points suivants sont déterminants pour juger de la qualité des projets :

- Les projets devront présenter un volet dédié à la mise en place d'outils data dynamique, pour compléter les données relatives aux besoins en emplois et en compétences utilisées habituellement par des data collectées en temps réel.
- La préparation des projets sera fondée sur une dynamique paritaire. Les branches concernées devront présenter des projets qui ont fait l'objet d'un dialogue social.
- Les entreprises des secteurs concernés doivent également être mobilisées, à différents stades de la réalisation des actions : par exemple à l'occasion de la conception et du test des outils qui leur sont destinés (expérience utilisateurs), de retours d'expériences, de témoignages, du bilan et de l'évaluation...
- Toutes les parties prenantes devront relayer les informations et outils produits pour accompagner les entreprises et leurs salariés et s'assurer de leur appropriation par les bénéficiaires.
- Les projets devront être déclinés territorialement et devront particulièrement veiller à accompagner les petites et moyennes entreprises.

Sur l'ensemble des points précités, les porteurs de projet sont invités à expliciter leur démarche et les moyens associés.

Les études ou diagnostics déjà réalisés (travaux des observatoires, des branches ou des OPCO) qui ont conduit à la définition du plan d'action doivent être mentionnés et envoyés avec le projet.

Lorsque de nouveaux projets sont envisagés dans des secteurs/filières qui ont déjà mis en œuvre des démarches d'EDEC, un bilan des actions réalisées doit être présenté dans les éléments contextuels.

Les porteurs de projet s'engageront à créer les conditions d'une appropriation de ces nouvelles approches opérationnelles auprès de leurs adhérents et à poursuivre l'actualisation du diagnostic et du plan d'action qui seront produits afin de s'assurer de la pérennité de la démarche.

4.4. Pilotage, suivi et évaluation des projets

Un comité de pilotage composé des représentants des branches, de l'Etat et des OPCO concernés sera constitué pour le suivi de l'EDEC. Il impulse, oriente et arbitre les grandes actions du projet, procède à la sélection d'éventuels prestataires, valide les travaux et s'assure de la conformité des livrables.

Des indicateurs de suivi et de résultats seront déterminés pour chaque action.

Un bilan financier, quantitatif et qualitatif actualisé des réalisations de l'EDEC sera présenté chaque année au comité de pilotage de l'EDEC.

Les plans d'actions prévoient une phase d'évaluation de la mise en œuvre du projet et de son impact sur les bénéficiaires finaux.

En complément, une évaluation externe de l'appel à projets sera réalisée par le comité scientifique du PIC.

4.5. Règles d'information et de publicité

Tout bénéficiaire de crédits du programme « Soutien aux démarches prospectives métiers » du PIC doit respecter les règles d'information et de publicité qui constituent une obligation, quel que soit le montant de l'aide attribuée.

Les porteurs de projet et les organismes relais s'assurent que les participants et bénéficiaires des actions sont explicitement informés du soutien de l'Etat notamment au démarrage et à la clôture de l'opération.

Tout document relatif à la mise en œuvre de l'EDEC PIC comprend, lorsqu'il est destiné au public ou aux participants, la mention indiquant que l'opération a bénéficié du soutien du PIC et applique la Charte EDEC PIC.

4.6. Communication

L'état d'avancement et les résultats des travaux seront présentés au Haut-commissaire aux compétences. Ils pourront également être partagés dans d'autres instances (par exemple Conseil national de l'industrie, France compétences...).

Des actions d'information et de communication seront définies d'un commun accord entre les parties prenantes. Par ailleurs, des exemples de réussites concrètes devront être identifiés et des témoignages de bénéficiaires recueillis et valorisés.

Afin d'enrichir les démarches et de s'assurer de la diffusion, du partage et de la capitalisation de ces travaux et livrables, d'autres acteurs institutionnels ou experts (Pôle emploi, collectivités territoriales, organismes consulaires...) pourront être sollicités.

Enfin, les travaux réalisés seront présentés sur la plateforme collaborative du PIC : [La Place](#).

4.7. Engagements des partenaires

Les branches/filières s'engagent également :

- à être mobilisées tout au long de la démarche de co-construction du projet ;
- à partager les informations et études pertinentes ainsi que les méthodes déployées dans le cadre des nouveaux outils ou méthodes de détection des besoins de compétences ;
- à relayer fortement auprès de leurs adhérents les analyses, les méthodes et les outils élaborés dans le cadre de ces démarches ;
- à communiquer sur l'accompagnement de l'Etat et à appliquer la Charte EDEC PIC sur les supports de communication et livrables produits ;

- à capitaliser les résultats de leurs travaux, notamment auprès des autres porteurs sur la plateforme collaborative *La Place* ;
- à prévoir une évaluation du projet et à participer à l'évaluation du comité scientifique chargée de conduire une évaluation de l'ensemble du plan d'investissement.

4.8. Dépôt des candidatures et calendrier

L'appel à projets est ouvert de sa date de publication jusqu'au 31 décembre 2020.

La réponse à l'appel à projets, accompagnée des pièces complémentaires, sera transmise à la DGEFP à l'adresse suivante : mdec.dgefp@emploi.gouv.fr

Les réponses feront l'objet d'une instruction puis d'une sélection aux dates suivantes : **28 juillet 2020, 29 septembre 2020, 26 janvier 2021.**

Ils ont déjà été sélectionnés : les projets lauréats des précédentes vagues de cet appel à projets font l'objet d'une présentation sur la plateforme [La Place](#). Accessibles sur inscription, cette plateforme est un lieu d'information, d'échange et de capitalisation et permet aux candidats du présent appel à projets de prendre connaissance d'exemples d'actions menées et des projets en cours.