



**Programme opérationnel national Fonds social européen –  
emploi et inclusion 2014/2020**

**Appel à projets du volet déconcentré  
N° FSE PONEI – PICARDIE**

**Axe prioritaire 2**

**« ANTICIPER LES MUTATIONS ET SECURISER LES PARCOURS  
PROFESSIONNELS »**

**2017-2018**

**Date de lancement de l'appel à projets :**

**17/10/2016**

**Date limite de dépôt des candidatures :**

**16/12/2016**

**La demande de concours est obligatoirement à remplir et à déposer  
sur le site Ma Démarche FSE  
(entrée « programmation 2014-2020)**

**[https://ma-demarche-fse.fr/si\\_fse/servlet/login.html](https://ma-demarche-fse.fr/si_fse/servlet/login.html)**

**Vos contacts : DIRECCTE HAUTS-DE-FRANCE  
Pôle 3<sup>E</sup> – Service Fonds social européen  
Chef de service : Saïd ADJERAD  
Adjointes au chef de service section nord : Stéphanie CALON et Sandrine  
LEVI-VALENSIN  
Adjointe au chef de service section sud : Ekaterina LAMBERT**

## **TABLE DES MATIERES**

<b>DIAGNOSTICS ET OBJECTIFS REGIONAUX</b>	<b>4</b>
<b>ENJEUX DE LA PROGRAMMATION 2014-2020</b>	<b>6</b>
<b>CADRE D'INTERVENTION DE L'AXE 2 – OBJECTIF THEMATIQUE 8 : PROMOUVOIR L'EMPLOI ET SOUTENIR LA MOBILITE DU TRAVAIL</b>	<b>7</b>
<b>LES DISPOSITIONS DE L'AXE 2 – OBJECTIF 8 DU PON EN DETAIL</b>	<b>8</b>
<b>Pi 8.5 – OS 1 : Améliorer la gestion de l'emploi et les compétences en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations</b>	<b>8</b>
<b>Pi 8.5 – OS 2 : Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle</b>	<b>10</b>
<b>Pi 8.5 – OS 3 : Former les actifs occupés qui bénéficient le moins de la formation, en particulier les moins qualifiés, les femmes et les séniors</b>	<b>12</b>
<b>Pi 8.6 – OS unique : Mettre en place des actions de gestion des âges en entreprise visant notamment à améliorer les conditions de travail des séniors</b>	<b>14</b>
<b>REGLES ET OBLIGATIONS LIEES A UN COFINANCEMENT DU FONDS SOCIAL EUROPEEN</b>	<b>16</b>
<b>1. Textes de référence</b>	<b>16</b>
<b>2. Architecture du FSE</b>	<b>16</b>
<b>3. Conditions de recevabilité des demandes</b>	<b>16</b>
<b>4. Règles communes de sélection des opérations et d'éligibilité des demandes</b>	<b>17</b>
<b>5. Prise en compte des obligations du FSE</b>	<b>20</b>
<b>6. Modalités administratives</b>	<b>22</b>

## DIAGNOSTICS ET OBJECTIFS REGIONAUX

### Stratégie d'intervention du FSE :

La stratégie d'intervention du FSE pour 2014-2020 s'inscrit dans le contexte d'une crise économique et sociale majeure, malgré des signes de reprise présents.

L'action du fonds vise ainsi, tout à la fois, à corriger les déséquilibres structurels du marché du travail français et à affronter les conséquences de difficultés sociales accrues, engendrées par la crise.

Le FSE est aussi un outil pour préparer l'avenir, permettant d'anticiper et de gérer les mutations économiques, de renforcer les compétences et l'employabilité des salariés et la sécurisation de leurs parcours professionnels, tout en mobilisant les PME au service de l'emploi.

La stratégie retenue pour le programme opérationnel national du fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion en Métropole repose sur le choix de trois axes stratégiques d'intervention complétés d'un axe dédié à l'assistance technique :

- Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs, soutenir les mobilités professionnelles et développer l'entrepreneuriat (axe 1)
- Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels (axe 2)
- Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion (axe 3)

La mobilisation du FSE via ces trois axes doit répondre à six défis principaux :

**Défi 1** : contribuer à la personnalisation accrue de l'offre de services en direction des demandeurs d'emploi, particulièrement pour les publics qui en ont le plus besoin via, notamment, des modalités d'intervention spécifiques et des approches innovantes.

**Défi 2** : améliorer l'accompagnement des jeunes, en particulier, ceux qui sont le plus exposés au risque de chômage, pour faciliter leur accès à l'emploi

**Défi 3** : développer l'emploi et les compétences pour faire face aux mutations et contribuer à la sécurisation des trajectoires professionnelles

**Défi 4** : promouvoir le vieillissement actif via le maintien et le retour à l'emploi des seniors

**Défi 5** : renforcer l'inclusion active pour lutter contre la précarité et la pauvreté

**Défi 6** : Développer les projets d'innovation sociale créateurs d'emplois et de cohésion sociale

Un système de « catégorisation » des régions est mis en place par l'Union européenne, toutes les régions d'Europe y sont soumises. Il existe trois catégories de régions :

- **régions moins développées**: PIB/hab. inférieur à 75% de la moyenne européenne
- **régions en transition**: PIB/hab. compris entre 75% et 90% de la moyenne européenne
- **régions plus développées**: PIB/hab. supérieur à 90% de la moyenne européenne

Les versants Nord-Pas-de-Calais et Picardie de la région Hauts-de-France sont classés dans la catégorie « régions en transition ».

La classification d'une région dans une catégorie a des conséquences sur les taux de cofinancement. Pour rappel, les fonds européens interviennent en complément d'autres sources (publics, privés, autofinancement) dans le financement des projets qu'ils soutiennent.

Ainsi, dans les régions en transition, la part des fonds sociaux européens dans le cofinancement de projets pourra atteindre 60%.

## Contexte régional Hauts-de-France<sup>1</sup>:

Le taux de chômage régional a progressé de 3,7 points entre 2008 et 2015. L'impact de la crise a été de même ampleur qu'au niveau national (+3,4 points)

Le taux de chômage régional a progressé de 3,7 points entre 2008 et 2015. L'impact de la crise a été de même ampleur qu'au niveau national (+3,4 points)

Le taux de chômage de la région Hauts-de-France s'établit à 12,5 % de la population active au quatrième trimestre 2015. Le chômage baisse de 0,2 point en 2015 après avoir augmenté de 0,2 point en 2014. Dans le même temps, la situation sur le marché du travail s'améliore également en France métropolitaine où 10,0 % de la population active est au chômage. Malgré cette baisse modérée, les Hauts-de-France est la région métropolitaine la plus touchée par le chômage. Le chômage baisse, dans des proportions similaires, dans l'Aisne, le Nord, l'Oise et le Pas-de-Calais mais s'accroît dans la Somme.

Au cours de l'année 2015, le nombre de demandeurs d'emplois tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi a de nouveau augmenté dans les Hauts-de-France (+3,6 %). Ainsi, en fin d'année, 581 800 personnes sont inscrites à Pôle emploi en catégories A, B ou C.

Seul le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans diminue au cours de l'année 2015. Il est en baisse de 1,4 % après une stabilité en 2014. Les Hauts-de-France est l'une des régions où la part des jeunes inscrits à Pôle emploi est la plus élevée. Ainsi les jeunes représentent 18 % des demandeurs d'emploi contre 15 % en France métropolitaine.

Le nombre de créations d'entreprises en Hauts-de-France baisse sensiblement en 2015 (- 6,3 %). Ce recul est plus marqué que celui observé en France métropolitaine (- 4,7 %). Le nombre de créations sous régime de micro-entrepreneur chute fortement (- 24,8 %) au profit des créations d'entreprises individuelles (+ 28,3 %). Ce repli des créations sous régime de micro-entrepreneur s'observe dans tous les départements de la région et dans tous les secteurs d'activité, à des degrés variables toutefois.

Les défaillances d'entreprises régionales sont en légère baisse dans la région même si l'Aisne et le Pas-de-Calais font exception.

## Objectifs régionaux:

Les premières orientations de la Stratégie Régionale pour l'Emploi (SRE) 2016-2018 de la région Hauts-de-France constitue le cadre pluriannuel de la politique d'emploi pilotée par le préfet de région. Son champ d'action porte sur les actifs fragilisés par les dysfonctionnements du marché du travail, les entreprises confrontées aux mutations économiques et le traitement de la disparité des territoires sur la nouvelle grande région. La SRE intègre donc parfaitement les différents axes du FSE.

Dans une région où le taux de chômage est structurellement supérieur de 2 à 3 points à la moyenne nationale et où les inégalités sociales sont parmi les plus élevées en France, la poursuite de l'objectif de l'emploi passe par la mise en œuvre de politiques visant à donner les moyens de s'inscrire dans cette dynamique de l'emploi au plus grand nombre et en particulier à ceux qui en sont aujourd'hui le plus souvent exclus. Les plus touchés sont les jeunes sans qualification, les chômeurs de longue durée et les seniors.

En adéquation avec les enjeux de la SRE et les axes stratégiques d'intervention du PON en matière d'emploi et d'inclusion, le FSE vient en appui pour atteindre ces objectifs.

---

<sup>1</sup> Source INSEE

## ENJEUX DE LA PROGRAMMATION 2014-2020

### Concentration accrue pour davantage d'efficacité

La programmation 2014-2020 impose une concentration accrue des financements du fonds social européen sur un nombre restreint de priorités. Cette concentration des crédits doit permettre d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020 et d'avoir une **incidence concrète** sur les principaux défis auxquels les États membres sont confrontés. Les priorités d'investissement 8.1 et 8.7 de l'axe 1, 8.5 de l'axe 2 et 9.1 de l'axe 3 concentrent ainsi 80% des crédits. Les priorités 8.3 et 10.1 de l'axe 1, relatives à l'aide à la création d'entreprises et à la lutte contre le décrochage scolaire, ainsi que la priorité 8.6 « vieillissement actif » de l'axe 2, concentrent pour leur part 20% des crédits FSE.

### Renforcement de l'évaluation et mesure des résultats

Pour cette nouvelle programmation, l'**approche par les résultats** est renforcée. La Commission européenne insiste en effet sur la nécessité de mesurer la performance et les progrès accomplis à l'aide de l'intervention du FSE. Une partie des paiements est ainsi conditionnée à l'atteinte des résultats. 6.6% de l'enveloppe nationale est prélevée en début de programmation, et sera attribuée si les cibles sont atteintes ; dans le cas contraire, des sanctions financières sont prévues, y compris la suspension des remboursements de dépenses par la Commission européenne.

L'atteinte des résultats est mesurée à partir d'indicateurs renseignés par les opérateurs. Une sélection d'indicateurs de réalisation significatifs est retenue pour le cadre de performance.

Cette architecture sera complétée par les travaux d'évaluation qui seront conduits, notamment les évaluations d'impact.

Les bénéficiaires devront ainsi collecter et saisir au fil de l'eau les informations relatives à chaque participant.

## **CADRE D'INTERVENTION DE L'AXE 2 – OBJECTIF THEMATIQUE 8 : PROMOUVOIR L'EMPLOI ET SOUTENIR LA MOBILITE DU TRAVAIL**

Le programme opérationnel national du Fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion en métropole (en métropole et en outre-mer) s'inscrit dans le cadre d'intervention du règlement portant dispositions communes aux FESI n° 1303/2013 du Parlement et du Conseil du 17 décembre 2013 et du règlement FSE n° 1304/2013 du Parlement européen et du Conseil (du 17 décembre 2013).

### **OBJECTIF THEMATIQUE 8 : PROMOUVOIR L'EMPLOI ET SOUTENIR LA MOBILITE DU TRAVAIL**

**Priorité d'investissement 8.5 : *L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs.***

- ▶ **Objectif spécifique 1** : Améliorer la gestion de l'emploi et des compétences en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations.
- ▶ **Objectif spécifique 2** : Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle
- ▶ **Objectif spécifique 3** : Former les actifs (salariés-es, entrepreneur-es, indépendant-es) qui bénéficient le moins de formation : les moins qualifiés, les femmes et les seniors.

**Priorité d'investissement 8.6 : *Le vieillissement actif et en bonne santé***

- ▶ **Objectif spécifique unique** : Mettre en place des actions de gestion des âges en entreprises visant notamment à améliorer les conditions de travail des seniors.

## LES DISPOSITIONS DE L'AXE 2 – OBJECTIF 8 DU PON EN DETAIL

### RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

Pi 8.5

- l'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs

OS 1

- Améliorer la gestion de l'emploi et les compétences en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations

#### Contexte :

Face aux mutations économiques, technologiques et démographiques, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) est un enjeu en termes de compétitivité et de performance pour les entreprises et en termes de sécurisation des parcours professionnels des actifs. La promotion et le développement des démarches de GPEC au niveau territorial (GPECT) se trouvent également au cœur des grandes orientations visant l'attractivité des territoires et le maintien dans l'emploi des actifs.

La SRE insiste également sur l'intégration des entreprises aux réseaux territoriaux. Cela permet en effet d'éviter l'isolement d'entreprises et de chefs d'entreprises, en leur permettant de mieux anticiper et répondre aux évolutions économiques, sociétales et démographiques.

#### Typologie d'actions :

- Le développement d'actions de veille prospective territoriale et sectorielle et exploitation partagée de leurs résultats :

Dans la perspective du déploiement notamment des grands projets mais également dans le cadre de secteurs en croissance, les types d'actions à financer doivent développer :

- Mise en place d'outils de veille prospective sur les besoins en emplois et en qualification, d'outils de partage des données, de consolidation et de diffusion ;
- Elaboration d'outils d'analyse des métiers et des compétences dans une perspective d'identification de passerelles entre métiers en décroissance et métiers en croissance ;
- Mise en place d'une offre coordonnée entre les différents acteurs.

Ces actions et outils doivent être coordonnés et venir en complémentarité et en valeur ajoutée par rapport aux outils développés par le service public de l'emploi et permettre d'orienter des actions opérationnelles au-delà de l'observation.

- L'accompagnement des employeurs, du personnel d'encadrement, des représentants du personnel et des partenaires sociaux dans l'anticipation des mutations et la gestion des ressources humaines :

Il s'agit d'appui-conseil aux entreprises : diagnostic, accompagnement ressources humaines, formation de l'employeur, du personnel d'encadrement, des représentants du personnel et des partenaires sociaux et aide à la gestion des emplois et des compétences, notamment sur :

- Les actions collectives en faveur d'une aide au conseil dans les secteurs en difficultés visant



l'analyse stratégique de développement économique et l'adaptation des ressources humaines ;

- L'aide aux entreprises dans le développement d'un accès partagé à un spécialiste en ressources humaines ;
- La construction et la mise en œuvre de démarches innovantes pour le renforcement du dialogue social dans le champ de l'emploi. Ces démarches pourront notamment cibler la sécurisation des trajectoires professionnelles dans l'entreprise en améliorant les conditions de réalisation de mobilités internes et externes sécurisées pour les salariés-es volontaires.
- L'accompagnement des stratégies de consolidation et de développement des structures d'utilité sociale, en renforçant leurs compétences et leur fonction employeur pour leur permettre d'adapter leurs activités et leurs ressources humaines à l'évolution de leur environnement.
- Les actions collectives en faveur d'une aide au conseil sectoriel dans les secteurs qui doivent adapter leurs ressources humaines aux nouvelles évolutions technologiques, réglementaires ou organisationnelles.
- Le développement du dialogue social territorial relatif à l'emploi et de la GPEC Territoriale :
  - Appui au développement d'une mise en réseau des TPE-PME et à la construction d'une offre de services coordonnés, dans la perspective de permettre à ces entreprises de candidater aux marchés publics locaux en sécurisant leur offre commune ;
  - Appui au développement d'une offre de services mutualisés et coordonnés apportée aux entreprises et aux salariés-es pour générer notamment des dispositifs de passerelles et de mobilité inter-entreprises.
- Le renouvellement de l'ingénierie de formation :
  - contribuer au renouvellement de l'ingénierie de formation en particulier en vue de renforcer les certifications existantes en lien avec les nouvelles compétences ou métiers émergents.

### **Changements attendus :**

- Meilleure prise en compte par l'ensemble des acteurs des enjeux relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Mise en place de démarches coordonnées ; - Renforcement du dialogue social sur le champ de l'emploi.

### **Organismes porteurs de projet cibles :**

OPCA, entreprises et structures associatives (ARACT, CARIF-OREF, MDE, DLA...), partenaires sociaux, branches professionnelles, têtes de réseaux, chambres consulaires...

### **Publics cibles :**

Les salariés-es, les travailleurs indépendants, les représentants-es du personnel, les partenaires sociaux, les dirigeants-es de TPE-PME. Pour les exploitants-es du secteur agricole, qu'ils soient salariés-es ou non, seules pourront être retenues les actions visant une reconversion en dehors du secteur d'activité agricole.

## RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

Pi 8.5

• l'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs

OS 2

• Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle

### Objectifs :

Il s'agit de développer spécifiquement des actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en direction des PME et en mettant l'accent sur la formation et l'accompagnement des négociateurs-trices.

### Typologie d'actions :

- Pour les PME de **plus de 50 salarié-es**, il s'agit de soutenir et accompagner individuellement ou collectivement la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle par des actions de :
  - Sensibilisation et professionnalisation des acteurs/actrices de la négociation collective ;
  - Appui à l'élaboration d'un diagnostic partagé sur les différents champs de la négociation ;
  - Appui à la négociation (dialogue social, conception de solutions communes, formation des différentes parties de la négociation) ;
  - Appui à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des accords négociés (mobilisation de l'encadrement supérieur et/ou intermédiaire, réalisation de supports internes de communication dédiés à l'opération...) ;
  - Soutien à la mise en œuvre et à l'évaluation des plans d'actions ;
  - Mobilisation des instances représentatives du personnel (IRP).
- Pour les entreprises de **moins de 50 salarié-es** non soumises à une obligation de négocier, il s'agit de les soutenir dans leurs démarches d'égalité professionnelle par des actions :
  - D'accompagnement individuel et/ou collectif ;
  - De mobilisation de TPE / PME sur un même territoire ou dans une même branche d'activité ;
  - D'appui à l'élaboration d'un diagnostic partagé sur les différents champs RH ;
  - D'ingénierie, d'appui et de conseil pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les différents champs RH : recrutement, accès à la formation, promotion, salaires, mobilité professionnelle...
- Actions expérimentales ou innovantes en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Il s'agit de soutenir les PME souhaitant améliorer la conciliation des temps de leurs salariée-s, dans l'optique d'une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par des actions de :

- Accompagnement individuel et/ou collectif des entreprises dans l'analyse de différentes formes organisationnelles du travail ;
- Identification d'un groupe d'entreprises prêtes à s'engager dans l'expérimentation de nouvelles formes d'organisation;
- Accompagnement méthodologique des expérimentations au sein de chaque entreprise (choix des options organisationnelles, ingénierie de projet, sécurisation juridique, formation des employeurs et des salariés dont le personnel d'encadrement);

- Mobilisation autour des entreprises, sur un territoire, des différents acteurs de l'articulation des temps de vie ;
- Suivi et évaluation des résultats de l'expérimentation tant du point de vue de la direction que des salariés (questionnaires d'évaluation des effets, ...) ;
- De capitalisation de bonnes pratiques et d'essaimage.

➤ Favoriser la mixité professionnelle :

Il s'agit d'améliorer la mixité des emplois dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et de permettre un égal accès des femmes et des hommes à tous les emplois par des actions :

- D'accompagnement des entreprises et des branches pour analyser la nature des postes non mixtes et les obstacles à la mixité (poids des représentations sexuées et stéréotypées des métiers, ergonomie, articulation des temps de vie ...) ;
- D'analyse des conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise des hommes et des femmes dans des métiers non mixtes 3 ;
- D'accompagnement de la mixité dans les entreprises par des opérations de communication interne, de sensibilisation des salarié-e-s, et de formation des encadrant-e-s, des instances représentatives du personnel (IRP).

*L'attention des porteurs de projets est attirée sur le fait que des actions de communication et de sensibilisation sont éligibles à la seule et unique condition qu'elles constituent une étape dans la démarche d'accompagnement des acteurs/actrices de l'entreprise et des branches professionnelles.*

*En revanche, des actions qui ne visent que l'information et la sensibilisation sont exclues.*

### Changements attendus :

- Réduction des inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes
- Meilleure prise en compte par l'ensemble des acteurs économiques notamment les entreprises et les branches professionnelles de l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment au travers des accords d'égalité professionnelle ;
- Métier non mixte : l'un des deux sexes représente moins de 40% des effectifs de ce métier. Ce pourcentage s'apprécie au niveau du secteur d'activité.
- Développement de la mixité des filières et des métiers en favorisant l'accès à des emplois plus diversifiés et de meilleure qualité pour les femmes ;
- Meilleure articulation des temps entre vie professionnelle et vie privée.

### Typologie d'organismes porteurs de projet :

OPCA, entreprises et structures associatives, ARACT, partenaires sociaux, branches professionnelles, têtes de réseaux, chambres consulaires.

### Publics cibles :

Les employeurs, l'encadrement intermédiaire, les représentant-e-s du personnel, les partenaires sociaux, les salarié(e)s...

**Par dérogation, le seuil minimum annuel de FSE imposé dans cet appel à projet est abaissé à 25 000€ pour cet objectif spécifique uniquement.**

## RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

Pi 8.5

- L'emploi indépendant, l'entrepreneuriat et la création d'entreprises, y compris les micro, petites et moyennes entreprises innovantes

OS 3

- Former les actifs occupés (salariés, entrepreneurs indépendants...) qui bénéficient le moins de la formation, en particulier les moins qualifiés, les femmes et les seniors

### Contexte :

La formation professionnelle est un facteur majeur de sécurisation des trajectoires professionnelles des salariés et, plus largement, de cohésion sociale. Elle contribue à accroître l'employabilité, la capacité à faire face aux mutations et à mieux gérer les mobilités et les transitions professionnelles.

En 2011, le taux moyen trimestriel d'accès à la formation des personnes de 25 à 64 ans s'élève à 8,5 %, se rapprochant du niveau des années précédentes, après une légère baisse en 2010. L'accès à la formation est très différencié selon l'âge (plus élevé pour les jeunes, plus faible pour les plus âgés), selon la catégorie socio-professionnelle (les cadres y accèdent 2,5 fois plus souvent que les ouvriers) et selon le genre.

En effet, même s'il y a peu d'écart entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation continue cette situation globale recèle des disparités. Dans les catégories des ouvriers et employés qui sont celles où les chances d'accès sont les moins importantes, les femmes accèdent encore moins que les hommes à la formation. Dans les emplois à temps partiel, les femmes accèdent peu à la formation alors que les hommes y recourent beaucoup plus fréquemment. Seules 15 % des formations suivies par les femmes sont diplômantes, certifiantes ou qualifiantes, contre 25 % de celles suivies par les hommes. Les femmes doivent réorganiser deux fois plus souvent que les hommes leur vie personnelle pour pouvoir suivre une formation. L'accès à la formation professionnelle reste, par conséquent, plus aisé pour les salariés-es les plus qualifiés et les mieux formés.

Dans ce cadre, le FSE soutiendra l'accès à la formation pour les salariés-es qui en ont le plus besoin : salariés-es les moins qualifiés-es, en contrats aidés, en intérim, en contrats à durée déterminée, les femmes et les seniors.

### Typologies d'actions :

Renforcement de la pratique de la formation, notamment dans les TPE-PME, depuis la prise en compte des situations d'illettrisme jusqu'au développement de l'adaptabilité des salariés

- Formation à la reconversion (congé individuel de formation) des salariés-es issus exclusivement des secteurs ou métiers en difficulté : ces derniers ayant été identifiés dans la liste transmise aux membres de la convention tripartite de sécurisation des parcours professionnels et ayant engagé une dynamique paritaire/partenaire sur le sujet de la reconversion : audiovisuel, imprimerie, agent de fabrication du secteur automobile, agent de comptoir d'agence de tourisme.
- Formation pour l'adaptation des compétences : il s'agit de formations dans des secteurs qui doivent s'adapter aux nouvelles évolutions technologiques et/ou organisationnelles).
- Formation de salariés-es issus de secteurs en décroissance pour évoluer vers des métiers en

développement.

- Formation en faveur de salariés-es de l'IAE : savoirs de base, alphabétisation, Français langue étrangère en situation professionnelle ;
- Formations professionnalisantes adaptées au contexte professionnel, pouvant déboucher sur des certificats, des formations pré-qualifiantes ou qualifiantes. Ces formations peuvent concerner, soit des techniques transférables (bureautique, maîtrise internet,...) soit cibler les filières suivantes : bâtiment, espace verts, gestion des déchets, services à la personne, logistique, sécurité, nettoyage, vente, hôtellerie/restauration.

Diagnostic, positionnement pré-formatif, parcours individualisé de formation intégrant les prérequis et débouchant sur des formations certifiantes et qualifiantes de salariés-es en contrats aidés (contrat unique d'insertion - CUI - contrat d'accompagnement dans l'emploi – CAE

### **Changements attendus :**

- Améliorer l'accès à la formation des salariés-es, notamment des salariés les moins qualifiés, des salariés-es âgés de plus de 54 ans, des femmes, des travailleurs handicapés, des salariés-es en situation d'emploi instable (contrats à durée déterminée, contrats aidés, intérim...) des salariés-es issus de secteurs en difficulté ou impactés par des mutations nécessitant une adaptation pour préserver leur employabilité ;
- Concentrer les efforts sur ceux qui en ont le plus besoin.

### **Organismes porteurs de projets cibles :**

OPCA, OPACIF entreprises et structures associatives, ARACT, partenaires sociaux, branches professionnelles, têtes de réseaux de l'IAE, chambres consulaires

### **Publics cibles :**

Les salariés-es notamment en CUI-CAE, les travailleurs indépendants, les représentants-es du personnel, les partenaires sociaux, les dirigeants-es de TPE-PME. Pour les exploitants-es du secteur agricole, qu'ils soient salariés-es ou non, seules pourront être retenues les actions visant une reconversion en dehors du secteur d'activité agricole.

Les opérations devront chercher à maximiser la cible de performances définies dans le cadre du PON FSE à savoir le nombre de salariés formés.

## RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

Pi 8.6

• vieillissement actif et en bonne santé

OS unique

• Mettre en place des actions de gestion des âges en entreprise visant notamment à améliorer les conditions de travail des seniors

### Contexte :

Face au décrochage des taux d'activité et d'emploi des seniors, le FSE se donne pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors via des actions de gestion des âges dans les entreprises visant notamment à améliorer leurs conditions de travail. En effet, l'adaptation de l'environnement de travail des seniors est une des conditions de leur maintien ou de leur accès dans l'emploi comme en témoigne une enquête européenne récente.

Les évaluations du précédent programme soulignent la nécessité d'avoir une approche transversale tout particulièrement en matière d'employabilité et de retour à l'emploi.

La SRE rappelle également l'importance de maintenir le lien entre les seniors et le marché du travail. Des actions de communications ciblées sur le contrat de génération et le conseil en ressources humaines seront déployées afin de promouvoir les mesures favorables au maintien en emploi des seniors.

### Typologie d'actions :

- Prévention de la pénibilité : mise en place d'actions de prévention de la pénibilité (ergonomie du poste, organisation du travail, aménagement du temps de travail) notamment dans les secteurs du bâtiment, de la propreté, des Services à la Personne, en lien avec les organismes de sécurité sociale et les caisses d'assurance maladie, les services de santé au travail, les mutuelles, les préventeurs et organismes de prévention et les partenaires sociaux des branches et amélioration de la gestion des deuxième parties de carrière.
- Transmission des savoirs et valorisation de l'expérience : des actions d'appui à la mise en place de tutorat ou de transmission des savoirs de l'expérience pourront également être proposées dans la mesure où elles permettront une réelle amélioration des conditions de travail des salariés-es seniors (par exemple, réduction effective du temps de travail pour permettre le tutorat, réduction des tâches pénibles, ...).
- Intensification du dialogue social : encouragement à l'expérimentation d'accords intégrés Qualité de vie au travail et Contrat de génération : il s'agit d'inciter les entreprises à expérimenter une négociation sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) regroupant plusieurs négociations obligatoires (durée effective et organisation du temps de travail, insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, prévention de la pénibilité, modalités d'un régime de prévoyance maladie, et contrat de génération, nouvelles formes de contrats concernant les demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus (contrats de professionnalisation « nouvelle carrière »).

### **Changements attendus :**

Mettre en place des stratégies de gestion des âges en entreprises et au niveau territorial, afin de maintenir les seniors dans l'emploi.

### **Organismes porteurs de projets cibles :**

OPCA, entreprises et structures associatives, ARACT, partenaires sociaux, branches professionnelles, chambres consulaires ...

### **Publics cibles :**

Les salariés-es, les travailleurs indépendants, les représentants-es du personnel, les partenaires sociaux, les dirigeants-es de TPE-PME.

# REGLES ET OBLIGATIONS LIEES A UN COFINANCEMENT DU FONDS SOCIAL EUROPEEN

## 1. Textes de référence

- Règlement (UE) n° 1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013, portant dispositions communes relatives au FEDER, au FSE, au Fonds de cohésion, au FEADER et au FEAMP, portant dispositions générales applicables au FEDER, au FSE, au Fonds de cohésion et au FEAMP, et abrogeant le règlement (CE) n° 1083/2006 du Conseil, et son rectificatif publié au JOUE du 26 juillet 2016
- Règlement (UE) n° 1304/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n° 1081/2006 du Conseil
- Programme Opérationnel National
- Décret n°2016-279 du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses dans le cadre des programmes soutenus par les fonds européens structurels et d'investissement pour la période 2014-2020
- Arrêté du 8 mars 2016 pris en application du décret n°2016-279 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes européens pour la période 2014-2020
- Arrêté du 1er avril 2016 relatif à la forfaitisation des dépenses indirectes

## 2. Architecture du FSE

La mise en œuvre du présent appel à projets respecte la répartition des compétences entre le programme opérationnel national FSE Emploi-Inclusion et le programme opérationnel régional FEDER/FSE ainsi que l'accord régional sur les lignes de partage entre le programme opérationnel national FSE 2014-2020 « Emploi Inclusion » et le programme opérationnel régional FEDER-FSE 2014-2020.

Les critères de sélection spécifiques présentés dans la présente annexe visent les crédits du volet déconcentré du programme opérationnel national « Emploi-inclusion » dont l'autorité de gestion déléguée a la responsabilité sur le périmètre du territoire picard, sans possibilité de délégation.

Ces critères de sélection s'inscrivent dans le cadre du diagnostic national et le Programme national de réforme. Ils sont cohérents également avec le diagnostic territorial et la stratégie régionale. Les critères de sélection respectent les critères nationaux et les éléments de concentration du programme, les lignes directrices fixés dans le contrat de suivi et de gestion, et s'inscrivent dans le cadre de la stratégie régionale.

Ils tiennent compte des lignes de partage avec les programmes opérationnels suivants:

- le programme opérationnel Picardie 2014-2020
- le programme opérationnel pour la mise en œuvre de l'IEJ en Métropole et Outre-Mer, pour la partie des crédits relevant du Conseil régional en sa qualité d'autorité de gestion.

La définition de ces critères régionaux a pour objectif de cibler les projets forte valeur ajoutée, eu égard aux objectifs du programme opérationnel national « Emploi-Insertion ».

## 3. Conditions de recevabilité des demandes

Ces conditions s'appliquent à l'ensemble des opérations conduites sur le territoire de la région Hauts-de-France :

- Les projets retenus sont ceux de type « soutien aux personnes » ou « soutien aux structures » selon l'objectif spécifique visé par le projet, ils doivent être menés au bénéfice direct ou indirect des publics éligibles visés par le programme opérationnel national Emploi-Inclusion et dans le périmètre géographique des départements picards ;
- Seuls les dossiers présentant une **demande supérieure ou égale à 50 000 € de crédits FSE par année sont considérés comme recevables** ;
- Les salaires des employés affectés à des fonctions « supports » (assistant, secrétaire, comptable, directeur



non mobilisé sur la mise en œuvre opérationnelle de l'opération...) **sont par principe inéligibles** au sein du poste de dépenses directes de personnel et doivent être qualifiés de dépenses indirectes de fonctionnement, couvertes par la forfaitisation. En fonction des dossiers et des spécificités attenantes à certains d'entre eux, le service gestionnaire pourra, si cela est dûment justifié et retracé, assouplir ce principe

- Pour les salariés partiellement affectés à l'opération FSE, les taux d'affectation ne **doivent pas être inférieurs à 10%**. Les salariés mobilisés partiellement sur l'opération FSE avec un taux d'affectation n'excédant pas 10% sont inéligibles au sein du poste de dépenses directes de fonctionnement et doivent être qualifiés de dépenses indirectes de fonctionnement, couvertes par la forfaitisation.

Le service gestionnaire se réserve le droit de déroger à cette règle dans le cas particulier de structures employant un seul salarié ;

- **Le taux d'intervention FSE maximal est fixé à 60% du coût total éligible du projet** sur l'ensemble de la région sous réserve des régimes d'aide publique ;

- La pluri-annualité des opérations étant souhaitée, la période de réalisation et de conventionnement ne peut être ni inférieure à douze mois, ni supérieure à trente-six mois.

#### 4. Règles communes de sélection des opérations et d'éligibilité des demandes

Les structures bénéficiant d'ores et déjà de crédits FSE-IEJ et dont les projets présentés se rapprochent substantiellement des thématiques et/ou des publics cibles visés par ce programme opérationnel spécifique ne seront également pas prioritaires.

**Attention** : Les porteurs de projets présentant une demande de cofinancement FSE pour la reconduction d'une opération doivent impérativement présenter une évaluation quantitative et qualitative de l'opération précédemment cofinancée.

##### 4.1. Règles communes pour la sélection des opérations

###### a. Critères d'analyse de l'opération

L'analyse de l'opération se fait selon les critères suivants :

- Respect des conditions de suivi et d'exécution de l'opération telles que prescrites par les textes européens et nationaux applicables, en particulier les obligations liées au bénéfice d'une aide du FSE ;
- Analyse coûts/avantages : le volume de l'aide et la dimension de l'opération doivent être subordonnés à une analyse en termes de coûts/avantages du financement par le FSE au regard des contraintes de gestion et de suivi de l'opération cofinancée afin d'encourager la concentration des crédits.
- Temporalité des projets, appréciée au vu de la cohérence du calendrier de réalisation des actions proposées (viabilité du calendrier de réalisation) ;
- Capacité financière de l'opérateur à avancer les dépenses dans l'attente du remboursement de l'aide FSE;
- Capacité de l'opérateur à mettre en œuvre les moyens nécessaires, humains et administratifs, pour assurer la bonne gestion de l'aide FSE ;

###### b. La plus-value apportée par le FSE

Sont privilégiées les opérations présentant une « valeur ajoutée » au regard des dispositifs relevant du droit commun et répondant aux critères suivants :

- La logique de projet (stratégie, objectifs, moyens, résultats), la capacité d'animation et le partenariat réuni autour du projet ;
- L'effet levier du projet, sa capacité à attirer d'autres sources de financement ; sa capacité à soutenir des partenariats intersectoriels et territoriaux pour favoriser une approche intégrée et globale en matière d'emploi et d'inclusion active ;
- Les démarches de structuration des projets et des réseaux à l'échelle des départements et/ou du territoire régional ; son caractère innovateur et transférable ;
- L'articulation des fonds ;

- La simplicité de mise en œuvre.
- Les opérations innovantes sont privilégiées afin de moderniser et adapter les prestations et les services à la diversité des attentes et des besoins des publics concernés
- Les expérimentations doivent être conduites à la bonne échelle et mises en œuvre dans des conditions qui permettent d'en évaluer les effets dans l'optique d'une généralisation.

**Le diagnostic et le descriptif des opérations doivent être précis et détaillés dans la demande d'aide FSE, tant pour les objectifs à atteindre que pour les moyens prévisionnels en nature et en montant mobilisés à cette fin.**

**Ces éléments ont pour objectif de cibler les projets à valeur ajoutée eu égard aux objectifs du programme opérationnel.**

#### *4.2 Règles communes d'éligibilité des dépenses*

**Les dépenses présentées sont éligibles aux conditions suivantes :**

- Elles sont **liées et nécessaires à la réalisation de l'opération sélectionnée et sont supportées comptablement par l'organisme** (sauf exceptions précisées dans les textes nationaux et européens applicables) ;
- Elles doivent pouvoir être justifiées par des **pièces comptables probantes**, à l'exception des forfaits (cf 3.3) ;
- Elles sont engagées, réalisées et acquittées selon les conditions prévues dans l'acte attributif de subvention, dans les limites fixées par le règlement général et le Programme opérationnel ;
- Elles sont subordonnées au respect des règles d'éligibilité fixées par le règlement général, le règlement FSE, le règlement FEDER, le règlement FEADER lorsque des synergies inter fonds sont mises en œuvre ;
- Elles sont également sélectionnées en fonction de leur temporalité. Conformément au règlement (UE) n° 1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013, portant dispositions communes relatives aux Fonds ESI, chapitre III, article 65, et pour cet appel à projets, une opération n'est pas retenue pour bénéficier du soutien du FSE si elle a été matériellement achevée ou totalement mise en œuvre avant que la demande de financement au titre du programme ne soit soumise par le bénéficiaire à l'autorité de gestion, que tous les paiements s'y rapportant aient ou non été effectués par le bénéficiaire ;
- Le décret et l'arrêté en date du 8 mars 2016, cités ci-dessus, précisent les conditions d'éligibilité des dépenses des quatre fonds européens structurels et d'investissement pour la période 2014-2020 ;
- Une dépense est éligible au FSE si elle a été effectivement payée entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2023.
- Sont prises en compte les dépenses conformes à l'article 65 du règlement UE n°1303/2013 du 17 décembre 2013 et au décret fixant le cadre juridique national applicable aux Fonds structurels et d'investissement européens (FESI).

Dans le cadre de l'instruction du projet, le service gestionnaire peut être amené à écarter toute dépense présentant un caractère dispendieux et ne produisant pas d'effets directs sur les publics cibles.

**- Dépenses directes de personnel :** Plafond de prise en charge des rémunérations dans le coût total du projet cofinancé par le FSE : L'objectif est de concentrer le cofinancement du FSE sur les actions du projet et non sur les frais de fonctionnement de la structure.

C'est pourquoi le plafond maximum de rémunération est, en conservant comme référence pour fixer ce plafond un niveau de salaire ne dépassant pas 1,5 fois le salaire moyen d'un cadre (dirigeant ou non), calculé en salaire annuel brut chargé (toutes charges comprises, le taux de cotisation patronale obligatoire étant estimé à 42% en moyenne).

Sur cette base, et pour tenir compte du rythme d'augmentation du salaire moyen des cadres au cours de la dernière année (soit 1,6%), le plafond de salaire pouvant être pris en compte pour un cofinancement au titre du FSE est fixé à 122 800€ de salaire annuel brut chargé.

Ce plafond concerne, en fait, les rémunérations des dirigeants des structures portant les projets, pris en compte pour définir le cofinancement du projet au titre du FSE. Bien entendu, les structures concernées demeurent libres de fixer des rémunérations comme elles le souhaitent, mais les montants dépassant le plafond ne sont alors pas pris en compte pour la détermination du montant FSE.

#### **- Dépenses directes de fonctionnement :**

Le principe veut que les dépenses du poste « Dépenses directes de fonctionnement » doivent être imputables à 100% sur l'opération FSE car directement et intégralement liées à cette opération. Le poste « Dépenses directes de fonctionnement » doit comprendre uniquement les dépenses qui n'auraient pas été supportées par la structure sans l'opération FSE.

Dès lors qu'une clé de répartition est appliquée sur une dépense, celle-ci ne peut être, par principe qualifiée de dépense directe de fonctionnement car elle n'est pas intégralement et directement imputable au projet FSE. Elle doit alors être qualifiée de dépense indirecte de fonctionnement. Après discussion avec le porteur de projets, une clé pourra être, **dans des cas très exceptionnels** acceptée (pour les dépenses de loyer par exemple).

-Les frais de déplacements, d'hébergement et de restauration doivent être raisonnables et **répondre aux principes d'économie et de proportionnalité, conformément au principe de bonne gestion financière des deniers européens. Ce principe est par ailleurs valable quel que soit le poste de dépenses.**

**La preuve de l'acquittement des dépenses éligibles doit être apportée par la production d'une des pièces suivantes :**

- Des factures ou copies de factures attestées acquittées par les fournisseurs ;
- Des copies des relevés de compte du bénéficiaire faisant apparaître le débit correspondant et la date de débit ;
- Des états récapitulatifs des dépenses ou toute autre pièce comptable de valeur probante équivalente, certifiés par un Commissaire aux comptes.

#### *4.3 Forfaitisation des coûts indirects*

La forfaitisation des coûts évite à un bénéficiaire de devoir justifier les dépenses déclarées à partir de pièces comptables (factures, justificatifs d'acquittement, etc.), ce qui permet de diminuer la charge administrative du bénéficiaire liée aux différents niveaux de contrôle.

Le recours aux outils de forfaitisation des coûts a été expérimenté dans le cadre de la programmation 2007-2013 par la mise en œuvre d'un régime de taux forfaitaire pour le calcul des coûts indirects et d'un régime de coûts standards unitaires.

En particulier, la forfaitisation des coûts indirects a permis de diminuer non seulement le volume des pièces comptables contrôlées mais aussi de sécuriser ce type de dépenses.

En effet, les règlements communautaires introduisent plusieurs nouveaux outils et procédures permettant de recourir aux forfaits sans qu'une étude préalable (qui représente un frein à la mise en place de tels systèmes) soit nécessaire pour justifier que le forfait est juste, équitable et vérifiable.

Les porteurs de projets disposent de trois options pour présenter le budget prévisionnel de leur opération :

- **Option 1** : le budget prévisionnel de l'opération est établi sur la base des dépenses directes de personnels, augmentées de **40 %**. Ce forfait permettant de couvrir l'ensemble des autres coûts du projet. Attention, dans cette hypothèse, le porteur de projet doit néanmoins justifier de ses autres dépenses dans sa demande de subvention.
- **Option 2** : le budget prévisionnel de l'opération est établi sur la base des dépenses directes liées à la mise en œuvre de l'opération (dépenses directes de personnels, dépenses directes de fonctionnement, dépenses directes liées aux participants) augmentées d'un forfait couvrant les dépenses indirectes calculé sur la base de **20 %** des dépenses directes de personnel et de fonctionnement. Ce taux ne peut pas s'appliquer aux opérations :
  - dont le coût total est supérieur à 500 000 €TTC sur 12 mois
  - portées par les permanences d'accueil et d'orientation, les OPCA et l'AFPA
  - dont le projet se confond avec l'intégralité de l'activité de la structure.
- **Option 3** : le budget prévisionnel de l'opération est établi sur la base des dépenses directes augmentées

d'un forfait couvrant les dépenses indirectes calculé sur la base de **15%** des dépenses directes de personnel.

L'application du type de taux forfaitaire est appréciée par le service instructeur.

#### *4.4 Eligibilité des porteurs de projets*

Le Conseil régional en sa qualité de nouvelle autorité de gestion ne peut pas déposer de demandes de subventions au titre des orientations FSE 2016-2018 (tous axes confondus). Les conseils départementaux et les organismes intermédiaires dont les actions relèvent de l'axe 3 du PON FSE 2014-2020, peuvent déposer des demandes de subventions au titre des orientations FSE 2016-2018 (tous axes confondus) mais ne seront pas prioritaires.

Les structures porteuses des organismes intermédiaires du programme opérationnel régional FEDER/FSE 2014-2020 peuvent déposer des demandes de subventions au titre des axes 1 et 2 des orientations FSE 2016-2018 sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée garantissant la traçabilité et l'absence de chevauchement avec les crédits gérés en délégation de gestion.

#### *4.5 Exclusion des opérations de type forum*

Compte tenu de la difficulté de mesurer précisément l'impact de telles opérations sur la situation des publics bénéficiaires face à l'emploi et de justifier de l'effet levier de l'intervention du FSE, le cofinancement de ce type d'opérations par le FSE est exclu.

Les actions de sensibilisation, repérage, informations collectives, forum ne sont éligibles que si elles s'intègrent dans une opération ayant un périmètre et un objet plus large que la dite action de sensibilisation.

### **5. Prise en compte des obligations du FSE**

#### *5.1 Cofinancement du FSE et régime des avances*

Le FSE intervient en complément d'un ou plusieurs co-financeurs publics et/ou privés (externes ou autofinancement).

Sous réserve qu'un dossier de demande complet, conformément aux dispositions en vigueur, ait été reçu avant la fin de la période de réalisation de l'opération et dans le respect de la date butoir de dépôt des dossiers, il est rappelé que si la programmation n'est pas conditionnée par la production des attestations de cofinancement (ou des lettres d'intention), ces pièces sont utiles au travail d'instruction et permettent de s'assurer de la capacité financière du porteur à mener le projet FSE à terme. En effet, les organismes porteurs de projets doivent être en capacité de respecter les conditions de suivi et d'exécution de l'opération telles que prescrites par les textes communautaires et nationaux applicables.

Dans tous les cas, le porteur est tenu de produire les attestations de versement des contreparties mobilisées en accompagnement du ou des bilan(s) intermédiaire(s) annuel(s) et/ou du bilan final. A défaut, les ressources non certifiées s'imputent sur la part d'autofinancement de l'organisme bénéficiaire et sont traitées comme telles dans le cadre du contrôle de service fait, selon les règles fixées en la matière dans le cadre du PON FSE Emploi-Inclusion 2014-2020.

Compte tenu de la réglementation du FSE et du faible montant des avances réglementaires, le principe est qu'aucune avance n'est versée à la signature de la convention.

#### *5.2 Respect de la réglementation relative aux aides d'Etat*

Le porteur de projet doit s'assurer que la demande de cofinancement FSE est conforme à la réglementation des aides d'Etat :

- Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), notamment les articles 106, 107, 108 et 109,

- Règlement général d'exemption par catégorie (RGEC) n°800/2008 du 6 août 2008 ou n°651/2014 du 17 juin 2014,
- Règlement n°1407/2013 du 18 décembre 2013 relatif aux aides « de minimis »
- Règlement UE n°360/2012 du 25 avril 2012 relatif au SIEG « de minimis »,
- Décision de la Commission n°2012/21/UE du 20 décembre 2011 relative au SIEG.

### 5.3 Priorités transversales

Les opérations sélectionnées doivent prendre en compte les principes horizontaux du programme opérationnel national FSE : égalité entre les femmes et les hommes ; égalité des chances et non-discrimination ; développement durable ; vieillissement actif. Les opérations ciblant particulièrement une ou plusieurs de ces priorités seront prioritairement choisies.

### 5.4 Obligation de publicité

La transparence quant à l'intervention des fonds européens, la mise en valeur du rôle de l'Europe en France et la promotion du concours de l'Union européenne figurent parmi les priorités de la Commission européenne.

Ainsi, tout bénéficiaire de crédits du Fonds social européen du programme opérationnel national doit respecter les règles de publicité et d'information qui constituent une obligation réglementaire, quel que soit le montant de l'aide FSE attribuée. C'est pourquoi votre demande de subvention doit impérativement comporter un descriptif des modalités prévisionnelles du respect des obligations de publicité de l'intervention du FSE.

Le respect de ces règles est vérifié par le service gestionnaire tout au long de la mise en œuvre du projet. Le défaut de publicité constitue un motif de non remboursement de tout ou partie des dépenses afférentes au projet cofinancé.

### 5.5 Indicateurs de résultats et de réalisation

Le règlement UE n°1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 contient des dispositions renforcées en matière de suivi des participants aux actions cofinancées par le Fonds social européen. Dans le but de mesurer les progrès réalisés, la Commission européenne souhaite que des données fiables soient disponibles en continu afin de pouvoir les agréger au niveau français et européen.

Les porteurs de projets devront obligatoirement renseigner les données relatives à chaque participant.

Le module de suivi est intégré au système d'information « Ma Démarche FSE » pour permettre la saisie des informations relatives aux participants directement dans le système d'information, dès leur entrée dans l'action.

Pour le suivi des participants, des explications complémentaires (guide de suivi des participants, questionnaire et notice du questionnaire) sont téléchargeables en ligne sur le site : <https://mademarche-fse.fr>  
Les documents à renseigner sont téléchargeables depuis Ma Démarche FSE : <https://mademarche-fse.fr>

Un questionnaire d'aide au recueil des données à l'entrée des participants dans une action cofinancée par le Fonds social européen, une notice d'utilisation à destination des porteurs de projets, ainsi qu'un fichier Excel d'import des participants sont disponibles sous le lien suivant : sur le site <https://ma-demarche-fse.fr/demat/>, après vous être identifié et avoir créé votre demande de subvention, sélectionner l'onglet « Outils suivi participants »

### 5.6 Participant FSE

Pour la Commission européenne, **est participant** une personne qui bénéficie **directement** d'une intervention du FSE et/ou de l'IEJ (bénéficiaire final que l'opération FSE est censée aider). Seules les personnes qui peuvent être identifiées, pour lesquelles il est possible de recueillir les données personnelles (identifiées à l'annexe I du règlement FSE) et pour qui des dépenses sont rattachées, doivent être

enregistrées en tant que participants.

Les personnes qui bénéficient du FSE de **manière indirecte** ne sont donc pas des participants. Cela concerne par exemple les actions collectives de sensibilisation, d'information dans des amphithéâtres. De même, une personne bénéficiant d'une action individuelle de conseil anonyme sous forme de guichet sans prise de rendez-vous et en libre-service, ne peut être considérée comme un participant. Par conséquent, ces opérations ne donnent pas lieu à suivi des participants. L'objectif du FSE est en effet de financer des actions dont l'intervention contribue à améliorer la situation des participants ; la logique d'intervention, qui induit des indicateurs de résultat traduisant un changement de situation, traduit bien cette idée.

Par ailleurs, si une personne est bien identifiable et bénéficie directement du FSE mais que l'opération n'a duré qu'une journée ou moins (date de sortie = date d'entrée), alors elle n'est pas considérée comme un participant.

En effet, il n'est dans ce cas pas possible de qualifier la sortie ni la valeur ajoutée de l'intervention.

Par ailleurs, il est rappelé que contrairement à la programmation 2007-2013, l'obligation de saisie des informations relatives à chaque participant relève désormais du porteur de projet, et non plus du service gestionnaire. Il est recommandé de saisir ces informations au fil de l'eau.

## 6. Modalités administratives

### 6.1 Dépôt des demandes de concours

Un dossier complet de demande d'une subvention du FSE doit être saisi et validé dans l'outil [https://ma-demarche-fse.fr/si\\_fse/servlet/login.html](https://ma-demarche-fse.fr/si_fse/servlet/login.html) avant la fin de la période de réalisation de l'opération.

Il doit avoir été déposé et transmis, avant la date butoir de réponse fixée au paragraphe VI du présent document.

Les guides d'utilisation des outils [www.ma-demarche-fse.fr](http://www.ma-demarche-fse.fr) sont également mis à disposition des porteurs de projet sur le site [www.ma-demarche-fse.fr](http://www.ma-demarche-fse.fr)

### 6.2 Calendrier

Les dossiers de demande de subvention doivent être déposés entre le 17 octobre et le 16 décembre 2016.