

Fiche-action 3 : *Expérimenter une nouvelle ingénierie territoriale facilitant l'accès à l'emploi*

LEADER 2014-2020	GAL ARBOIS POLIGNY SALINS CŒUR DU JURA	
ACTION	N°3	<i>Expérimenter une nouvelle ingénierie territoriale facilitant l'accès à l'emploi</i>
SOUS-MESURE	19.2 – Aide à la mise en œuvre d'opérations dans le cadre de la stratégie de développement local mené par les acteurs locaux	
DATE D'EFFET	01/07/2015	
1. DESCRIPTION GENERALE ET LOGIQUE D'INTERVENTION		
a) Champs en option suivant les orientations stratégiques choisies par LEADER dans chaque AG		
<p>Le diagnostic AFOM et l'identification des besoins ont permis de définir une ligne stratégique <u>régionale</u> de poursuite du développement des activités économiques en milieu rural, génératrices de valeur ajoutée et valorisant les atouts environnementaux de la Franche-Comté. Cette stratégie se décline en 3 grands axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gagner en compétitivité en visant la double performance économique et environnementale. - Maintenir un tissu rural actif sur l'ensemble du territoire. - Développer l'attractivité des territoires ruraux. <p>La fiche-action 3 « Expérimenter une nouvelle ingénierie territoriale facilitant l'accès à l'emploi » contribue à l'axe 3 de développement de l'attractivité des territoires ruraux.</p> <p>Elle répond également aux domaines prioritaires suivants du FEADER :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1a) : Favoriser l'innovation, la coopération et le développement de la base de connaissances dans les zones rurales ; - 6a) faciliter la diversification, la création et le développement de petites entreprises ainsi que la création d'emplois ; - 6b) Promouvoir le développement local dans les zones rural. 		
b) Objectifs stratégiques et opérationnels		
<p>Le développement de l'économie locale est conditionné par la mise en adéquation entre l'offre d'emplois et les compétences du territoire. La professionnalisation des actifs passe alors par des formations et qualifications spécifiques, dont la nature doit être précisée, et la mise en œuvre à organiser. La facilitation de l'accès à l'emploi passe aussi par la possibilité de bénéficier d'un certain nombre de services associés, qu'il importe de coordonner et de développer : garde d'enfants, mobilité (<i>ces services font l'objet d'une fiche dédiée : fiche-mesure n°6</i>).</p> <p>Enfin, dans un territoire où les besoins d'emplois peuvent être fluctuants (notamment dans l'agriculture et le tourisme en fonction des saisons, mais également dans les services à la personne), une réflexion sur la thématique du temps partagé et sur sa mise en œuvre est incontournable. L'innovation doit guider l'action du Pays – sur les questions d'emploi comme dans les autres domaines – afin de concevoir, d'expérimenter et de mettre en œuvre des solutions adaptées localement.</p> <p>Les actions menées s'appuieront sur les dispositifs existants (plateforme RH départementale, Pôle Emploi...), et viendront en complémentarité de celles pouvant être soutenues via le FSE.</p> <p>Enfin, des expérimentations seront menées pour rapprocher les jeunes du tissu économique local afin de susciter l'entrepreneuriat, tenter de préparer les jeunes aux besoins de main d'œuvre locale de demain et créer les conditions d'emploi favorables pour que les jeunes du territoire soient de futurs actifs locaux.</p>		

Objectifs stratégiques :

1. Permettre aux habitants du territoire d'accéder aux emplois créés par les grands projets structurants (endogènes et exogènes) et les activités en développement.
2. Créer des conditions d'accueil favorables aux salariés originaires de l'extérieur du territoire et les « fixer » durablement sur le territoire.
3. Adapter l'offre de main d'œuvre aux besoins des entreprises.
4. Optimiser les modalités pour que les temps partiels non choisis évoluent vers des temps complets.
5. Soutenir l'accompagnement vers l'emploi des publics précaires.
6. Faciliter l'accès à l'emploi des jeunes du territoire.

Objectifs opérationnels :

1. Mener une démarche de type Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale.

2. Expérimenter une démarche d'emplois partagés et/ou d'emplois mutualisés.

- Action 2.1. Accompagnement humain (ingénierie) visant à la réflexion et la préfiguration de telles expérimentations.
- Action 2.2. Fonctionnement et animation du (des) dispositif(s) à expérimenter, uniquement pendant la première année d'existence.

3. Développer les liens entre les jeunes et le monde de l'entreprise.

c) Effets attendus

Sécurisation des parcours et des trajectoires professionnelles et / ou l'employabilité des publics cibles :

- Une organisation de l'accompagnement à l'emploi adaptée aux opportunités offertes par les projets structurants et autres entreprises.
- Une offre de formations qui répond aux besoins en qualifications du territoire.

Amélioration de la prise en compte de la dimension RH :

- Une meilleure prise en compte des temps partiels non choisis pour une évolution vers des temps complets.

Renforcement de la compétitivité des entreprises notamment par la prise en compte du facteur humain :

- Une amélioration du fonctionnement des entreprises (questions RH, organisation...).

2. TYPE ET DESCRIPTION DES OPERATIONS

1. Mener une démarche de type Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale : Etudes et plan d'actions :

Il s'agit de mener une démarche de type Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale dont les objectifs sont, d'une part de tendre vers une adéquation entre les besoins de main d'œuvre des entreprises et les actifs du territoire, et d'autre part d'accompagner les entreprises dans leurs missions relatives aux ressources humaines.

Cette démarche, qui associe divers acteurs du développement économique, de l'emploi, de l'insertion et de la formation, nécessite des étapes de diagnostic (par exemple sur la typologie des entreprises, les besoins des entreprises et notamment en matière de ressources humaines, la typologie des actifs, les structures locales d'accompagnement et de formation, l'environnement local, les mutations pressenties...) et des phases d'action autour de l'emploi, la formation, l'environnement des salariés (logement, garde d'enfants, mobilité).

Cette fiche permettra donc d'accompagner une ou plusieurs études contribuant à la réalisation d'un diagnostic partagé, l'élaboration d'un plan d'actions évolutif au fur et à mesure que la démarche progresse (il peut être construit par étapes) et les actions qui en découleront (par exemple formation, sensibilisation des collectivités aux clauses sociales d'insertion, mise en place d'hébergements temporaires pour des saisonniers ...). L'animation de cette démarche, qui peut être répartie entre plusieurs entités, fait également partie des actions éligibles à cette opération.

2. Expérimenter une démarche d'emplois partagés et / ou d'emplois mutualisés :

Action 2.1. Accompagnement humain (ingénierie) visant à la réflexion et la préfiguration de telles expérimentations : identification des potentiels, mise en réseau des acteurs concernés, benchmarking concernant des initiatives d'emplois partagés et/ou mutualisés, accompagnement à l'émergence de dispositif(s), expertise / conseil.

Action 2.2. Fonctionnement et animation du (des) dispositif(s) à expérimenter, uniquement pendant la première année d'existence.

3. Développer les liens entre les jeunes et le monde de l'entreprise :

Expérimenter des actions visant à sensibiliser les jeunes au monde de l'entreprise et/ou aux besoins d'emplois locaux.

Il peut s'agir par exemple d'actions de parrainage (par exemple un chef d'entreprise qui coache un jeune en recherche d'emploi), de sensibilisation à l'entrepreneuriat (par exemple une Mini Entreprise qui rassemble des jeunes volontaires autour d'un projet entrepreneurial, encadrés par un chef d'entreprise et dont l'objet est de développer un outil ou service en vue de sa commercialisation), d'opérations de découverte des entreprises (par exemple rallye des métiers afin de faire découvrir à des élèves la diversité des métiers exercés dans les entreprises sur le territoire ou encore un salon des entreprises locales qui leur permettraient de présenter leurs activités et leurs besoins de main d'œuvre), mise en relation entre jeunes et entreprises (par exemple job-dating), temps de sensibilisation de jeunes aux besoins de main d'œuvre du territoire.

3. TYPE DE SOUTIEN

Subventions.

4. LIENS AVEC D'AUTRES REGLEMENTATIONS

- Axe 4 du PO-FEDER Franche Comté : OS 4.1 (priorité FSE 10-iii) : « *Améliorer les connaissances de base des personnes faiblement qualifiées à travers une meilleure intégration dans des parcours de formation* » et OS 4.2 (priorité FSE 10-3) : « *Augmenter le niveau de qualification des actifs* » c'est-à-dire des actions de formation / qualification.

- Complémentarité avec le PO FSE national notamment avec :

- **L'axe prioritaire 1 : Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs, soutenir les mobilités professionnelles et développer l'entrepreneuriat**, notamment les priorités d'investissement 8.1 (Accès à l'emploi grâce à des initiatives locales en faveur de l'emploi et au soutien à la mobilité professionnelle), 8.3 (emploi indépendant, l'entrepreneuriat et la création d'entreprises y compris les micro, petites et moyennes entreprises innovantes), 8.7 (modernisation des institutions du marché du travail, telles que les services publics et privés de l'emploi, de façon à mieux répondre aux besoins du marché du travail, y compris par des actions visant à améliorer la mobilité professionnelle transnationale ainsi qu'en faisant appel à des programmes de mobilité et à une meilleure coopération entre les organismes et les parties prenantes concernées).
- **L'axe prioritaire 2 : Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels**, notamment les priorités d'investissement 8.5 (L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs) et 8.6 (Vieillesse active et en bonne santé).
- **L'axe prioritaire 3 : Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion** à travers la priorité d'investissement 9.1 (L'inclusion active y compris en vue de promouvoir l'égalité des chances, la participation active et une meilleure aptitude à l'emploi).

Les projets éligibles à ces mesures seront orientés vers le FSE sauf la(les) prestation(s) visant à établir un diagnostic partagé et l'élaboration d'un plan d'actions d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale lesquelles émergeront au programme LEADER.

En dehors de ces lignes de partage identifiées, lorsqu'une opération est éligible à la fois à la stratégie LEADER et à un autre fonds européen, le fonds LEADER est prioritaire (excepté sur le programme Interreg France-Suisse). La demande devra donc être présentée obligatoirement dans le cadre du programme LEADER, sauf épuisement des enveloppes.

5. BENEFICIAIRES ELIGIBLES

De manière transversale à toute la fiche :

- Collectivités territoriales et leurs groupements.
- Etablissements Publics.
- Sociétés Publiques Locales.
- Sociétés d'Economie Mixte.
- Chambres consulaires.
- Entreprises au sens communautaire (micro, petites, PME, grandes).
- Sociétés Coopératives (SCIC, SCOP).
- Comités professionnels ou interprofessionnels.
- Syndicats professionnels ou interprofessionnels.
- Syndicats patronaux ou de salariés.
- Associations loi 1901.
- Agriculteurs et groupements d'agriculteurs, tels que définis ci-dessous**

* AGRICULTEURS :

- Les agriculteurs personnes physiques définis comme suit (2 critères cumulatifs) :

1) Exerçant une activité agricole, c'est-à-dire satisfaisant les 3 conditions suivantes :

- Etre affilié au régime de protection social des non-salariés des professions agricoles,
- Etre considéré comme non salarié agricole conformément à l'article L.722-5 du Code rural et de la pêche maritime,
- Réaliser les activités de production au sens de l'article L.311-1 du Code rural et de la pêche maritime visées au 1° de l'article L.722-1 du même code.

2) Etant âgés de 18 ans au moins à la date de la demande d'aide et n'ayant pas atteint au premier janvier de l'année du dépôt de la demande l'âge prévu à l'article D 161-2-1-9 du code de la sécurité sociale

- Les agriculteurs personnes morales qui exercent une activité agricole (Sociétés à objet agricole telles que GAEC, EARL, SARL, etc...), et dont au moins un des associés exploitants remplit les conditions d'âge définies ci-dessus pour les agriculteurs personnes physiques,
- Les fondations, associations et organismes de réinsertion sans but lucratif exerçant une activité agricole.

* GROUPEMENTS D'AGRICULTEURS :

- les CUMA constituées exclusivement d'agriculteurs ;
- les structures collectives portant un projet reconnu en qualité de GIEE constituées exclusivement d'agriculteurs ;
- toute structure collective (y compris certaines coopératives agricoles), constituée exclusivement d'agriculteurs.

6. DEPENSES ELIGIBLES

Frais de personnel internes au maître d'ouvrage : salaires, gratifications, charges sociales afférentes, traitements accessoires et avantages divers.

Coûts indirects de personnel éligibles à hauteur d'un taux forfaitaire de 15% des frais de personnel directs éligibles.

Frais professionnels réels du maître d'ouvrage (ou forfait journalier si ce type de dépenses correspond à un système unique du maître d'ouvrage) : frais de déplacement, frais de repas, frais d'hébergement.

Prestations de services et honoraires d'intervenants.

Frais professionnels des prestataires : frais de déplacement, frais de repas, frais d'hébergement.

Frais de communication (écrits/audio/numériques/signalétiques, sous forme de documents, supports, promotion ou publication) : conception, réalisation, édition et impression, diffusion, acquisition et pose, achat d'encarts publicitaires.

Frais de supports pédagogiques (écrits/audio/numériques/signalétiques, sous forme de documents, supports, promotion ou publication) : conception, réalisation, édition et impression, diffusion, acquisition et pose.

Acquisition de données.

Acquisition ou développement de logiciels informatiques spécifiques à l'opération.

Acquisition de brevets, licences, droits d'auteurs et marques commerciales.

Frais de participation à des colloques / salons / formations : inscription, frais de déplacement, frais de repas, frais d'hébergement du maître d'ouvrage ou ses participants.

Frais d'organisation d'événements : frais de location de salle, frais logistiques (location de matériel et

mobilier), frais de mission et réception (frais de déplacement, frais de repas, frais d'hébergement), assurance propre à l'événement.

Visites d'expériences hors territoire : frais de déplacement, frais de repas, frais d'hébergement du maître d'ouvrage et ses participants.

Cotisation / Adhésion à des organismes (sauf pour l'action 3).

Constitution de fonds documentaires (sauf pour l'action 3).

Frais de publicité réglementaire à destination du public et exigés par la réglementation européenne (panneau ou plaque explicative).

Ne seront pas éligibles les dépenses ayant trait aux projets :

- Relevante de la formation initiale.
- Éligibles au FSE (régional et national) sauf pour une (des) prestation(s) visant à établir un diagnostic partagé et l'élaboration d'un plan d'actions d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale.

7. CONDITIONS D'ADMISSIBILITE

Pas de critères d'admissibilité supplémentaires que ceux imposés par le respect de la réglementation européenne et/ou nationale.

8. ELEMENTS CONCERNANT LA SELECTION DES OPERATIONS

Les projets déposés au GAL seront examinés au fil de l'eau.

Une grille de sélection sera élaborée avec les membres du comité de programmation en début de programme.

Le GAL se réserve toutefois la possibilité sur certaines thématiques qu'il déterminera lui-même, d'organiser des appels à projets.

9. MONTANTS ET TAUX D'AIDE

- Taux maximum d'aide publique : 100 %.
- Taux de cofinancement FEADER: 80% des aides publiques totales.

Pour la durée de la période de sélection des projets, des taux d'aide publique fixes seront définis. Un système de modulation de ce taux fixe pourra être établi, par exemple par type de projets ou par type de porteurs de projets. Le taux d'aide publique ainsi défini sera compatible avec le maximum autorisé par cette fiche et avec le taux d'aide d'état appliqué au dit dossier qui pourra être plus contraignant.

Un règlement d'intervention reprendra les taux d'aide publique et les plafonds de dépenses éligibles. Ce règlement d'intervention pourra être modifié (révision à la baisse des montants et taux) sans modifier la convention.

Action 1.1 : Mener une démarche de type Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale.

Etude, animation, sensibilisation :

- Plafond de dépenses éligibles de 60 000 €.

Formation :

- Pour les porteurs de projets privés : Plafond de dépenses éligibles de 30 000 €.

Action 2.1. Accompagnement humain (ingénierie) visant à la réflexion et la préfiguration de telles expérimentations.

- Plafond de dépenses éligibles de 65 000 €.

Action 2.2. Fonctionnement et animation du (des) dispositif(s) à expérimenter, uniquement pendant la première année d'existence.

- Plafond de dépenses éligibles de 65 000 €.

Action 3.1. Développer les liens entre les jeunes et le monde de l'entreprise.

- Plafond de dépenses éligibles de 35 000 €.

Et de manière transversale, pour les moyens humains internes au maître d'ouvrage :

- Plafond de dépenses éligibles de 60 000 €.

10. INFORMATIONS SPECIFIQUES SUR LA FICHE-ACTION

Modalités d'évaluation spécifiques à la mesure :

Réponses aux questions évaluatives, mise en place d'indicateurs.

Questions évaluatives :

- La présente fiche action a-t-elle permis d'anticiper et/ou cerner les besoins de main d'œuvre des acteurs économiques pour les 3 prochaines années (à compter de 2017) ?
- La présente fiche action a-t-elle permis d'apporter des réponses satisfaisantes pour préparer les actifs du territoire aux besoins de main d'œuvre des entreprises ?
- Les dispositifs expérimentés en matière de temps partagé / temps mutualisé ont-ils permis de diminuer le nombre d'actifs précaires du fait de temps de travail incomplets ?
- Les expérimentations menées visant à créer des liens entre les jeunes et les entreprises ont-elles donné des résultats satisfaisants qui impliquent de les conduire dans la durée ?

Indicateurs :

INDICATEURS DE REALISATIONS	SOURCE	CIBLE
Nombre de dossiers programmés	Tableau de suivi des comités de programmation	12
Elaboration d'un plan d'actions d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale	Tableau de suivi des comités de programmation	1
Nombre d'actions de formation soutenues	Tableau de suivi des comités de programmation	3
Nombre de dispositifs expérimentés d'emploi partagé et/ou mutualisé	Tableau de suivi des comités de programmation	2
Nombre d'actions visant à développer les liens entre jeunes et entreprises	Tableau de suivi des comités de programmation	3
Montant total des dépenses éligibles relatives aux dossiers programmés	Tableau de suivi des comités de programmation	255 000 €
Montant de subvention FEADER programmé	Tableau de suivi des comités de programmation	178 800 €
Montant moyen de subvention FEADER attribué par dossier	Tableau de suivi des comités de programmation	14 900 €
INDICATEURS DE RESULTATS	SOURCE	CIBLE
Nombre d'emplois créés grâce au temps partagé et à la mutualisation d'emplois	Enquête en fin de programme	2 sur la durée du programme
Nombre d'emplois concernés par le temps partagé et la mutualisation d'emplois	Enquête en fin de programme, statistiques	15 sur la durée du programme
Nombre d'acteurs économiques locaux concernés par les dispositifs de temps partagé / temps mutualisé	Enquête en fin de programme	10 sur la durée du programme
Baisse du nombre de structures économiques qui rencontrent des difficultés de main d'œuvre (qualification, recrutement)	Enquête en fin de programme	5 % en fin de programme