

PME-PMI

La formation et l'emploi au cœur de la compétitivité

D'ici 2013, près de 140 millions d'euros vont être investis par l'Union Européenne en région Centre au titre du Fonds Social Européen. Le développement de la formation et de l'emploi en faveur des PME-PMI et de leurs salariés en constitue l'une des priorités.



Le FSE finance des actions favorisant...

la gestion des compétences, l'accès à la formation, le maintien dans l'emploi, le reclassement, l'apprentissage, la validation des acquis de l'expérience... dans une perspective d'accroissement quantitatif et qualitatif de l'emploi dans les entreprises et d'amélioration de la compétitivité régionale.

Accompagnées par...

des collectivités territoriales, des centres de formation, des organismes paritaires, des branches professionnelles, des chambres consulaires, des pôles de développement économique, des services de l'État...

Au bénéfice...

des entreprises et de leurs salariés.

www.europe-centre.eu



Objectif : mieux gérer les ressources humaines

En soutenant au sein des entreprises, des branches, des pôles de compétitivité... les pratiques innovantes permettant d'anticiper les évolutions dans l'emploi

Les types d'actions aidées

- Information des dirigeants sur les enjeux de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)
- Études prospectives, sectorielles ou territoriales, sur les évolutions de l'emploi et des besoins en compétences
- Accompagnement des entreprises (démarche individuelle ou collective) dans l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Par exemple

Passer d'une gestion réactive des besoins en emplois et en compétences à une gestion proactive, fondée sur leur anticipation, est aujourd'hui tout l'enjeu d'une gestion efficace des ressources humaines. Pour aider les PME-PMI à s'engager dans une telle démarche, un accompagnement très large est proposé.

A partir d'une analyse de l'environnement technologique et concurrentiel de l'entreprise et de ses données sociales (turn-over, évolution des carrières, politique de recrutement, pyramide des âges, pénibilité du travail, absentéisme, perte de savoir-faire...), une palette d'outils permet d'anticiper les actions à conduire :

- besoins en **compétences nouvelles** ;
- amélioration de l'organisation du travail ;
- adaptation de **postes de travail** ;
- qualité du recrutement, accueil et intégration des nouveaux salariés ;
- **gestion sur mesure des carrières...**

Taux d'intervention maximum : 40 % de la dépense éligible.

La reconversion et le reclassement aussi !

Des fonds européens peuvent être mobilisés en faveur de la mobilité et du reclassement des salariés, notamment en cas de plan social (parcours de formation qualifiante, reconversion professionnelle, accompagnement à la création-reprise d'entreprise, congé individuel de formation...)

Taux d'intervention maximum : 40 % de la dépense éligible.



Une richesse à valoriser, les seniors

Favoriser le maintien ou le retour à l'emploi des plus de 50 ans, c'est permettre à l'entreprise, dans une gestion dynamique de ses effectifs, de profiter d'une réelle richesse humaine et professionnelle.

Dans un contexte national favorable (des décrets, à l'étude, prévoient pour 2010 la mise en place d'accords ou de plans d'actions seniors dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés), le FSE peut apporter une aide décisive.

Types d'actions soutenues : accompagnement des entreprises dans leur gestion des âges, actions en faveur de l'emploi des seniors, développement du tutorat pour favoriser l'échange de savoir-faire entre les générations...

Taux d'intervention maximum : 45 % de la dépense éligible.



Objectif : faciliter l'accès des salariés à la formation

En développant prioritairement l'accès à la formation des salariés de bas niveau de qualification, des femmes, des travailleurs fragilisés (personnes handicapées, jeunes précaires, seniors...), afin de sécuriser leur trajectoire professionnelle

Les types d'actions aidées

- ▶ Démarches collectives de qualification et de formation conduites par les OPCA
- ▶ Développement des plans de formation dans les entreprises
- ▶ Accompagnement des démarches individuelles des salariés (Congé individuel de formation...)
- ▶ Formations aux savoirs de base

Par exemple

Cette **entreprise de fabrication de meubles de luxe** est aujourd'hui confrontée à la forte concurrence des pays émergents. Le renforcement des compétences du personnel est une nécessité, mise en évidence par un audit des ressources humaines qui a souligné l'insuffisance d'accompagnement et de formation des **salariés accédant à de nouvelles responsabilités**.

Six hommes et dix femmes ont donc intégré un **plan de formation pluriannuel en dix-sept modules** (management, relation-client, gestion, économie...) visant leur professionnalisation et la sécurisation dans leur poste.

D'un montant éligible de 100 000 €, cette action a été financée à hauteur de 40 % par le FSE.

Un réseau de vingt six "Espace Libres Savoirs"



Mises en place par la Région Centre pour favoriser la formation des salariés aux savoirs de base, ces structures pilotent plusieurs types de formations courtes (moins de 80 heures) baptisées "Visas", dans des domaines tels que la communication écrite et orale, les langues vivantes, les mathématiques, la bureautique, l'internet...

Un exemple de formation aux savoirs de base pour les salariés d'une entreprise

En 2008, une formation a été mise en place sur trois mois au sein d'un Centre d'Aide par le Travail. Par groupe de sept, des salariés ont reçu une formation visant à maintenir et renforcer leurs connaissances de base en mathématiques, utiles dans leur pratique professionnelle.



Un soutien à l'apprentissage

L'apprentissage bénéficie d'un important soutien du FSE, concentré sur les dispositifs d'amélioration de la qualité de la formation dans les CFA :

- soutien individuel, dédoublement des classes, parcours individualisés
- accès aux savoirs de base
- suivi des jeunes en entreprise
- formation des formateurs
- lutte contre l'abandon en cours de formation
- utilisation des TIC dans les pratiques pédagogiques

Taux d'intervention maximum : 45 % de la dépense éligible.



Objectif : développer la validation des acquis de l'expérience

En accompagnant les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment collectives, afin de permettre à un maximum de salariés d'accéder à une qualification reconnue, gage de motivation et de meilleure employabilité.

Les types d'actions aidées

- ▶ Sensibilisation, orientation et accompagnement des candidats et de leurs employeurs
- ▶ Développement d'une offre de formations individualisées permettant d'apporter le complément de formation requis pour l'obtention du diplôme visé
- ▶ Intégration de la VAE dans la stratégie des entreprises et des branches

Par exemple

Pour permettre à vingt-six de ses **agents de service hospitaliers sans diplôme** mais justifiant d'une solide expérience d'acquérir un diplôme professionnel, cette clinique régionale s'est engagée dans un processus de VAE.



Après une sensibilisation à la démarche, les agents ont suivi un **module de positionnement professionnel (70 heures de formation)**, puis ont rédigé leur livret de présentation des acquis et défendu leur dossier devant un jury. **Six tuteurs** issus de l'entreprise et **spécialement formés** les ont accompagnés individuellement.

Sept salariés ont obtenu le Diplôme professionnel d'aide soignant et ont bénéficié d'une promotion interne. Les autres dossiers sont en cours.

Cette démarche d'un coût global de 67 800 € a été financée par le FSE à hauteur de 45 %.

Vous avez un projet

- Est-il éligible au FSE ?
- A quel niveau pourrait-il être aidé ?
- De quels autres dispositifs pourrait-il bénéficier ?
- Quelle est la marche à suivre ?

Nous sommes là pour vous répondre

- Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle :
02 38 77 68 57
www.centre.travail.gouv.fr
- Conseil régional
Direction de l'Action Publique Européenne :
02 38 70 32 80
www.regioncentre.fr

Et pour en savoir plus

- Les fonds européens (FSE, FEDER, FEADER) et leurs objectifs
- L'identification de l'éligibilité d'un projet par recherche thématique ou par mots-clés
- Des exemples de projets aidés
- L'actualité des fonds en région Centre
- Les questions fréquentes...

www.europe-centre.eu