



**PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités**

APPEL À PROJET MUTE COS 2023

«Séniors et emploi»

Accompagnement des démarches d'anticipation
des Mutations Économiques et de Développement
de l'Emploi et des Compétences

Date limite de dépôt des candidatures :
30/09/2023 (clôture de l'AAP)

1. Enjeux et objectifs de l'appel à projet 2023	4
2. Nature des projets attendus	5
3. Les publics visés et territoires	5
4. Le cadre du conventionnement	6
4.1 L'action de développement pour l'emploi et les Compétences (ADEC)	6
4.2 La prestation conseil en Ressources Humaines (PCRH).....	7
4.3 L'action territoriale expérimentale et innovante (ATEI).....	7
5. Éléments administratifs et financiers	7
5.1 Principes généraux	7
5.2 Dépôt des dossiers	8
5.3 Éligibilité et nature des projets	9
Critères d'éligibilité des porteurs	9
Critères de sélection des dossiers	9
Porteurs de projets	9
Contenu du projet.....	9
Modalités de sélection.....	9
6. Mise en œuvre, suivi et évaluation.	10
Conventionnement.....	10
Dispositions communes	10
Dispositions particulières (PCRH)	10
Communication	10
Confidentialité des données personnelles.....	11
Contacts opérationnels au sein de la DREETS.....	11

Le contexte : la situation des seniors sur le marché du travail et la question de la santé au travail

Des perspectives d'emploi et de retour à l'emploi qui diminuent fortement avec l'âge

Dans les Hauts-de-France, les seniors représentent un tiers de la population des 15-64 ans selon une étude l'INSEE¹. Leur taux d'emploi est de 54,7 % (58,5 % pour les hommes et 51,2 % pour les femmes), pour un taux d'activité de 62,4 % (66,7 % pour les hommes et 58,3 % pour les femmes) et un taux de chômage de 12,3 % (identique pour les hommes et les femmes), soit 4 points au-dessus du taux de chômage régional.

En termes de structuration du chômage, parmi les demandeurs d'emploi de la tranche d'âge 50-64 ans, on observe que 67,5 % sont des demandeurs d'emplois de longue durée (depuis plus d'un an). Ce pourcentage s'accroît avec l'âge puisqu'il passe de 63,7 % à 68,2 % puis 75,3 %, respectivement pour les 50-54 ans, 55-59 ans et 60-64 ans. On observe donc des sorties du chômage plus difficiles et un chômage de longue durée plus important.

Sur l'ensemble de la population salariée, en 2019, dans les Hauts-de-France, 1 salarié sur 3 est un senior.

Les seniors occupent principalement de l'emploi salarié (88,5 % contre 11,5 % de non-salariés). Il est cependant à noter qu'à partir de 60 ans, la part des seniors salariés diminue de 71 %, contre 41 % pour les non-salariés. Les seniors non-salariés prolongent davantage leur activité après 60 ans.

Les seniors ayant un emploi sont principalement des ouvriers qualifiés (dont 88% sont des hommes).

Du point de vue de la typologie des contrats de travail, 81,2 % des 50-64 ans sont en CDI (soit plus de 4 seniors sur 5) quand 7,2 % occupent un emploi précaire. Il s'agit principalement de CDD, contrats saisonniers ou vacataires (70 % des emplois précaires), d'emplois aidés (16% des emplois précaires) ou d'intérim (13 % des emplois précaires).

Si l'on se projette sur les perspectives de départ à la retraite, selon une autre étude de l'INSEE², en Hauts-de-France, plus de 813 000 seniors cesseraient définitivement leur activité d'ici 2030, soit près de 4 actifs sur 10 en emploi. Les départs seraient nombreux dans les secteurs les plus employeurs, comme le commerce, le transport ou la construction.

S'agissant du cas particulier de l'industrie, à l'horizon 2030, en fonction des spécialités, entre 43 et 50 % des techniciens de l'industrie en emploi cesseraient leur activité, ainsi que 36 % des ingénieurs et cadres techniques toutes spécialités confondues.

¹ Etude INSEE recensement de la population 2019

² Etude INSEE analyses Hauts-de-France, 12 novembre 2020

Pour ce qui est de la santé au travail, si la fréquence des accidents du travail est moins élevée chez les seniors, ils sont néanmoins plus graves. La moitié des cas d'inaptitude au travail concerne un senior³.

S'agissant de l'aspect santé ou handicap, il faut savoir que 46 % des personnes accompagnées dans le maintien en emploi par les Cap emploi de la région ont 50 ans et plus.

1. Enjeux et objectifs de l'appel à projet 2023

Les difficultés que rencontrent les seniors à faire face à un marché du travail insuffisamment inclusif et aux évolutions constantes des métiers ainsi que l'allongement de l'âge de départ à la retraite, nécessitent des actions volontaristes en faveur de leur emploi.

Le présent appel à projet vise donc à mettre en œuvre des actions spécifiques et transférables permettant de soutenir l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors et soutenir les démarches d'organisation intégrant la gestion de la seconde partie de carrière.

Il s'agit de soutenir des expérimentations innovantes qui exploreront et faciliteront :

- l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors ;
- la prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelles des seniors ;
- la transmission des compétences et des savoir-faire intergénérationnels ;
- la facilitation des reconversions et des transitions professionnelles ;
- l'employabilité des seniors en réponse aux tensions de recrutement.

Les projets présentés devront permettre :

- d'identifier les freins et les leviers (internes et externes à l'entreprise) au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors et de proposer des solutions transférables ;
- de proposer des solutions transférables de transmission des compétences et de reconversion (interne et externe) ;
- d'encourager et d'accompagner les démarches innovantes en termes d'organisation du travail favorisant l'emploi des seniors ;
- d'accompagner la prise en compte de l'inaptitude et de l'usure professionnelles et de ses impacts sur les organisations de travail ;
- de favoriser les pratiques d'adaptation des postes de travail et des compétences.

Les projets proposés veilleront à intégrer la notion d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

³ Etude CARSAT Nord-Pas-de-Calais-Picardie « les 50 ans et plus au travail : enjeux, constats et mesures de prévention », 2016

2. Nature des projets attendus

Les projets devront proposer un accompagnement des entreprises.

Les projets proposés qui s'inscrivent dans un cadre partenarial formalisé - qui offre l'opportunité d'associer les différents acteurs pouvant prendre part aux problématiques d'allongement des carrières- seront privilégiés.

Ils pourront articuler deux types d'approche et seront de nature à répondre aux besoins des entreprises en anticipation ou en adaptation :

- une approche collective : projets relatifs à une branche ou interbranches, à un territoire ou à un ensemble d'entreprises partageant les mêmes enjeux ;
- une approche individuelle, à destination d'une entreprise

La durée des projets présentés sera au maximum de 24 mois à compter du début de l'opération et en tout état de cause devront se terminer au plus tard au 1^{er} septembre 2025.

3. Les publics visés et territoires

3.1 Les entreprises

Sauf cas particulier, les projets éligibles devront être déployés par le porteur de projet au bénéfice des TPE et PME régionales au sens de la réglementation européenne, c'est-à-dire respectant les caractéristiques suivantes :

- entreprises de moins de 250 salariés ;
- dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions € ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions € ;
- pour les entreprises appartenant à un groupe, les mêmes critères doivent être respectés au niveau du groupe.

3.2 Les salariés

Les bénéficiaires visés en priorité par les actions déployées dans le cadre de cet appel à projets sont :

- les salariés de 50-64 ans ;
- les salariés seniors des premiers niveaux de qualification (niveau 3 et 4) ;
- les seniors détenant des compétences menacées d'obsolescence ;
- les salariés les plus exposés à l'usure professionnelle et à la pénibilité ;
- les salariés en situation de handicap.

3.3 Les territoires

Les projets soutenus devront bénéficier aux entreprises et aux seniors situés sur le territoire des Hauts-de-France. Des projets transfrontaliers pourront être déposés mais seuls les partenaires des Hauts-de-France seront financés via cet appel à projets.

4. Le cadre du conventionnement

Les projets soutenus devront nécessairement et exclusivement reposer sur un conventionnement portant sur une ou plusieurs des mesures suivantes. (cf fiches descriptives annexes).

4.1 L'action de développement pour l'emploi et les Compétences (ADEC)

L'ADEC n'a pas pour finalité de financer les actions de formation en tant que telles (d'autres dispositifs tels que le FNE peuvent être mobilisés pour cela). Aussi ces actions doivent se réaliser dans une optique expérimentale permettant de valider la mise en œuvre de l'ingénierie réalisée. Il importe par ailleurs de veiller à ce que l'aide de l'Etat ne se substitue pas aux obligations légales et réglementaires des entreprises et ne participe pas au financement de formations obligatoires.

L'ADEC répond à plusieurs objectifs :

- la mise en œuvre d'actions opérationnelles permettant aux organisations d'adapter leurs outils de GPEC, de formation et de certification ;
- la sécurisation des parcours des actifs : renforcer leur employabilité, faciliter leur gestion de carrière, fluidifier leurs recrutements, sécuriser leur mobilité ;
- le renforcement des TPE-PME, notamment en optimisant leur gestion RH pour en faire un levier de compétitivité : anticiper les enjeux RH à relever, identifier les besoins d'évolution des compétences outiller et mutualiser les compétences (groupement d'employeurs, RH partagés, tutorat), apprendre à identifier les ressources utiles ;
- la consolidation d'un dialogue social de qualité autour des enjeux emploi/formation.

Les ADEC reposent sur des actions de préférence collective, concernant et bénéficiant à des publics cibles (TPE/PME, actifs occupés) :

- à destination des entreprises d'une branche professionnelle, d'un secteur ou d'un territoire : prestations d'accompagnements RH ou thématiques (RSE, transition digitale, transition écologique, cyber sécurité, qualité de vie au travail...), individuels ou collectifs ;
- à destination des actifs occupés de la branche, du secteur ou du territoire : actions expérimentales de formation, pouvant être réalisées en tout ou partie à distance (FOAD) ou en situation de travail (AFEST, FIT), bilans de compétences, tutorat, certification, acquisition des compétences nécessaires à un projet de mobilité, etc

4.2 La prestation conseil en Ressources Humaines (PCRH)

L'objectif général de cette prestation de conseil est de proposer un accompagnement personnalisé aux TPE-PME pour répondre à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines (RH), pour les encourager à adapter leurs pratiques à leurs besoins.

La prestation est portée par un partenaire pour le bénéfice de plusieurs entreprises issues d'une même branche ou d'une même filière, d'un même territoire ou partageant des problématiques communes ou connexes.

Elle peut se décliner selon deux modalités qui peuvent se combiner :

- accompagnement individuel des entreprises pour développer la fonction RH ;
- accompagnement collectif pour répondre à des problématiques et enjeux communs, par exemple par des partages d'expérience, le développement d'outils partagés, la mutualisation de compétences...

Une priorité sera donnée à tout projet visant à améliorer et pérenniser le recrutement des seniors au sein des TPE/PME.

4.3 L'action territoriale expérimentale et innovante (ATEI)

Les Actions Territorialisées Expérimentales et Innovantes (ATEI) sont une modalité de mise en œuvre d'actions à l'échelon d'un territoire.

Dans le cadre du présent AAP, des modalités de mises en œuvre d'actions expérimentales pouvant mixer ADEC et Prestation Conseil RH mais à caractère infra-régional sont acceptées sous l'appellation ATEI.

L'ATEI consiste à doter les territoires d'une offre de services destinée à accompagner les entreprises et les salariés dans leurs projets d'évolution des compétences. L'ATEI a vocation à créer des partenariats, travailler sur des problématiques fortes du territoire ou bien encore impulser des dynamiques territoriales...

5. Éléments administratifs et financiers

5.1 Principes généraux

Les actions relevant du présent appel à projets pourront être financées par le budget opérationnel de programmation (BOP) 103, intitulé « accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi ». Le projet présenté ne doit pas avoir débuté avant le dépôt de candidature.

L'aide prend la forme d'une subvention et fera l'objet d'un conventionnement entre le porteur et la DREETS (un conventionnement unique concernera chaque dispositif sollicité, y compris dans le cadre d'une opération mobilisant plusieurs dispositifs). Le porteur de projet propose un budget équilibré.

Le montage financier doit respecter les dispositions suivantes :

- les projets devront mobiliser d'autres sources de financement, privées ou publiques (fonds régionaux, départementaux, européens...);
- les actions déjà financées (notamment celles relevant du cœur de mission du porteur et pour lesquelles il est déjà financé) ne peuvent être prises en charge ;
- le budget doit respecter les taux d'intervention issus des régimes européens d'encadrement des aides applicables ;
- Sauf exception, le montant de subvention attendu ne pourra pas excéder 100 000 € par projet.

La subvention accordée est versée au porteur de projets, chef de file du consortium le cas échéant, qui organise les partenariats entre les acteurs.

Pour rappel, les projets déposés par un consortium de partenaires seront privilégiés lors de la sélection des lauréats.

En cas de consortium, un accord de consortium devra être établi avec les acteurs et préciser notamment les règles de gestion et de versement. Une copie de cet accord devra être jointe au dossier de candidature.

Le porteur de projet reste la personne morale juridiquement responsable de l'utilisation des fonds perçus. Il est responsable de l'exécution du projet et justifie de son avancement, des dépenses réalisées dans ce cadre et reçoit la subvention. Le porteur devra supporter et être en mesure de justifier l'ensemble des dépenses liées au projet.

Régimes d'aide

Les projets proposés devront être compatibles avec la réglementation européenne des aides publiques aux entreprises (appelées « aides d'État »).

5.2 Dépôt des dossiers

Les porteurs souhaitant répondre au présent appel à projets feront parvenir, pour chaque projet, une candidature comportant les éléments demandés en annexe 1.

Les porteurs sont libres de joindre à leur dossier, dans des proportions raisonnables, tout document qu'ils jugeront utiles.

Tout dossier incomplet à la date de la clôture définitive sera rejeté.

La date limite du dépôt des dossiers est fixée au 30 septembre 2023.

L'Appel à Projets sera définitivement clos au 30 septembre 2023.

Les candidatures doivent être envoyées par courriel aux adresses suivantes : peter.fardel@dreets.gouv.fr, jean-pierre.charny@dreets.gouv.fr et benedicte.motheron@dreets.gouv.fr ((20 Mo maximum) préciser en objet : AAP-MUTECO 2023 et le nom de la structure).

Des échanges avec les services de la DREETS peuvent avoir lieu avant le dépôt de candidature pour apporter aux candidats potentiels les éclairages nécessaires.

5.3 Éligibilité et nature des projets

Critères d'éligibilité des porteurs

Est éligible toute personne morale en bonne santé financière et dont l'activité s'inscrit dans le périmètre de cet appel à projets, notamment :

- opérateurs de compétences (OPCO) ;
- associations ;
- fédérations professionnelles ;
- chambres consulaires ;
- clusters d'entreprises, clubs de DRH.

Une entreprise ne peut candidater pour son propre compte. Elle peut cependant le faire si elle représente un collectif d'entreprises rassemblées autour d'une problématique commune.

Critères de sélection des dossiers

Les projets seront évalués et sélectionnés sur les critères suivants :

Porteurs de projets

- capacité technique et financière à mener le projet à son terme ;
- expérience dans le domaine dans lequel il souhaite intervenir ;
- capacité à mobiliser des partenariats y compris financiers.

Contenu du projet

- respect du présent cahier des charges ;
- réponse apportée à une problématique clairement identifiée et explicitée ;
- caractère opérationnel des actions proposées et quantification des résultats attendus ;
- caractère innovant des démarches proposées ;
- couverture géographique ou sectorielle du projet ;
- complémentarités ou synergies avec les dispositifs existants, notamment les ADEC et contrats de filières nationaux, les contrats de branche. Ce point doit obligatoirement faire l'objet d'un paragraphe spécifique dans le dossier ;
- impact sur les entreprises : réponse à des besoins des entreprises ;
- intérêt pour les entreprises bénéficiaires ;
- présence d'objectifs quantitatifs précis, en particulier nombre d'entreprises ou de salariés bénéficiaires (un minimum de 15 entreprises bénéficiaires par action collective sera recherché et les projets présentant des listes d'entreprises seront privilégiés) ;
- budget équilibré, réaliste et conforme au point 4 de cet AAP ;
- évaluation et capitalisation : proposition de critères d'évaluation exploitables.

Modalités de sélection

La DREETS Hauts-de-France s'assure de la recevabilité et de l'éligibilité des projets soumis. La DREETS réunit un comité de sélection régional afin d'évaluer collégialement chaque projet et de

déterminer les lauréats. A cette occasion, la DREETS pourra solliciter une présentation par le porteur.

Transparence du processus

Les documents transmis dans le cadre de cet appel à projets sont soumis à la plus stricte confidentialité et ne sont utilisés que pour la bonne marche du processus de sélection. Le porteur est informé que, dans le cadre de ce processus, l'avis de partenaires tiers pourra être sollicité ; ces partenaires seront alors astreints aux mêmes règles de confidentialité.

Toute personne ayant un intérêt personnel à agir dans les projets sélectionnés s'astreint à la clause de retrait pendant les temps d'échanges ou de débats sur le(s) projet(s) concerné(s).

Les résultats de l'appel à projets font l'objet d'une notification à chacun des porteurs candidats.

6. Mise en œuvre, suivi et évaluation.

Conventionnement

La DREETS Hauts-de-France établira une convention avec chaque porteur de projets sélectionné. Cette convention précisera notamment les modalités et conditions de réalisation des actions, les modalités de financement, les objectifs qualitatifs et quantitatifs ainsi que les livrables attendus.

Lors de la procédure de conventionnement, des ajustements sur le contenu des dossiers pourront être réalisés.

Le paiement d'une avance sera effectué à la signature de la convention.

Après notification de chaque convention, un suivi technique et administratif des projets sera effectué par les référents désignés au sein de la DREETS.

Dispositions communes

A la fin de chaque projet, un bilan complet sera envoyé à la DREETS dans les 3 mois suivants la fin de l'opération. Il synthétisera les aspects techniques, méthodologiques et financiers, ses résultats concrets, ainsi que les retombées économiques et partenariales que le projet aura pu générer.

Les lauréats s'engagent par ailleurs à établir un bilan intermédiaire à mi-parcours.

Dispositions particulières (PCRH)

Une instance régionale pilotée par la DREETS assurera la cohérence du dispositif, ainsi que la coordination et la consolidation des éléments d'évaluation et de suivi des actions. Dans ce cadre, il sera demandé à chaque lauréat retenu de contribuer à la démarche (participation aux réunions d'animation et de partage d'expériences, transmission du document de suivi de l'action...).

Communication

Les lauréats devront faire mention du soutien de l'Etat dans les différents supports destinés à la communication ou à la promotion de l'action, ainsi que dans toute invitation pour participer ou intervenir dans son programme.

Les actions et livrables pourront faire l'objet de capitalisation et de publication.

Confidentialité des données personnelles

Dans toutes ses démarches, le porteur s'engage à respecter la réglementation relative à la protection des données à caractère personnel en vigueur, en veillant notamment à l'information et à l'exercice des droits des personnes concernées.

Contacts opérationnels au sein de la DREETS

Pour toute question à propos de cet appel à projets :

Peter FARDEL : peter.fardel@dreets.gouv.fr

Jean-Pierre CHARNY : jean-pierre.charny@dreets.gouv.fr