



## Fonds Social Européen (FSE)

Programme Opérationnel National 2014-2020  
pour l'emploi et l'inclusion en métropole

## Aquitaine Limousin Poitou-Charentes

### APPEL A PROJETS PERMANENT

### du Volet déconcentré

**Promouvoir le vieillissement actif via le  
maintien et le retour à l'emploi des seniors**



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

**16 juin 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/sifse/servlet/login.html>**

**Vos contacts :**

**DIRECCTE Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes – Pôle Entreprises, Emploi,  
Economie – Service Fonds social européen (FSE)  
Chef de service : Thierry LANDAIS  
Adjoint au chef de service : Hakim FAKHET**

Sylvie JARDIN, chargée de mission FSE

Numéro direct : 05 56 93 81 65 – [sylvie.jardin@directe.gouv.fr](mailto:sylvie.jardin@directe.gouv.fr)



## 1. Améliorer la situation de l'emploi : un principe d'intervention des fonds structurels communautaires pour la période 2014-2020

La stratégie d'intervention du FSE pour 2014-2020 s'inscrit dans le contexte d'une crise économique et sociale majeure. L'action du fonds vise ainsi à corriger les déséquilibres structurels du marché du travail français et à faire face aux conséquences de difficultés sociales accrues, engendrées par la crise. Il vise ainsi l'accès et le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et des inactifs.

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

## 2. Cadres de référence communautaire et français



**L'Union européenne est particulièrement attentive au taux d'emploi.**

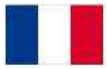
En 2010, l'Union européenne s'est dotée d'une stratégie sur dix ans, intitulée « Stratégie Europe 2020 », destinée à relancer l'économie européenne. Elle vise à développer une « croissance intelligente, durable et inclusive », en s'appuyant sur une plus grande coordination entre les politiques nationales et européennes. Dans cette perspective, l'Union européenne s'est fixée comme objectif d'amener le taux d'emploi à 75% pour les 20-64 ans en 2020.

La mise en œuvre de la stratégie Europe 2020 passe par 10 lignes directrices dont 4 spécifiques pour l'emploi. Les lignes directrices pour l'emploi, qui sont proposées par la Commission et approuvées par le Conseil, présentent les priorités et objectifs communs pour les politiques nationales de l'emploi.

Directives spécifiques pour l'emploi :

1. stimuler la demande de main-d'œuvre, notamment au moyen d'orientations en matière de création d'emplois, de fiscalité du travail et de fixation des salaires;
2. renforcer l'offre de main-d'œuvre et de compétences en s'attaquant aux faiblesses structurelles des systèmes d'éducation et de formation, et en luttant contre le chômage des jeunes et le chômage de longue durée;
3. améliorer le fonctionnement des marchés du travail en veillant tout particulièrement à réduire la segmentation du marché du travail et à améliorer les mesures actives du marché du travail et la mobilité sur ce marché;
4. garantir l'équité, combattre la pauvreté et promouvoir l'égalité des chances.

Ces directives pour l'emploi, adoptées pour la première fois en 2005, demeurent globalement stables jusqu'en 2014.



## La France s'est fixé des objectifs en matière de taux d'emploi des seniors

La France s'est prononcée pour : "Une Europe forte, moderne, innovante qui protège les citoyens face à la crise préserve et crée des emplois de qualité, une Europe qui leur donne les moyens de vivre dignement, de s'épanouir dans leurs métiers et d'en changer facilement s'ils le souhaitent".

La France entend donc utiliser les réponses proposées par la « Stratégie Europe 2020 » face aux inquiétudes exprimées dans notre pays quant à la crise, à la situation de l'emploi, à la sauvegarde du système de protection sociale. Ces réponses portent sur la politique industrielle, les nouvelles compétences et les nouveaux emplois, la modernisation des marchés du travail, l'encouragement à une croissance inclusive. Ce type de croissance vise à favoriser l'autonomie des citoyens via un taux d'emploi élevé, la modernisation des systèmes de protection sociale, le renforcement de la cohésion sociale et la lutte contre la pauvreté.

La France a retenu une cible nationale de réduction en 5 ans d'un tiers de la pauvreté ancrée dans le temps. Cette cible est associée notamment à 3 autres cibles nationales qui font l'objet d'un suivi régulier à travers un tableau de bord :

- réduction de 15% du nombre de personnes pauvres (au sens de la pauvreté monétaire relative à 60% du niveau de vie médian) ;
- réduction de 15% du nombre de personnes pauvres, en termes de conditions de vie ;
- réduction de 10% de la proportion de personnes vivant dans un ménage sans actif occupé.

La France s'engage à poursuivre ses efforts afin d'atteindre un taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans s'élevant à 75% d'ici à 2020<sup>1</sup>.

A cet effet, depuis 2013, la France a instauré le dispositif « contrat de génération » visant à favoriser le maintien en emploi des seniors, l'insertion durable des jeunes en emploi et la transmission des compétences dans l'entreprise. Il est issu de l'accord national interprofessionnel unanime du 19 octobre 2012, conclu à la suite de la négociation engagée par les partenaires sociaux à l'issue de la Grande conférence sociale de juillet 2012. Le contrat de génération est une opportunité pour les entreprises. Ce dispositif vise à changer de regard sur les âges et à redonner confiance aux entreprises pour accroître les embauches des jeunes en contrat à durée indéterminée, maintenir en emploi et recruter des seniors, mettre fin aux départs anticipés de seniors et assurer en amont la transmission de leurs compétences.

Au 31 décembre 2015, 47 534 demandes d'aides contrat de génération ont été acceptées sur la France (DOM compris), ces demandes ont permis à plus de 95 000 jeunes et seniors d'être recrutés ou maintenus en emploi. De plus, au 1<sup>er</sup> septembre 2015, 8,8 millions de salariés sont couverts par un accord ou un plan d'action d'entreprise ou de branche « contrat de génération ».

Depuis la Grande conférence sociale de juillet 2014, la France a réaffirmé l'objectif d'encourager le maintien en emploi actif des seniors. Cet objectif est décliné autour de 3 axes principaux :

- **l'accès à l'emploi** : lutter contre les discriminations liées à l'âge, renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi seniors, etc.
- **le maintien en emploi** : faciliter l'accès à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus, valoriser la transmission des compétences et la gestion des âges dans les entreprises, améliorer la qualité de vie au travail des seniors, etc.
- **l'innovation** : soutien à la création d'entreprise et au développement de formes innovantes d'emploi, souvent adaptées aux seniors.

A l'issue de cette conférence, chacune des DIRECCTE a décliné un plan d'action pour favoriser les initiatives innovantes territoriales et mobiliser tous les acteurs autour de la gestion des âges et de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

<sup>1</sup> En France, en 2010, le taux d'emploi des 20-64 ans atteint 69,2%



## Le Programme opérationnel national FSE 2014-2020 « Pour l'emploi et l'inclusion en métropole » intègre le principe de vieillissement actif.

Le Programme opérationnel national du Fonds Social Européen 2014-2020 « pour l'emploi et l'inclusion en métropole » s'inscrit dans un objectif d'amélioration de la situation de l'emploi. Il a pris pour engagement d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020, dans le cadre d'une croissance inclusive, qui vise à assurer d'une part, de nouvelles compétences et de nouveaux emplois, et d'autre part, à lutter contre la pauvreté.

Le programme opérationnel national compte, en ce sens, un objectif spécifique au sein de l'axe 2 « Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnel ».

Cet axe 2 se décline ainsi :

- **Objectif thématique 8** : « Promouvoir l'emploi durable et de qualité et soutenir la mobilité de la main d'œuvre » ;
  - o **Priorité d'investissement 8.6** : « Vieillesse active 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 ».

### 3. Quel diagnostic du taux d'emploi des seniors ?

La crise que traverse la France, depuis 2009, a fortement détérioré la situation du marché du travail. La France se caractérise par un taux d'emploi plus faible aux deux extrémités de la vie active : moins d'un jeune actif sur deux (47%<sup>2</sup>) et moins d'un senior sur deux (44,5%<sup>3</sup>) est en emploi en 2012.

Si le taux d'emploi des seniors a très sensiblement progressé, malgré la crise, il reste toutefois inférieur à la moyenne européenne (48,8%<sup>4</sup>).

Depuis le début de la crise en 2008, le taux de chômage a significativement augmenté en France, passant de 7,5% à 10,3% à la fin de l'année 2013 pour l'ensemble du territoire national<sup>5</sup> (départements d'outre-mer inclus). Le taux de chômage métropolitain s'élevait ainsi à 10%<sup>6</sup> au 2<sup>ème</sup> trimestre 2015.

En France, le taux d'emploi des 55-64 ans était de 47 %<sup>7</sup> en 2014. Il reste donc inférieur de 3 points à l'objectif de 50 % fixé par l'Union européenne (UE) et au-dessous du taux de 51,8%<sup>8</sup> pour l'ensemble des 28 membres de l'UE.

<sup>2</sup> En 2012, le taux d'emploi annuel moyen des jeunes âgés entre 20 et 24 ans est de 47%. (Eurostat, Ifsa\_Ergan, France -12/06/2014)

<sup>3</sup> En 2012, le taux d'emploi annuel moyen des seniors (55-64 ans) est de 44,5%. (Eurostat, Tsdde100, France -10/04/2014)

<sup>4</sup> En 2012, le taux d'emploi annuel moyen des 20 – 64 ans) en Union Européenne est de 48,8% (%). (Eurostat, Tsdde100, UE28 - 10/04/2014)

<sup>5</sup> Source : Eurostat. Tsdec450, France, 24/06/2014

<sup>6</sup> Source DARES (Tableau de bord trimestriel « Activité des seniors et politiques d'emploi », juin 2015)

<sup>7</sup> Source : DARES (Tableau de bord trimestriel « Activité des seniors et politiques d'emploi », Juin 2015)

<sup>8</sup> Source : DARES (Tableau de bord trimestriel « Activité des seniors et politiques d'emploi », Juin 2015)



Si ce taux pour l'ensemble des 55-64 ans est en progression de 10 points depuis 2003 (37%<sup>9</sup>), le taux de chômage des 55-64 ans a augmenté de 4,4 %<sup>10</sup> à 7% de 2003 à 2013. Ce paradoxe apparent s'explique principalement par l'allongement de la vie professionnelle qui engendre une augmentation « mécanique » du taux d'emploi.

Même si le taux de chômage des seniors reste bien en-deçà de celui de l'ensemble des actifs (9,9 %<sup>11</sup> en 2013), sa hausse a été plus rapide que pour le reste de la population. Parmi les demandeurs d'emploi en catégorie A, B ou C, 13 %<sup>12</sup> ont 55 ans ou plus en juin 2015 ; proportion qui s'est accrue depuis juin 2014 (+11 %<sup>13</sup>). En outre, les seniors sont plus touchés par le chômage de longue durée et leur taux de reprise d'emploi diminue au fur et à mesure qu'ils vieillissent.

Enfin, pour 42%<sup>14</sup> des 50 ans et plus, le retour à l'emploi des seniors se fait aujourd'hui en CDI contre 54%<sup>15</sup> pour les 25-49 ans.

Face à ces différents constats et aux évolutions démographiques en cours (augmentation massive de la part des plus de 60 ans dans la population française), préserver l'employabilité et la productivité des seniors devient primordial. Mais cet impératif se trouve confronté à une nécessaire adaptation des conditions de travail, incontournable si l'on veut éviter l'augmentation des risques professionnels et l'usure qu'ils peuvent générer : rythmes de travail, contraintes physiques (postures pénibles, manutention, vibrations mécaniques, etc.), environnement (agents chimiques dangereux, bruit, température extrême, etc.), mais aussi organisation du travail et prévention des risques psycho-sociaux.

La priorité d'investissement 8.6 du FSE porte sur le « vieillissement actif et en bonne santé ». Le terme « vieillissement actif » désigne le fait d'aider les seniors à rester aussi longtemps que possible en emploi afin qu'ils puissent contribuer à l'économie et à la société. La promotion du vieillissement actif dans l'emploi requiert, en particulier, une amélioration continue des conditions de travail et leur adaptation à l'état de santé et aux besoins des seniors, un meilleur accès à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie et une meilleure prise en compte de la transmission des compétences.

Toutefois, agir pour un « vieillissement actif et en bonne santé » ne peut pas se limiter aux conditions de travail et d'emploi des salariés âgés de 54 ans et plus. L'attention portée aux fins de carrière doit s'accompagner d'une attention plus grande vis-à-vis des différentes générations en amont. Les réflexions menées sur la situation des seniors impliquent la prise en compte systématique de tous les âges et de toutes les populations au travail (selon le genre ou la catégorie professionnelle, la question du vieillissement actif se pose différemment). Il s'agit donc pour les entreprises de relever un défi plus global d'anticipation et de sécurisation des parcours professionnels tant sur le champ de la santé que sur celui des compétences ou de l'engagement dans le travail.

En effet, pour les entreprises, la gestion des âges s'avère être un outil incontournable pour maintenir leur activité économique. Toutes les entreprises sont concernées du fait, en particulier, du vieillissement de la population active et du recul de l'âge de départ à la retraite.

Les enjeux pour l'entreprise sont nombreux : assurer des relations intergénérationnelles de qualité, conserver les savoir-faire au sein des équipes, éviter l'usure professionnelle et donc les risques sur la santé des salariés, la perte de motivation, etc.

Dans ce contexte, 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 :

- La prévention de la pénibilité et de l'usure professionnelle,
- L'intégration de la gestion des âges dans une démarche plus globale d'amélioration de la qualité de vie au travail dans l'entreprise.

<sup>9</sup> Source : DARES (Tableau de bord trimestriel « Activité des seniors et politiques d'emploi », Juin 2015)

<sup>10</sup> Source : DARES Analyses (emploi et chômage des 55-64 ans en 2013, février 2015)

<sup>11</sup> Source : DARES Analyses (emploi et chômage des 55-64 ans en 2013, février 2015)

<sup>12</sup> Source : DARES (Tableau de bord trimestriel « Activité des seniors et politiques d'emploi », Juin 2015)

<sup>13</sup> Source : DARES (Tableau de bord trimestriel « Activité des seniors et politiques d'emploi », Juin 2015)

<sup>14</sup> Source : DARES (Tableau de bord trimestriel « Activité des seniors et politiques d'emploi », Juin 2015)

<sup>15</sup> Source : DARES (Tableau de bord trimestriel « Activité des seniors et politiques d'emploi », Juin 2015)



## 4. Objectifs de l'appel à projets

Au regard des priorités communautaires et nationales, ainsi que de celles du Programme opérationnel national, la DIRECCTE Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes lance le présent appel à projets.

Cet appel à projets a pour objet de développer des actions visant à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors via, en particulier, 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.

### PRIORITES DE L'APPEL A PROJETS

Accompagner les acteurs de l'entreprise et les branches professionnelles dans leurs démarche de gestion des âges ayant pour objectif, en particulier, de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.





Les objectifs se déclinent selon les priorités suivantes :

Priorités soutenues	Types d'opérations susceptibles d'être ciblées par l'appel à projets
<p><b>Mobiliser les acteurs économiques sur les enjeux du vieillissement actif</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborer des bonnes pratiques en matière de promotion de l'emploi des salariés seniors et de lutte contre la discrimination sur la base de l'âge ;</li> <li>- Créer un environnement innovant transgénérationnel au sein des entreprises ;</li> <li>- Appuyer la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des accords négociés sur la gestion des âges et des compétences au sein des entreprises et des branches (mobilisation de l'encadrement supérieur et/ou intermédiaire, réalisation de supports interne de communication, etc.).</li> </ul>
<p><b>Aider les seniors à actualiser leurs compétences</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyser les causes des freins spécifiques à la formation des seniors ;</li> <li>- Promouvoir et faciliter l'entrepreneuriat chez les seniors ;</li> <li>- Elaborer une méthode pédagogique à destination des salariés seniors ;</li> <li>- Identifier les éléments stimulant la motivation des seniors pour améliorer leur qualité de vie professionnelle et personnelle (bénévolat, entrepreneuriat, conditions de travail, etc.) ;</li> <li>- Expérimenter des initiatives pour faciliter l'accès des seniors aux services internet et réseaux sociaux (groupe de travail, ateliers participatifs, etc.).</li> </ul>
<p><b>Développer des outils, des pratiques, des plans d'actions favorables au maintien dans l'emploi des seniors (âgés de 54 ans et plus)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagner les entreprises et les salariés dans la préparation des parcours professionnels (2ème partie de carrière, entretien professionnel, conseil en évolution professionnelle, mobilité sur la base des compétences, etc.) ;</li> <li>- Professionnaliser les pratiques de management dans un cadre de mobilité fonctionnelle (travail à distance, télétravail, etc.) ;</li> <li>- Intégrer la qualité de vie au travail dans les entreprises dans une politique de gestion active des âges ;</li> <li>- Accompagner les entreprises pour mettre en place des actions de prévention de la pénibilité (ergonomie du poste, organisation du travail, aménagement du temps de travail, télétravail, etc.) afin que les seniors puissent poursuivre leur carrière jusqu'à leur retraite ;</li> <li>- Développer des solutions permettant de prolonger la vie active et de faciliter la transition entre la vie active et la retraite.</li> </ul>
<p><b>Valoriser l'expérience et les compétences des seniors (âgés de 54 ans et plus)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagner les entreprises dans la transmission des compétences (tutorat et tutorat inversé, parrainage, procédures formalisées, charte des tuteurs, etc.) dans la mesure où cette transmission apporte une réelle amélioration des conditions de travail des salariés seniors (réduction effective du temps de travail, réduction des tâches pénibles, rémunération complémentaire, reconnaissance du tutorat, etc.) ;</li> <li>- Développer des outils permettant aux seniors de transmettre leurs compétences et expérience professionnelle.</li> </ul>





---

#### TYPES D'ORGANISMES BENEFICIAIRES POSSIBLES :

- Branches et fédérations professionnelles,
- Syndicats de salariés,
- Etablissements publics,
- Structures associatives,
- Groupement d'entreprises, fédérations et syndicats patronaux,
- OPCA, ANACT, chambres consulaires.

#### TYPES DE PROJETS

- **Projets d'appui aux structures en priorité**

Les actions qui pourront être sélectionnées seront des actions d'envergure régionale visant principalement des actions d'ingénierie. Seront en priorités sélectionnés les projets novateurs, aux pratiques exemplaires et transférables, intégrant une phase de capitalisation et d'essaimage.

Les projets d'appui aux structures seront financés en priorité dans le cadre de l'appel à projet. Il s'agit d'opérations ne comportant pas de participants dénombrables directement ex-ante ou ex-post mais **relevant d'une ingénierie de projet**. En effet, le FSE ne viendra financer des actions de formation induisant la prise en charge de coûts pédagogiques de stagiaires, que s'il s'agit de sous-actions d'un projet d'ingénierie, correspondant à une expérimentation d'un dispositif ayant vocation à essaimer sur le territoire de la région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes.

Les actions de communication et de sensibilisation seront éligibles à la seule et unique condition qu'elles constituent une étape dans la démarche d'accompagnement global. En revanche, celles qui ne visent que l'information et la sensibilisation seront exclues.

**Les opérations sélectionnées devront contribuer à atteindre les objectifs fixés dans le présent appel à projets. Lors de l'instruction, une attention particulière sera portée, à la qualité du diagnostic et du descriptif de l'opération qui devront être précis et détaillés dans la demande de concours, tant sur les objectifs à atteindre que sur les moyens opérationnels mobilisés à cette fin.**



## ANNEXE

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

#### 1. TEXTES ET DOCUMENTS DE REFERENCE

- ❖ 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.
- ❖ 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.
- ❖ 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.
- ❖ Programme Opérationnel National.

#### 2. REGLES COMMUNES DE SELECTION DES OPERATIONS ET D'ELIGIBILITE DES DEPENSES

**Attention :** Les porteurs de projets présentant une demande de cofinancement FSE pour la reconduction d'une opération doivent impérativement présenter un bilan synthétique et chiffré de celle-ci en appui de leur demande.

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

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

- Les projets doivent être menés au bénéfice direct ou indirect des publics éligibles visés par le programme opérationnel national FSE 2014-2020 pour l'emploi et l'inclusion en métropole et dans le périmètre géographique de la région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes pour lequel sont applicables les appels à projets du volet déconcentré ;
- 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 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, en particulier les obligations liées au bénéfice d'une aide du FSE ;
- 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.

Enfin, sont privilégiées les opérations présentant une « valeur ajoutée communautaire » au regard des dispositifs relevant du droit commun et répondant aux changements attendus 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 ;
- Le caractère structurant, innovateur et transférable du projet ;
- L'articulation des fonds ;
- L'effet levier pour l'emploi et l'inclusion ;
- Le caractère anticipatif des opérations sur les problématiques de mutations économiques ;
- 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. En revanche, les opérations qui ne visent que l'information et la sensibilisation des publics concernés sont proscrites. 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 sont précis et détaillés dans la demande de subvention, tant pour les objectifs à atteindre que pour les moyens opérationnels mobilisés à cette fin.**

Les services qui instruisent les demandes de concours, les Comités de programmation qui émettent un avis sur la programmation de l'aide, ainsi que l'autorité de gestion, les autorités de gestion déléguées et les organismes intermédiaires qui sélectionnent les opérations cofinancées, s'attachent à vérifier que le porteur de projet est à même de respecter les conditions de suivi et d'exécution de l'opération telles que prescrites par les textes communautaires et nationaux applicables.

En amont de la programmation de l'aide, le service instructeur et l'autorité de gestion s'interrogent sur l'opportunité d'une aide financière d'un faible montant, après une analyse en termes de coûts/avantages. Il est en effet inadapté d'imposer à un organisme bénéficiaire des charges significatives de gestion du dossier et de suivi de l'opération lorsque celle-ci est de très petite dimension.

- Les opérations soutenues au titre de la priorité d'investissement 8.6 sont appréciées au regard de leur :
- Contribution au développement du dialogue social et du dialogue social territorial sur la thématique du vieillissement actif et de la gestion des âges en entreprise ;
  - Apports à la sécurisation des parcours et des trajectoires professionnels des seniors.

#### **L'analyse de l'opération est faite selon les critères suivants**

- Temporalité des projets, appréciée au vu de la cohérence du calendrier de réalisation des actions proposées (viabilité du calendrier de réalisation) ;
- Vérification de l'adéquation entre les moyens mobilisés et les résultats attendus (capacité opérationnelle et proportionnalité des moyens) afin de statuer sur la faisabilité de l'opération ;
- 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 ;
- Capacité de l'opérateur à répondre aux obligations communautaires en termes de publicité.

## **2.2. 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 communautaires applicables) ;
- Elles doivent pouvoir être justifiées par des pièces comptables justificatives probantes ;
- 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 ;



Par ailleurs, 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.

### **2.3. Durée de conventionnement des opérations**

La pluri-annualité des opérations étant souhaitée, les opérations pourront s'échelonner sur une période de 12 à 36 mois. Une rétroactivité maximale de 6 mois avant la date de dépôt de la demande de subvention est possible pour ce qui est des dépenses engagées.

### **2.4. Cofinancement du Fonds social européen**

Le FSE intervient en complément d'un ou plusieurs cofinanceurs publics et/ou privés (externes ou autofinancement). **Le taux d'intervention du FSE est fixé à 50 % maximal du coût total du projet.**

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 24 avril 2012 relatif au SIEG « de minimis »,
- Décision de la Commission n°2012/21/UE du 20 décembre 2011 relative au SIEG.

**Seuls les dossiers présentant une demande supérieure ou égale à 15 000 € de crédits FSE peuvent être considérés recevables.**

Aucune avance n'est versée à la signature de la convention. Seule la production d'un bilan intermédiaire pour les opérations pluriannuelles ou présentant une réalisation d'au moins 30 % des coûts de réalisation pour les autres opérations, permet le versement d'un acompte.

**Des mesures de simplification sont introduites dans le cadre de la programmation FSE 2014-2020, dont les taux forfaitaires.** Ainsi, les porteurs de projets disposent de deux 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 de fonctionnement dans sa demande de subvention. Ce n'est qu'au moment de réaliser le bilan de l'action que la simplification du taux 40 % interviendra.
- 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 interne, dépenses directes de fonctionnement, dépenses directes liées aux participants) augmentées d'un forfait couvrant les dépenses indirectes calculés sur la base soit de 15% des dépenses directes de personnel pour les opérations dont le coût total annuel est supérieur à 500 000 € TTC, soit de 20 % des dépenses directes de personnel et de fonctionnement pour les opérations dont le coût total annuel est inférieur à 500 000 € TTC.

L'application du type de taux forfaitaires sera appréciée par le service instructeur.



### 3. PUBLICITE ET INFORMATION

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.