

# Engagements de développement des emplois et des compétences (Démarche EDEC)

## Présentation

---

Les EDEC permettent à l'Etat d'accompagner les branches professionnelles, les secteurs d'activité, les filières et les territoires dans l'anticipation des évolutions des emplois et des compétences. Ils constituent un levier pour impulser et mieux coordonner des actions partenariales de soutien et de développement de l'emploi

Il s'agit d'accords-cadre conclus au niveau national ou territorial dans une approche globale des questions de compétences et d'emploi.

Les EDEC s'inscrivent dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels et permettent aux bénéficiaires des entreprises visées de développer leurs compétences et leur capacité à occuper effectivement un emploi, au sein ou hors de l'entreprise ou du secteur concerné, en mobilisant les moyens les plus adaptés.

La réussite des EDEC passe par la mobilisation de l'ensemble des leviers d'intervention disponibles en recherchant les synergies et les contributions les plus adaptées aux besoins des personnes, des entreprises et des territoires.

## Composantes de l'EDEC

---

Un EDEC vise à anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur les emplois et les compétences et à mettre en œuvre **un plan d'actions** pour permettre aux actifs occupés de s'adapter à ces changements et ainsi sécuriser leurs parcours professionnels.

L'accord-cadre peut ainsi comporter :

- **un volet prospectif** pour anticiper les changements à l'échelle d'une ou plusieurs branches, d'un secteur d'activité ou d'un territoire et orienter les décisions en matière de développement de l'emploi et des compétences.  
Si un EDEC ne comporte que le volet prospectif, il peut prendre le nom de **contrat d'études prospectives**.
- **des actions de développement de l'emploi et des compétences** pour accompagner l'adaptation de l'emploi et des compétences des actifs occupés fragilisés par les mutations économiques et appuyer les TPE/ PME dans la mise en œuvre de leurs politiques de ressources humaines.

L'accompagnement peut être conjoncturelle (accompagnement sectoriel ou territorial lors d'une situation de crise ou de reprise économique) ou structurelle (soutien de l'emploi dans un secteur, une filière ou un territoire, développement de l'attractivité des métiers ou d'un secteur, accompagnement à la transition numérique et à la transition écologique...).

Sont privilégiées les approches collectives et innovantes et qui prennent en compte des objectifs de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Bénéficiaires finaux

---

Les plans d'actions doivent concerner les actifs occupés et en priorité les personnes les plus fragilisées (1ers niveaux de qualification, salariés âgés ou en seconde partie de carrière, actifs présentant des compétences menacées d'obsolescence...), les TPE/PME et les autres publics pouvant rencontrer des difficultés d'adaptation aux évolutions de l'emploi.

## Actions éligibles

---

Les EDEC n'ont pas pour finalité de financer les actions de formation en tant que telles (d'autres dispositifs tels que le FNE formation le permettent), hors actions expérimentales, mais ils peuvent couvrir l'ensemble des actions permettant d'anticiper et d'accompagner l'évolution des emplois et des qualifications des actifs occupés. A ce titre sont éligibles :

- ✎ **les actions de prospective et de diagnostic :**
  - études prospectives emplois/compétences dressant un panorama des évolutions de la branche professionnelle, du secteur ou du territoire et leurs conséquences sur l'emploi et les compétences à court, moyen, voire plus long terme ;
  - étude des impacts de la conjoncture économique ou des grandes transitions (numérique, écologique) sur les emplois et les compétences ;
  - cartographie des métiers, des emplois et des compétences ;
  - identification des métiers en tension et des causes de ces tensions ;
  - analyse de l'offre de formation et de certification...
- ✎ **les activités d'ingénierie** liées à l'amont des actions du projet ou constituant à elles seules des actions du projet :
  - construction d'outils numériques de prospective (baromètre emplois compétences, portail GPEC dynamique...) ;
  - construction de référentiels métier ou formation ;
  - élaboration de parcours emploi/formation, d'outils pédagogiques innovants, de dispositifs d'évaluation des compétences, de certification des qualifications ou de passerelles entre métiers ou certifications ;
  - construction d'outils visant à favoriser l'attractivité des métiers d'une branche ou d'un secteur (outillage pour améliorer les pratiques de recrutement et la marque employeur, démarches de qualité de vie au travail et de prévention des risques professionnels, développement du recours à l'alternance, actions de promotion et valorisation des métiers) ;
  - construction d'outils d'autodiagnostic (par ex : mesure du degré de maturité numérique ou écologique des entreprises) ;
- ✎ **les actions pour les salariés ou les entreprises d'une branche, d'un secteur ou d'un territoire**, de préférence collectives, bénéficiant directement aux publics cibles du projet :
  - prestations d'accompagnements RH ou thématiques (RSE, transition digitale, transition écologique, cybersécurité, qualité de vie au travail...),
  - actions expérimentales de formation, pouvant être réalisées en tout ou partie à distance (FOAD) ou en situation de travail (AFEST), bilans de compétences, tutorat, certification, acquisition des compétences nécessaires à un projet de mobilité...
- ✎ **les actions d'accompagnement** de la mise en oeuvre du projet de l'EDEC : information et appui aux entreprises, information des bénéficiaires, pilotage de l'accord, des projets, suivi de l'accord, évaluation de l'accord et des actions.

## Mise en oeuvre

---

A partir d'un partage des enjeux et objectifs, le plan d'actions du projet d'EDEC doit faire l'objet :

- ✎ d'un consensus partenarial autour de ses contenus,
- ✎ d'une mise en oeuvre par des partenaires responsabilisés et impliqués,
- ✎ d'un pilotage et d'un suivi organisés, outillés et effectifs tout au long de la durée du projet.

**L' EDEC peut être national ou territorial.** Il est signé par l'Etat (ministre ou préfet de région) et par **les organisations professionnelles de branche ou les organisations interprofessionnelles.**

Les syndicats de salariés peuvent également en être signataires ainsi que les collectivités territoriales, en particulier la Région.

Il peut aussi être signé par :

- ✎ des structures porteuses d'un projet collectif d'entreprises,
- ✎ des structures de gouvernance de pôle de compétitivité,
- ✎ des chambres consulaires,
- ✎ des Comités de bassin d'emploi...

L'accord-cadre peut être géré au niveau national ou régional (EDEC national), ou, pour un EDEC territorial, conduit à l'échelle régionale, départementale ou infra, en fonction des besoins et spécificités locales.

Les partenaires sociaux doivent être associés à la définition, à la signature et à la gestion des EDEC conclus territorialement. L'accord-cadre doit faire l'objet d'une concertation (au moins d'une consultation préalable) dans un cadre paritaire adapté (CPNE, Commission paritaire territoriale de branche...).

Il doit prévoir **un comité de pilotage et le mandatement d'un ou plusieurs organisme relais** pour assurer la gestion de l'opération : OPCO, chambres consulaires, structures ad hoc, Comité de Bassin d'Emploi... Dans les branches ou territoires peu structurés, une organisation professionnelle ou interprofessionnelle peut être organisme relais.

Pour des dépenses d'accompagnement et d'ingénierie liées à un EDEC, une autre convention cadre peut être conclue avec les organisations professionnelles ou les structures porteuses du projet collectif d'entreprises, les structures de gouvernance de pôle de compétitivité, les chambres consulaires, les comités de bassin d'emploi, signataires de l'accord cadre.

## L'aide de l'Etat

---

L'aide de l'Etat est négociée au cas par cas avec les partenaires compte tenu principalement :

- ↘ de l'intérêt des actions visées au regard de l'anticipation des inadaptations à l'emploi, du développement de l'emploi et des compétences,
- ↘ de la fragilité du public visé au regard de l'emploi, du niveau de qualification, de l'âge, du sexe,
- ↘ de la taille des entreprises dont relèvent les publics visés,
- ↘ du caractère collectif, innovant et expérimental des actions,
- ↘ de l'intervention, acquise ou potentielle, d'autres cofinancements,
- ↘ de l'importance de l'effet levier recherché par l'Etat.

**Pour les actions de prospective, d'ingénierie ou d'accompagnement**, le taux d'intervention sont fixés **entre 33 % et 50 %** des dépenses éligibles.

**Pour les actions de développement des compétences**, les taux d'intensité d'aide publique sont plafonnés à :

- . 70 % pour les salariés des entreprises de moins de 50 salariés
- . 60 % pour les salariés des entreprises de 50 à moins de 250 salariés (70 % pour les travailleurs défavorisés et/ou handicapés)
- . 50 % pour les salariés des entreprises de 250 salariés ou plus (60 % pour les travailleurs défavorisés et/ou handicapés).

L'aide publique aux **prestations de conseil des TPE/PME** est plafonné à 50 % du coût du conseil externe.

**Les dépenses éligibles** sont celles qui sont liées à la mise en oeuvre des actions éligibles listées plus haut. Les dépenses liées aux actions bénéficiant directement à des entreprises ou à des publics cibles (salariés, indépendants) peuvent correspondre à des prestations externes (prestations de conseil par ex) ou à des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de développement des compétences (actions expérimentales de formation, ...).

Dans ce dernier cas, les dépenses éligibles sont :

- ↘ les frais de personnel des formateurs, pour les heures durant lesquelles ils participent à la formation ;
- ↘ les coûts de fonctionnement des formateurs et des participants directement liés au projet de formation (frais annexes, matériaux et fournitures, amortissement des instruments et équipements, au prorata de leur utilisation exclusive) ;
- ↘ les coûts des services de conseil liés au projet de formation ;
- ↘ les coûts de personnel des participants à la formation et les coûts généraux indirects (coûts administratifs, location, frais généraux), pour les heures de formation.

L'aide de l'Etat est une subvention versée à l'organisme relais mandaté par les signataires de l'accord cadre pour gérer l'opération (voir plus bas).

**Les entreprises intéressées doivent s'adresser à leur OPCO ou à leur organisation professionnelle.**

## Contacts

---

DREETS et DDETS/PP : [coordonnées](#)

### Textes de référence

[Circulaire n° 2022/43 du 28 janvier 2022](#)