



PLAN DÉPARTEMENTAL D' ACTIONS DU VAL D'OISE OUTIL-AGES RH

Pour soutenir la compétitivité de l'entreprise





Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
Direction Départementale du Travail,
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Val d'Oise

TOUTES LES GÉNÉRATIONS EN ENTREPRISE

Avec l'Europe, les acteurs du Val d'Oise s'engagent

WWW.TOUTES-LES-GENERATIONS-EN-ENTREPRISE.COM

Chef de projet Hakim Kamouche
hakim.kamouche@direccte.gouv.fr

Introduction

Dés l'année 2007, la DDTEFP du Val d'Oise a décliné un plan départemental d'action en faveur du maintien et du retour à l'emploi des seniors,

Ce plan d'action pluriannuel s'appuie sur la compétence et l'expertise de nombreux acteurs sociaux économiques : CCI, GIE, CEEVO, CGPME, MEVO, CRAMIF, CNAV, UGEF, Pôle Emploi, AFPA, APEC, OPCALIA, AVEC, MCC MOBILITES, ARACT, DRTEFP, AMETIF, SISVO, ACMS, les PLIE, la HALDE, QUINTECIA, Collectivités...)

L'ensemble des actions s'inscrit dans une dynamique partenariale et vise à répondre aux besoins des entreprises, des actifs (salariés et demandeurs d'emploi) et des acteurs du département.

Les objectifs :

- Décliner territorialement les politiques européennes et françaises,**
- Constituer un réseau d'acteurs et de compétences publics et privés,**
- Informer et sensibiliser les entreprises, les acteurs, et les actifs,**
- Construire un plan d'actions partagé et opérationnel tenant compte des besoins du territoire.**

Plan d'Action 2010 - Les enjeux

- ➔ **Capitaliser** sur les initiatives mises en place en 2007, 2008, 2009 et les déployer.
- ➔ **Prolonger la dynamique** initiée sur le sujet de l'emploi des seniors,
- ➔ **Maintenir la mobilisation des acteurs**, pour accompagner les entreprises à la mise en œuvre d'outils de GRH et de gestion des âges notamment dans le cadre la loi de financement de la sécurité sociale 2009 concernant l'emploi des salariés âgés,
- ➔ **Apporter** aux entreprises et aux bénéficiaires des salariés, notamment les plus de 55 ans, **des outils pragmatiques et adaptés aux besoins des entreprises.**

Les action pour 2010 :

- ➔ **Le dispositif OUTIL-AGES RH**
- ➔ **Les Trophées Trajectoires**
« Toutes les Générations en Entreprise »
- ➔ **La rencontre annuelle au Sénat le 13 décembre 2010**

Le dispositif OUTIL-AGES RH 2010

Il comporte deux volets d'accompagnement à destination des entreprises en fonction des attentes exprimées lors de la semaine Outil-ages 2009 :

- ➔ un volet portant sur les outils sur l'ensemble des domaines d'action,
- ➔ un volet portant sur un public spécifique.

Accompagnement à la mise en œuvre de l'accord ou plan d'action pour l'ensemble des salariés

Dans la continuité des actions menées et du guide élaboré en 2009, le dispositif OUTIL-AGES s'est appuyé sur la mobilisation et l'expertise des acteurs suivants :

AMETIF, ARACT, APEC, ASSURANCE RETRAITE, CGPME, Mouvement des entreprises du Val d'Oise, la HALDE, OPCALIA, AGEFOS PME, A COMPETENCE EGALE, ADECCO, PLIE, MIFE, Associations d'insertion...

Les travaux sont conduits par MCC Mobilités.

- ➔ Durant toute la semaine, les ateliers permettent de partager des connaissances, des expériences et pour agir prendre appui sur les acteurs du territoire.
- ➔ Les ateliers proposés s'appuient sur les travaux des acteurs du territoire, ils livrent des clés de compréhension et permettent des retours d'expérience.
- ➔ 6 ateliers ouverts à tous et deux ateliers ciblés, un pour les instances représentatives du personnel et un pour les responsables RH.

Parcours et pénibilité : Construction de réponses spécifiques pour des salariés exposés à des situations de pénibilité

Lors de la semaine outil-ages RH 2009, les entreprises avaient insisté sur un sujet au cœur de leur préoccupation : celui de l'accompagnement des salariés âgés qui ont été exposés à des conditions de travail pénibles et en particulier ceux qui sont illettrés et pour lesquels les possibilités de reconversions sont difficiles.

Elaboration d'un guide méthodologique à partir d'intervention dans les entreprises partenaires.

**Réforme de la formation
professionnelle et
formation des seniors**

**Rappel des résultats de l'étude d'un
échantillon d'accords et de plans d'action
déposés par
100 entreprises du Val d'Oise**

Domaines d'action	Total (% pour l'ensemble)	PLANS	ACCORDS
Développement des compétences...	71 (69%)	40	31
Anticipation des carrières...	71 (63%)	45	26
Transmission des savoirs et tutorat	60 (58%)	33	27
Amélioration des conditions de travail	56 (53%)	29	27
Aménagement des fins de carrières	52 (53%)	29	33
Recrutement	35 (39%)	20	15
Autre	2		2

Développement des compétences et accès à la formation

Promotion dispositifs formation (information, sensibilisation) : 44 cas

Mise en œuvre d'outils de gestion des compétences
(passeport, bilans de compétences) : 15 cas

Entretiens seconde partie carrière : 5 cas

Non renseigné : 4 cas

Promotion CQP branche professionnelle, participation
à des jurys d'examens, formation tutorale : 1 cas

Anticipation des évolutions des carrières professionnelle :

Dispositifs formation (DIF, VAE,...) :

où la mesure est unique

4 cas

où elle figure parmi d'autres

5 cas

Rappel du cadre réglementaire

Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

L'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel a conclu, le 20 septembre 2003, un accord relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Pour rendre plus accessible la connaissance de l'ensemble du dispositif conventionnel de la formation professionnelle, elles ont rassemblé dans un seul et même texte, les dispositions de l'accord du 3 juillet 1991 modifié et qu'elles ont décidées de maintenir et celles de l'accord du 20 septembre 2003.

Aussi, pour réduire les inégalités d'accès et les appétences à la formation du plus grands nombre, les parties signataires du présent accord décident que les jeunes, **les seniors**, les femmes et les salariés des TPE-PME constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation seront définis lors des négociations de branche.

Les points abordés sont notamment :

La validation des acquis de l'expérience : une priorité d'accès pour les salariés de plus de 45 ans.

Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a été prise, s'agissant du volet formation, dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle¹.

La loi du 4 mai 2004 institue un nouveau droit individuel à la formation, organise de nouvelles modalités de déroulement des formations dans le cadre du plan de formation des entreprises, rénove les dispositifs d'insertion ou de réinsertion professionnelle en créant le contrat de professionnalisation, tend à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dans le cadre de périodes de professionnalisation.

Accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors

L'augmentation du taux d'emploi des seniors passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans leur emploi qu'au développement de leurs possibilités d'évolution professionnelle interne ou externe.

L'amélioration du taux d'emploi des seniors passe, parallèlement aux actions à mener sur les conditions de travail et l'organisation du travail, par la capacité et la motivation des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de changer d'emploi. **Cela conduit à développer la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, à renforcer l'individualisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience pour préparer la mobilité professionnelle et faciliter le maintien dans l'emploi des seniors.**

Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail

L'article 6 précise que :

« Le développement des compétences des salariés concourt également au maintien et à l'amélioration de la compétitivité des entreprises et de la situation de l'emploi. Les modes d'organisation du travail ont un rôle déterminant dans ces domaines.

Pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur déroulement de carrière et favoriser leur engagement dans le développement de leurs compétences et de leur qualification, il convient qu'ils puissent disposer d'outils susceptibles de les aider dans la construction de leur parcours professionnel.

Une nouvelle prestation simple, dénommée **bilan d'étape professionnel**, destinée à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière leurs compétences, doit être accessible aux salariés. Elle ne se cumule pas avec les différents dispositifs d'orientation et de bilan mis en place par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation tout au long de la vie professionnelle et par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors. »

Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une démarche favorable aux entreprises et aux salariés. Sans modifier les dispositions légales en vigueur, il s'agit de lui insuffler une nouvelle dynamique, avec l'objectif que chaque salarié puisse bénéficier d'une visibilité sur les évolutions des emplois, des métiers et des qualifications ainsi que sur les parcours professionnels possibles.

Dans cet accord les éléments suivants sont articulés et mis en cohérence :

- les accords les outils et les dispositifs déjà existants dans la branche et dans l'entreprise (diversité, seniors...);
- les modes d'organisation du travail ;
- les dispositions relatives à la mobilité professionnelle et géographique ;
- **les mesures envisagées en matière de formation professionnelle** (plan de formation, périodes de professionnalisation,...) en réponse aux besoins identifiés lors de la phase de diagnostic, notamment au regard des besoins spécifiques des publics prioritaires ;
- les outils ou les dispositifs existants d'identification des compétences et qualifications propres au secteur d'activité et le cas échéant aux catégories d'emploi ;
- les politiques de recrutement.

La loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 en faveur des salariés âgés

Des **dispositions favorables** au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi cette liste fixée par décret (n°2009-560 du 20 mai 2009) :

Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise.

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Ainsi, chaque salarié doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle et chaque entreprise doit pouvoir mettre en œuvre les moyens adaptés à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation à son environnement économique et à sa politique de ressources humaines.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif pour chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle et de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

La loi n° 2009 – 1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Publiée au J.O du 25 novembre 2009, concrétise au plan légal les orientations des partenaires sociaux prises dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009.

Article 1er

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'État, les régions et les partenaires sociaux.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 (JO du 25/11) « sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ».

Simplification et amélioration des outils de formation. Sont notamment prévus, à ce titre, l'ouverture du CIF aux formations organisées en dehors du temps de travail, la portabilité du DIF en cas de départ de l'entreprise, le regroupement des actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation, en deux catégories (actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et actions de développement des compétences du salarié), la création d'un « bilan d'étape professionnel » ouvert aux salariés justifiant de 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise, la mise à disposition de toute personne d'un « passeport orientation et formation », l'obligation faite à l'employeur, dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, d'organiser pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur 45e anniversaire un entretien professionnel.

**Précisions sur les dispositifs de
formation et les particularités attachées
aux seniors**

Le plan de formation

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

L'employeur conserve son pouvoir de direction que la formation se déroule sur le lieu de travail ou à l'extérieur, le salarié est donc tenu d'assister à la formation.

Durant celle-ci, le salarié conserve son statut et ses droits, notamment la protection sociale.

2 catégories d'actions :

- 1 – actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- 2 – actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Pas de particularités pour les salariés seniors.

Le Droit Individuel à la Formation

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en oeuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. La formation est prise en charge par l'employeur selon des modalités particulières. Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser.

Formations concernées par le DIF :

- Actions de promotion.
- Actions d'acquisitions, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.
- Actions de formations visant un diplôme, un titre ou une qualification reconnue.

Ce qui implique que les actions d'adaptation au poste de travail, et de maintien dans l'emploi ne sont pas éligibles.

Les demandes de DIF effectuées par les seniors (+ de 50 ans) se verront automatiquement acceptées.

La Validation des Acquis de l'Expérience

C'est une demande d'absence qui permet de valider tout ou une partie d'un diplôme ou d'un certificat de qualification.

Cette validation s'appuie sur l'expérience professionnelle du salarié.

La VAE, à l'initiative du salarié, rentre dans le cadre du congé de validation des acquis de l'expérience ou dans le cadre du droit individuel à la formation.

Dans le cas où l'employeur en est l'instigateur, conjointement avec le salarié, la VAE peut rentrer dans le dispositif du plan de formation de l'entreprise.

Justification d'au moins 3 ans d'ancienneté professionnelle sur un poste en rapport avec la qualification demandée.

Priorité aux salariés de 20 ans d'expérience professionnelle, et/ou âgés 45 ans et plus.

La durée du congé : 24 heures de temps de travail, mais peut aller au-delà hors temps de travail.

Pas de refus possible de la part de l'employeur, il peut reporter la date de l'action de 6 mois maximum.

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation professionnelle prévoit une priorité d'accès des + de 45 ans à la VAE.

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation. Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.

Le bilan de compétences concerne toute personne désireuse :

- d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Pour l'entreprise, c'est aussi l'occasion de :

- mieux organiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- favoriser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle.

La loi prévoit un bilan de compétences spécifique pour les salariés de plus de 45 ans confrontés à un risque de désinsertion professionnelle

**La période de
professionnali
sation**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, notamment ceux qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir l'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail.

L'initiative émane de l'employeur, et le salarié a le droit de la refuser, ou du salarié avec l'accord préalable de l'employeur, dans le cadre de l'utilisation du DIF. Le contenu et le déroulement de la période de formation font l'objet d'un accord formalisé par écrit entre le salarié et l'employeur.

Les salariés de plus de 45 ans sont un public cible pour l'accès à la période de professionnalisation.

**Le Congé
individuel de
formation**

Le congé individuel de formation (CIF) est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Pour en bénéficier, le salarié doit remplir certaines conditions et présenter sa demande à l'employeur, selon une procédure déterminée.

Le salarié peut bénéficier, également sous certaines conditions, d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF ou encore d'organismes.

La durée du CIF ne peut excéder 12 mois.

Pendant le CIF, le salarié est toujours sous contrat avec son employeur, le contrat n'est pas cassé. Aussi, le salarié doit justifier de sa présence tout au long de la formation. A la fin du CIF, l'employeur est tenu de réintégrer le salarié, dans son poste de travail ou sur un poste équivalent.

Un décret du 18 janvier 2010 rend opérationnel le recours pour le salarié au CIF en dehors du temps de travail et en fixe les conditions.

Les salariés de plus de 45 ans sont un public cible pour l'accès au Congé individuel de formation.

**Le passeport
orientation
formation**

La loi du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, généralise le passeport formation créée par les partenaires sociaux en 2003 et déjà mis en place dans de nombreuses branches professionnelles.

Il devient le passeport « orientation et formation ».

Dans le texte de l'Ani de 2002, il s'agit d'un document personnel, établi à l'initiative du salarié et qui reste sa propriété. Ce document permet d'identifier et de faire certifier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou lors d'expériences professionnelles. Il a pour objectif de favoriser la mobilité interne ou externe.

D'après l'article 7 de la loi du 24 novembre 2009, le passeport orientation formation contient :

- « tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'entretiens professionnels, d'un bilan de compétence ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formations prescrites par Pôle Emploi ;
- les actions de formations mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- le ou les emplois tenus dans le cadre d'un contrat de travail et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ».

**Le bilan
d'étape
professionnelle**

Le principe du bilan d'étape professionnel a été posé par l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Cet article a défini le bilan d'étape professionnel comme une nouvelle prestation, simple et destinée à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière les compétences des salariés.

Exception faite de la VAE, du passeport formation et de l'entretien de deuxième partie de carrière qui se substitue au bilan d'étape professionnel, ce dernier ne se cumule pas avec les différents dispositifs d'orientation et de bilan existants, ceux-ci n'étant mis en œuvre que si le bilan d'étape professionnel en fait apparaître la nécessité.

Ce bilan doit permettre aux salariés d'être acteurs de leurs parcours professionnels, de favoriser leur engagement dans le développement de leurs compétences et de leur qualification et de leur donner des outils susceptibles de les aider dans la construction de leur parcours professionnel. Il doit donner une visibilité commune à l'entreprise et à ses salariés sur les évolutions envisageables.

Optimisation du budget de formation

	ENVELOPPE PLAN	ENVELOPPE PROFESSIONNALISATION	ENVELOPPE CIF
Taux - % de la masse salariale selon effectif + CCN	0,40 - 0,80 %	0,15 - 0,50 %	0 - 0,2%
Mode de fonctionnement	A – Z - Dépend de votre contribution	"Pot à café" - "Premiers servis" fonds mutualisés - Ne dépend pas de la contribution versée	
Initiative	Employeur		Salarié + décision Fongecif
Dispositifs financiers	Toute action de formation longue ou courte	Contrat de professionnalisation	CIF - Congé Individuel de Formation
		Période de professionnalisation	VAE - Validation des Acquis de l'Expérience
		DIF	BC - Bilan de compétence
Modalités de financement (coût pédagogique CP, rémunération, frais annexes FA)	A la charge de l'employeur		CP = Fongecif + salarié - Rému = avance employeur FA = salarié

Le rôle du FPSPP

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels crée un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), le Fonds unique de péréquation (FUP) prenant cette nouvelle dénomination et élargissant ses missions.

Le FPSPP assure une péréquation financière entre les Opcas et les Opacif. Mais il contribuera aussi, au niveau interprofessionnel national, dans les conditions définies par le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP), au financement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, prises en charge par les Opcas et les Opacif.

Ces actions sont susceptibles de faire l'objet d'un cofinancement avec un ou plusieurs partenaires, incluant notamment l'Etat, Pôle emploi, les Régions, ainsi que tout autre partenaire dont le Fonds social européen.

Les partenaires ressources

Nom - Prénom	Organismes	E-mails
MAILLET Virginie	AGEFOS PME	vmaillet@agefos-pme.com
Roger Patrick	HALDE	patrick.roger@halde.fr
MAZEAS Rose	MIFE 95 – AVEC	r.mazeas@cergyponoise.reseau-idf.org
SEBBAR Najia	MIFE 95 - AVEC	n.sebbar@cergyponoise.reseau-idf.org
VANDUYSE Isabelle	OPCALIA IDF	isabelle.vanduyse@opcalia-idf.com

Animation Mounia CHBANI et Emilie BOLAC

MCC Mobilités

Pour investir dans toutes les générations au travail et développer la performance de votre entreprise le Fond Social Européen (FSE), une ressource dans le financement vos projets.

Pour plus d'information rendez vous sur :

<http://www.europeidf.fr/>