

AREFE

Appel à projets

COMPÉTENCES ACTIVES

DÉMARCHES INNOVANTES EN FAVEUR:

- De l'emploi des travailleurs expérimentés
- De l'amélioration des conditions d'accueil et de fidélisation des salariés
- Du déploiement de l'intelligence artificielle





Sommaire

•	Sommaire.....	1
•	1. Cadre stratégique	2
•	2. Objet.....	2
•	3. Bases légales.....	6
•	4. Bénéficiaires	6
•	5. Critères d'éligibilité	6
	<i>I. Localisation des projets</i>	<i>6</i>
	<i>II. Typologie des projets.....</i>	<i>7</i>
	<i>III. Publics cibles.....</i>	<i>7</i>
	<i>IV. Actions visées</i>	<i>8</i>
•	6. Critères de notation et classement	8
•	7. Modalités d'intervention	10
	<i>I. Nature de l'aide.....</i>	<i>10</i>
	<i>II. Montant et taux d'intervention</i>	<i>10</i>
	<i>III. Durée.....</i>	<i>11</i>
	<i>IV. Nature des dépenses éligibles</i>	<i>11</i>
	<i>V. Dépenses non éligibles.....</i>	<i>11</i>
	<i>VI. Versement de la subvention.....</i>	<i>12</i>
•	8. Procédure et calendrier.....	14
	<i>I. Phase de candidature.....</i>	<i>14</i>
	<i>II. Phase de sélection</i>	<i>15</i>
	<i>III. Phase d'attribution.....</i>	<i>15</i>
•	9. Dispositions diverses.....	15
	<i>I. Conventionnement.....</i>	<i>15</i>
	<i>II. Suivi et évaluation</i>	<i>15</i>
•	10. Contact	15

1. Cadre stratégique

En articulation avec sa compétence économique, la Région Bourgogne-Franche-Comté agit en faveur de la formation des actifs occupés pour répondre aux besoins évolutifs de compétences et de qualifications des secteurs et territoires.

Elle soutient, dans le cadre du dispositif Action REgionale pour la Formation dans les Entreprises (AREFE), la mise en place de programmes de formation adaptés aux salarié.es des entreprises installées sur le territoire régional ainsi que le déploiement de dispositifs innovants pour lever les freins à la formation.

Cette politique volontariste vise à :

- Maintenir la compétitivité des entreprises en anticipant et accompagnant les mutations sectorielles ou géographiques auxquelles elles se trouvent confrontées,
- Apporter une réponse à la pénurie de main d'œuvre en proposant des formations ciblées aux salarié.es nouvellement embauché.es devant monter en compétences pour répondre aux exigences du monde économique,
- Sécuriser les parcours des actifs via l'adaptation de leurs qualifications et la valorisation des compétences détenues au sein des entreprises dans une logique de transmission des savoirs.

L'AREFE s'inscrit en conformité avec :

- Les orientations du Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) 2022-2028 qui soutient la mise en place d'actions territorialisées afin d'anticiper les mutations économiques et les évolutions de l'emploi ;
- Les objectifs du Contrat de Plan Régional De la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) 2023-2028 qui positionne le capital humain et le développement des compétences au cœur de la stratégie de développement territorial. La politique de formation et d'orientation professionnelle est désormais pleinement connectée à l'action économique afin d'accompagner au mieux la croissance des territoires ;
- Les orientations du Contrat de Plan Etat Région (CPER) pour la période 2021-2027 qui vise l'adaptation des qualifications des salarié.es mais aussi, à travers le développement des compétences, le renforcement de la compétitivité des entreprises.

Consciente de la nécessité d'intensifier les efforts pour faire face aux bouleversements induits par la mondialisation des économies, les mutations technologiques et écologiques et les changements substantiels du rapport humain à l'entreprise et au travail, la Région propose un appel à projet complémentaire au dispositif AREFE **pour accompagner les actifs et les entreprises du territoire régional à prendre en compte l'ensemble des changements et à s'adapter au monde en devenir.**

2. Objet

Cet appel à projets a pour vocation d'accompagner le développement des compétences des actifs en emploi dans les entreprises de Bourgogne-Franche-Comté en soutenant le déploiement de démarches innovantes en faveur :

- Du recrutement ou du maintien dans l'emploi des travailleur.euse.s expérimenté.es,
- De l'amélioration des conditions d'accueil et de fidélisation des salarié.es,
- Du déploiement de l'intelligence artificielle.

Volet 1 : Favoriser le recrutement ou le maintien dans l'emploi des travailleuses et travailleurs expérimenté.es

Bien que les actifs expérimentés aient connu une forte augmentation de leur participation à l'emploi au cours des quinze dernières années, ils présentent une vulnérabilité particulière au chômage¹. Ils sont davantage concernés par les licenciements ou toute forme de rupture de contrat et il leur est très difficile de retrouver un emploi².

Les difficultés rencontrées par les seniors résultent pour partie d'une représentation négative du vieillissement au travail qui repose sur la permanence de stéréotypes associés à l'âge, lesquels peuvent parfois déboucher sur des comportements discriminatoires. Ces préjugés conduisent parfois à négliger les atouts de l'expérience professionnelle, à surestimer les difficultés des salarié.es âgé.es face au changement et à dissuader certains employeurs d'investir dans la formation des salarié.es avant même qu'ils.elles aient atteint l'âge de 50 ans.

Des inégalités demeurent en matière d'emploi et de formation³ et remettent en cause la sécurisation des parcours professionnels des travailleuses et travailleurs expérimenté.es. L'emploi des seniors s'impose pourtant comme un enjeu stratégique pour répondre aux défis du vieillissement de la population (particulièrement marqué en Bourgogne-Franche-Comté⁴), de la pénurie des compétences et de l'allongement de l'âge légal de départ à la retraite.

La Région souhaite conforter l'allongement des carrières dans des conditions favorables à l'économie et aux salarié.es âgé.es.

Dans le cadre de l'appel à projet Compétences actives, elle apportera son soutien aux démarches innovantes faisant des seniors un atout pour l'avenir. **Les propositions devront permettre de maintenir des salarié.es expérimenté.es dans l'emploi et/ou de favoriser leur retour à l'emploi.**

¹ « La surreprésentation des personnes de plus de 50 ans parmi les chômeurs.euses de longue durée et de très longue durée constitue un trait caractéristique du chômage aux âges élevés ». L'emploi des seniors, Avis du Conseil économique, social et environnemental – section du travail et de l'emploi – 25 avril 2018

² « Le taux d'emploi des 55 à 64 ans en France (52.1%) demeure faible par rapport à la moyenne de l'Union Européenne (58.7%) et de l'OCDE (61.4%) ». Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés, Rapport au 1^{er} ministre, 14 janvier 2020

³ « Le moindre accès à la formation des salarié.es seniors s'observe à tous les niveaux de qualification : cadres, professions intermédiaires, ouvrier.ères et employé.es. Les taux d'accès sont bien inférieurs à ceux de leurs cadets de la même catégorie socio-professionnelle ». L'emploi des seniors, Avis du Conseil économique, social et environnemental – section du travail et de l'emploi – 25 avril 2018

⁴ « 4^{ème} région au classement de l'indice de vieillissement de la population en 2019. Les projections 2070 de l'INSEE vont dans le sens d'une aggravation du phénomène avec une mobilité intragénérationnelle accrue des jeunes » – Données INSEE 2021

Une attention particulière sera portée aux projets :

- Permettant de garantir la cohésion sociale entre les générations,
- Incluant la transmission des valeurs « métiers » et des gestes professionnels.

Volet 2 : Améliorer les conditions d'accueil et la fidélisation des salarié.es en entreprise

La qualité de l'accueil et de l'accompagnement des nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs est un élément crucial de la stratégie des entreprises désormais confrontées à un marché de l'emploi tendu.

L'intégration forge non seulement la première impression des nouveaux arrivants mais aussi la relation qu'ils entretiendront avec leur nouvel emploi.

Une intégration réussie contribue à améliorer la productivité des nouvelles et nouveaux embauché.es plus rapidement opérationnel.les sur leur poste (acquisition rapide des connaissances, meilleure compréhension des rôles de chacun) et à créer un sentiment d'appartenance à l'entreprise permettant de limiter le turn-over et les coûts liés aux démarches de recrutement et de formation des nouveaux salariés.

Une procédure d'accueil de qualité favorise également la compréhension des politiques de l'entreprise et une intégration harmonieuse des process qui se traduit par une réduction des taux d'accidents de travail et une augmentation de l'engagement des nouvelles recrues alignées sur les valeurs et objectifs portés par l'organisation.

Si de nombreuses entreprises sont confrontées à des difficultés de recrutement, elles doivent également faire face à un taux de roulement élevé qui peut s'avérer couteux. Outre l'amélioration des conditions d'accueil des nouvelles recrues, les entreprises doivent également construire avec leurs équipes un accompagnement personnalisé qui permette d'appréhender la totalité du parcours des salarié.es afin d'assurer leur évolution au fil des années dans la structure.

Bien accompagner les collaboratrices et collaborateurs en poste est indispensable pour fidéliser les compétences nécessaires au développement de l'organisation et améliorer les performances globales de l'entreprise.

La Région souhaite apporter son soutien aux démarches innovantes **permettant d'améliorer les conditions d'accueil des nouvelles recrues et/ou de fidéliser les collaboratrices et collaborateurs en poste dans l'entreprise.**

Volet 3 : Accompagner le déploiement de l'intelligence artificielle au sein des entreprises de Bourgogne-Franche-Comté

L'émergence et l'adoption rapides des outils d'intelligence artificielle (IA) générative transforment en profondeur le travail et l'emploi :

- Dans un très grand nombre de secteurs et d'usages. Il s'agit d'une révolution technologique qui porte sur de multiples tâches (rédactionnelles, computationnelles,

documentaires, iconographiques,...) déclinables dans de nombreux domaines d'activité,

- Impactant l'ensemble des actifs y compris les professions qualifiées. L'IA se distingue en cela des ruptures technologiques précédentes qui touchaient essentiellement les publics peu qualifiés.

L'IA générative se présente comme un outil à fort potentiel tant pour les entreprises que pour les actifs en emploi : En automatisant des routines, l'IA permet des gains de temps et de productivité qui contribuent à transformer le contenu et l'organisation du travail.

Selon des études récentes de Goldman Sachs⁵, l'IA aurait un impact macro-économique majeur en ce sens qu'elle pourrait stimuler les gains de productivité (+1.5% par an sur 10 ans) et augmenter le PIB. L'IA favoriserait l'innovation et la performance des entreprises en leur permettant d'analyser leurs produits et services et de les comparer aux offres concurrentes.

En libérant les actifs de tâches répétitives à faible valeur ajoutée, l'IA permet également de dégager du temps susceptible d'être réaffecté sur des missions plus stratégiques. De nombreux cas d'usage démontrent en effet que le développement des IA génératives recentre l'activité sur l'expertise métier, la relation client ou l'interaction directe avec les usagers⁶. En ce sens, l'IA constitue une opportunité d'enrichir le travail des actifs et d'améliorer la qualité de vie au travail.

Si l'IA générative offre des opportunités grandissantes aux entreprises et à leurs salariés, il est essentiel d'assortir son développement de précautions pour en sécuriser les usages. Il convient notamment :

- De sensibiliser les entreprises sur les impacts de cette nouvelle technologie à la fois sur les compétences, l'emploi et l'organisation du travail,
- D'anticiper l'évolution des métiers et sécuriser les parcours des salarié.es dont les missions seront impactées par l'IA (acculturation aux tâches en lien avec l'IA et/ou redéploiement sur d'autres missions à plus forte valeur ajoutée impliquant une montée en compétences assortie de formations le cas échéant),
- De prévenir les risques liés à la cybersécurité et à l'appropriation informelle de la technologie par des salariés (« shadow GPT ») qui exposent leurs organisations à des fuites de données sensibles⁷,
- D'alerter et former les équipes de travail afin de détecter les biais de l'IA dont les contenus peuvent répliquer des préjugés sexistes et raciaux et amplifier des discriminations.

Consciente du défi que représente l'appropriation et l'exploitation de l'IA générative, la Région souhaite accompagner son déploiement au sein des entreprises afin d'en favoriser un usage responsable et sécurisé.

⁵ Avril 2023, Generative AI could raise global GDP 7%, Goldman Sachs

⁶ Terra Nova, Ce que l'IA générative fait au travail et à l'emploi, 3 février 2025

⁷ La prise en main de l'outil n'est pas sans risque pour les organisations dans la mesure où « 55% des travailleurs qui utilisent l'IA générative le font sans autorisation ni cadre discuté ou partagé et qu'ils sont une minorité à déclarer avoir été formé à l'IA ». Recherche mondiale sur la main d'œuvre du futur, 2024

Il s'agit à la fois :

- D'inciter les organisations à s'emparer du sujet et de **proposer un accompagnement spécifique aux entreprises du territoire** confrontées à une mutation technologique d'ampleur qui recèle des gains de productivité significatifs ;
- De **sécuriser les parcours des salariés les plus exposés** afin qu'ils soient formés à l'utilisation de l'IA générative et aux nouvelles compétences attendues,
- De **promouvoir le déploiement d'une IA éthique et réglementée** au service de la performance et de l'équité.

3. Bases légales

- Règlement Général d'Exemption par Catégorie (UE) de la Commission n° 2023/1315 du 23 juin 2023 modifiant le règlement (UE) n°651/2014 du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du Traité ;
- Régime cadre exempté de notification n°SA.111722 relatif aux aides à la formation pour la période 2024-2026 ;
- Règlement (UE) 2023/2831 de la Commission du 13 décembre 2023 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis ;
- Code Général des Collectivités Territoriales.

4. Bénéficiaires

L'appel à projets est ouvert aux opérateurs de compétences, aux branches professionnelles, aux chambres consulaires, aux organisations professionnelles, aux structures de gouvernance de pôles de compétitivité, aux groupements d'entreprises ainsi qu'aux associations implantées en Région Bourgogne-Franche-Comté et/ou disposant d'une antenne et/ou d'un correspondant sur le territoire régional.

Plusieurs opérateurs peuvent répondre en partenariat en désignant un porteur unique. Ce dernier sera l'interlocuteur exclusif des services instructeurs : il sera mandaté par le groupement pour présenter le projet, conclure la convention de financement avec la Région, percevoir les fonds et répartir les financements entre les membres du groupement sur la base d'un accord de partenariat conclu préalablement. Conformément à l'article L.1611-4 du Code Général des Collectivités territoriales, la Région autorisera, dans le cadre d'un groupement, le reversement d'une partie de la subvention dans les conditions prévues dans la convention conclue entre la collectivité et l'organisme subventionné.

5. Critères d'éligibilité

I. Localisation des projets

Le porteur et l'action financée devront être localisés en Bourgogne-Franche-Comté. Le porteur identifiera clairement le territoire concerné dans le dossier de présentation.

Les actions proposées pourront se dérouler sur un ou plusieurs territoires de Bourgogne-Franche-Comté.

II. Typologie des projets

Les projets déposés devront partir d'une analyse de l'existant, s'inscrire en complémentarité des programmes, actions et outils déjà déployés et mobiliser les partenaires pertinents pour faire émerger des propositions nouvelles.

Un bonus supplémentaire sera porté :

- Aux projets innovants/inédits qui mettront l'entreprise au centre de leur démarche,
- Aux projets répondant aux enjeux communs à plusieurs secteurs.

Les projets présentés devront s'inscrire dans une démarche durable en concevant les outils et/ou les process qui puissent être pérennisés à la suite de l'appel à projets.

Les projets déposés devront intégrer des approches et méthodologies de travail qui puissent conduire à la réalisation d'actions (objectifs non cumulatifs) visant à :

- Stimuler les capacités d'innovation et d'expérimentation des porteurs de projet en lien avec les acteurs du territoire pour répondre aux besoins de compétences et de qualité de vie au travail.
- Contribuer à une meilleure ouverture des entreprises sur des process et ressources permettant de favoriser la montée en compétences des collaborateurs selon une logique de parcours et d'améliorer l'organisation et les conditions du travail, prévenir l'usure professionnelle ou encore préserver et transmettre les savoir-faire d'expérience.

L'inscription des projets dans les grandes orientations régionales (inclusion des publics en situation de handicap, renforcement de la mixité femmes/hommes) sera valorisée.

III. Publics cibles

Les actions développées s'adresseront aux :

- Actifs en emploi dans les entreprises de Bourgogne-Franche-Comté,
- Travailleurs.euses expérimenté.es en recherche d'emploi,
- Cadres en charge des questions d'organisation et de mise en œuvre des conditions de travail au sein des entreprises du territoire régional,
- Dirigeant.e.s d'entreprise.

IV. **Actions visées**

Sont notamment attendues des actions :

- De formations innovantes permettant aux publics ciblés par chacun des 3 axes d'acquérir les nouvelles compétences dont les entreprises ont besoin pour faire face aux mutations des branches,
- D'accompagnement au recrutement et à l'intégration facilitée de travailleuses et travailleurs expérimenté.es,
- De développement des compétences permettant de promouvoir des salarié.es en poste, notamment des travailleuses et travailleurs expérimentés, afin de sécuriser leurs trajectoires professionnelles,
- D'accompagnement innovant aux transferts de connaissances et de compétences,
- D'accompagnement des entreprises dans l'établissement de process permettant d'améliorer les conditions d'accueil des nouveaux arrivants et de fidéliser les salarié.es en poste,
- Partenariales en vue de la constitution et l'animation de réseau/label « entreprises accueillantes »,
- De sensibilisation aux opportunités offertes par le développement de l'intelligence artificielle pour enrichir le travail et renforcer les performances de l'entreprise,
- De diagnostic/étude permettant de mesurer les impacts de l'IA générative à l'échelle d'un secteur/d'une filière,
- D'accompagnement ciblé afin d'identifier les conditions de déploiement de l'IA en entreprise (diagnostic interne, formalisation de cas d'usage...),
- De formations à l'utilisation de l'IA générative.

6. Critères de notation et classement

Chaque projet est noté sur 100 points, répartis selon les critères de la grille ci-dessous, puis classé.

Les projets obtenant une note inférieure à 50 seront inéligibles.

Le dossier doit expliciter et clairement identifier et transcrire les attendus par rapport aux critères de notation ci-dessous :

Grille de notation

1. Expertise et savoir-faire du candidat dans la mise en œuvre du projet proposé (références)	10
2. Pertinence du projet au regard des objectifs définis dans l'appel à projets	30
2.1 Description détaillée du projet	10
2.2 Bénéfices pour les parties prenantes	10
2.3 Résultats mesurables	10
3. Robustesse du projet	30
3.1 Caractère réaliste du projet qui s'appuie sur la mise en place d'un plan d'action assorti d'un programme de mise en œuvre	10
3.2 Qualité des partenariats anticipés et noués avec les acteurs	10
3.3 Cohérence du budget présenté et du montant d'aide sollicité au regard du nombre de bénéficiaires et d'actions proposées	10
4. Le caractère innovant et ambitieux du projet complétant les éventuelles actions déjà déployées sur le territoire	10
5. Les projets répondant aux enjeux communs à plusieurs secteurs	10
6. Prise en compte des priorités transverses (handicap, mixité, cohésion sociale entre les générations)	10
7. Capitalisation : capacité à pérenniser les dispositifs mis en place au-delà de l'appel à projets dans une perspective de diffusion et d'essaimage	10
TOTAL	100

La sélection des projets sera établie selon : les notes obtenues et dans la limite de l'enveloppe financière disponible au titre de cet appel à projets.



7. Modalités d'intervention

I. Nature de l'aide

Subvention de fonctionnement.

II. Montant et taux d'intervention

L'appel à projets comporte 3 axes. Un même porteur de projet peut se positionner sur chacun des 3 axes en proposant des initiatives distinctes. Une subvention globale sera versée sur la base d'une convention établie en distinguant le montant relatif à chaque axe de la réponse apportée.

Pour chacun des 3 axes, la subvention régionale couvrira **70% maximum des dépenses éligibles présentées** dans le budget prévisionnel (HT ou TTC selon assujettissement) qui devra porter sur l'intégralité du projet :

- Dans la limite d'un plafond d'aide régionale fixé à 70 000 € par projet déposé au titre de l'axe 1,
- Dans la limite d'un plafond d'aide régionale fixé à 70 000 € par projet déposé au titre de l'axe 2,
- Dans la limite d'un plafond d'aide régionale fixé à 100 000 € par projet déposé au titre de l'axe 3,
- Dans le respect du plafond d'intervention du règlement (UE) 2023/2831 de la Commission du 13 décembre 2023 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides *de minimis* ;
- Dans le respect des montants fixés dans le régime-cadre communautaire, exempté de notification n°SA. 111722, qui encadre les aides publiques pour les actions de formation réalisées par les entreprises à destination de leurs salariés et définit les publics fragiles. Les taux plafonds d'intensité d'aide appliqués, présentés ci-dessous, s'entendent tous financeurs publics confondus (Etat, FSE, Région, etc...) et se rapportent au coût total des formations (coûts pédagogiques, rémunérations des stagiaires, frais annexes).

Taille des entreprises	Bénéficiaires des actions de formation	
	Tout public	Publics fragiles
Petite entreprise* (-50 salariés)	70 %	70 %
Moyenne entreprise* (de 50 à 250 salariés)	60 %	70 %
Grande entreprise* (plus de 250 salariés)	50 %	60 %

La subvention maximale susceptible d'être attribuée à un porteur de projet se positionnant sur les 3 axes sera donc de 240 000 €.

III. **Durée**

La période d'éligibilité des dépenses s'ouvrira à compter de la date de dépôt du projet complet à la Région. L'opération pour laquelle l'aide sera attribuée devra débuter avant le 1^{er} juin 2026 et prendra fin le 31 décembre 2027 au plus tard.

IV. **Nature des dépenses éligibles**

Au titre de l'appel à projets, et en fonctionnement exclusivement, seront pris en charge, les frais et coûts directement liés à la conception et à la mise en œuvre des projets sélectionnés :

- Études, diagnostics afin d'analyser les besoins en compétences des entreprises (cette étape ne pourra être éligible au financement que si elle débouche sur des préconisations et le déploiement d'un plan d'action adapté),
- Ingénierie de formation afin de proposer des parcours répondant aux besoins en compétences des entreprises, tout en prenant en compte les contraintes de certains publics (personnes en situation de handicap),
- Coûts pédagogiques des actions de formation répondant à la définition légale de l'action de formation à savoir « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » à l'exclusion des coûts liés aux actions de formations « obligatoires » telles que définies dans le code du travail (sécurité, habilitations, sauvetage secourisme...),
- Frais de personnels dédiés à la mise en œuvre du projet (pilotage, accompagnement, coordination, mobilisation des acteurs, communication, suivi opérationnel et financier du projet, évaluation),
- Coûts des prestations de consultants ou prestataires,
- Dépenses liées aux déplacements nécessaires à l'accompagnement des projets sur le territoire d'intervention.

V. **Dépenses non éligibles**

Sont exclues de l'appel à projets toutes les dépenses d'investissement.

Sont inéligibles les contributions volontaires en nature, la rémunération des salariés sur les temps de formation dédiés à la réalisation du projet et les dépenses des comptes 66 à 69 (autres charges de gestion courante, charges financières, charges exceptionnelles, dotations aux amortissements et aux provisions, participation des salariés).

Le montant des charges fixes ne pourra excéder 15% du budget global.

Toutes les dépenses liées à l'action devront être identifiées lors du dépôt du projet, qu'elles soient éligibles ou non, internes ou externes au porteur de projet. Elles feront toutes parties intégrantes du projet.

L'attention des candidats est attirée sur la nécessaire identification préalable de toutes les charges et de leur caractère éligible ou non, qui conditionne la définition du montant de l'aide de la Région au projet.

Le projet présenté devra détailler un plan de financement équilibré.

Le porteur de projet ayant la possibilité de mobiliser d'autres types de financement, privés ou publics, devra préciser dans sa demande le fléchage du financement sur les différents financeurs.

VI. Versement de la subvention

Les modalités de versement de la subvention seront les suivantes :

- Une avance de 50% à signature de la convention et sur demande du bénéficiaire qui devra justifier de l'engagement de l'opération ;
- Un ou plusieurs acomptes sur justification du paiement des dépenses représentatives de l'avance de 50% et de l'engagement des autres dépenses calculés au prorata des dépenses acquittées et engagées. L'avance et les acomptes seront plafonnés à 80% du montant de la subvention.
- Le solde, calculé au prorata des dépenses réalisées, sera versé sur présentation :
 - D'une demande de versement de solde dûment signée, à présenter dans les 6 mois suivant la fin de l'opération, soit le 30 juin 2028 au plus tard,
 - Du bilan financier de l'opération réalisée signé de la personne compétente,
 - D'un bilan qualitatif et quantitatif assorti d'indicateurs de suivi et d'évaluation du projet,
 - De tout autre pièce/justificatif précisés dans les conventions idoines.

Obligations en matière de communication :

En contrepartie de l'aide financière apportée par la Région pour la réalisation de son projet ou de son opération, et dans l'objectif d'assurer la transparence sur l'octroi de fonds publics et la valorisation de l'action de la collectivité, le bénéficiaire d'une aide régionale est tenu de mentionner le concours financier de la Région et de respecter certaines obligations en matière de publicité et de communication. Ces obligations s'imposent aux personnes morales, les personnes physiques étant exclues du périmètre d'application.

La mention du financement régional devra être réalisée en intégrant le logo suivant sur tout support d'information et de communication :



Le logo est téléchargeable à l'adresse suivante : <https://www.bourgognefranchecomte.fr/kit-com>

Lorsque le bénéficiaire dispose d'outils numériques :

- site internet : le montant de l'aide devra figurer sur le site internet ainsi qu'une description succincte de l'opération financée, sa finalité et ses résultats.
La description devra être proportionnée au niveau de soutien et être adaptée en fonction de l'importance du projet.
- réseaux sociaux : le soutien financier de la Région devra également être mentionné sur les réseaux sociaux si le bénéficiaire de l'aide en fait usage, avec l'utilisation des comptes suivants le cas échéant : @bfc_region, @regionbourgognefranchecomte, @Region Bourgogne-Franche-Comté.

Lors d'une inauguration ou d'un évènement relatif à l'opération financée, le bénéficiaire devra informer les journalistes et la presse du soutien financier apporté par la collectivité au projet.

Le logo ci-dessus devra être intégré sur tout document d'information et de communication existant ou créé pour l'occasion, relatif à l'opération financée par la Région tels que : site internet, réseaux sociaux, invitations, brochures, dépliants, affiches, kakémonos, vidéos, presse (invitation presse, dossier de presse, communiqué de presse) ...

Non versement et restitution de la subvention :

La Région se réserve le droit de ne pas verser la subvention au bénéficiaire ou d'émettre un titre de recette pour mise en recouvrement par le payeur régional de tout ou partie du montant de la subvention versée :

- en cas de manquement total ou partiel du bénéficiaire à ses engagements et obligations,
- en cas d'utilisation non conforme à l'objet de l'opération subventionnée,
- en cas d'inexactitude des informations fournies et des déclarations faites par le bénéficiaire à la Région,
- en cas de cessation de l'ensemble de son activité ou de la réalisation de l'opération financée,
- en cas de transfert de l'activité hors de la région Bourgogne Franche-Comté,
- en cas de non-présentation à la Région par le bénéficiaire de l'ensemble des documents exigés à l'article 4.2 de la présente convention et à l'article 4.3 du règlement budgétaire et financier,
- en cas de non-justification des dépenses relatives à l'avance ou aux acomptes versés sur dépenses engagées,

- s'il apparaît, au moment de l'examen des comptes de l'opération transmis par le bénéficiaire, un financement supérieur au coût réel des dépenses nécessaires à l'opération (trop perçu),
- en cas de non-respect de la réglementation européenne sur l'attribution des aides d'Etat, le cas échéant,
- en cas de non-respect des engagements pris dans le cadre du contrat d'engagement républicain selon les modalités du décret en vigueur, pour les associations ou fondations,
- en cas de non-respect des obligations en matière de communication. Une proratisation du montant de l'aide à verser à hauteur de 20 % sera alors effectuée.

Le versement de la subvention allouée dans le cadre du présent appel à projets sera effectué au prorata des dépenses justifiées au titre de la réalisation de l'opération. Il ne pourra excéder le montant défini dans la convention même si les dépenses justifiées sont supérieures au montant prévisionnel de l'opération.

8. Procédure et calendrier

La procédure de candidature comprend trois phases :

1. Une phase de candidature à l'appel à projets
2. Une phase de sélection
3. Une phase d'attribution des aides

I. Phase de candidature

L'appel à projets est ouvert à partir du **4 juillet 2025 jusqu'au 30 septembre 2025 minuit**.

Les porteurs de projet doivent télécharger le dossier de candidature sur le portail du guide des aides de la Région à l'adresse suivante :

<https://www.bourgognefranchecomte.fr/>

Le dossier de demande comprend notamment un formulaire de candidature et une liste de pièces justificatives. Le dossier complet de demande de subvention doit être adressé à la Région au plus tard le 30 septembre 2025 minuit et avant tout commencement d'exécution du projet. Il est à transmettre par voie électronique, sur la plateforme des aides régionales AIR, à l'adresse ci-dessous :

<https://subventions.bourgognefranchecomte.fr/sub/tiers/authentification>

(référence du dispositif : FPE-AAP-CA)

Les porteurs de projet disposeront d'un délai de 15 jours, à compter de la délivrance d'un accusé de réception incomplet, pour compléter la demande. La complétude de la demande sera validée seulement si le demandeur transmet l'intégralité des pièces demandées.

À partir du moment où la Région accuse réception du dossier complet, seules les dépenses engagées après la date de dépôt de la demande complète seront prises en compte pour le règlement financier de l'aide.

À noter que la délivrance par la Région d'un **accusé de réception de dépôt complet ne vaut pas promesse de subvention.**

II. Phase de sélection

L'instruction des dossiers sera réalisée par la Région à compter d'octobre.

III. Phase d'attribution

L'aide sera soumise à la délibération du Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté au cours du premier quadrimestre 2026.

Les lauréats recevront un courrier de notification de la décision de l'assemblée régionale, accompagné des conventions de financement (pour chaque projet retenu).

9. Dispositions diverses

I. Conventionnement

La Région conventionnera avec les porteurs retenus.

II. Suivi et évaluation

Chaque projet fera l'objet d'un suivi en comité de pilotage local (3 à minima) associant un(e) représentant(e) de la Région.

À l'issue du projet, un bilan qualitatif et quantitatif assorti d'indicateurs de suivi et d'évaluation de l'opération sera également transmis aux services de la Région.

10. Contacts

Direction de l'Orientation et des Parcours Professionnels :

Christelle FREY – christelle.frey@bourgognefranchecomte.fr

Marie-Thérèse VIE – marietherese.vie@bourgognefranchecomte.fr

RÉGION

BOURGOGNE

FRANCHE

COMTE



4, square Castan
CS 51857
25031 Besançon

0 970 289 000
www.bourgognefranchecomte.fr

