

**PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL  
DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN POUR  
L'EMPLOI ET L'INCLUSION EN MÉTROPOLE 2014-2020**

**SYNTHÈSE**

Ce document est une synthèse du programme opérationnel national FSE adopté le 10 octobre 2014  
(cette version simplifiée est purement informative et n'a pas de valeur réglementaire).

# SOMMAIRE

## SYNTHESE INFORMATIVE

---

Les lecteurs sont informés que seule la version officielle complète  
telle qu'approuvée par la Commission européenne fait foi :  
[http://www.fse.gouv.fr/IMG/pdf/PON\\_FSE\\_emploi\\_inclusion\\_valide\\_commission.pdf](http://www.fse.gouv.fr/IMG/pdf/PON_FSE_emploi_inclusion_valide_commission.pdf)

<b>1</b>	<b>STRATÉGIE DE CONTRIBUTION DU PON FSE 2014-2020 À LA STRATÉGIE EUROPE 2020</b>	<b>6</b>
1.1.	Stratégie d'intervention du Fonds Social Européen	6
1.1.1.	Diagnostic national	7
1.1.2.	La contribution PON FSE 2014-2020 à la stratégie Europe 2020	12
1.2.	Justification de la dotation financière	22
1.2.1.	Enveloppe globale FSE allouée à la France	22
1.2.2.	Enveloppe globale du programme opérationnel FSE emploi inclusion	22
1.2.3.	Répartition de l'enveloppe	23
<b>2</b>	<b>DESCRIPTION DES AXES PRIORITAIRES</b>	<b>24</b>
2.1.	Axe prioritaire 1 : Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs, soutenir les mobilités professionnelles et développer l'entrepreneuriat	24
2.1.1.	Priorité d'investissement 8.1 : L'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives, notamment les chômeurs de longue durée et les personnes qui se trouvent les plus éloignées du marché du travail, également grâce à des initiatives locales en faveur de l'emploi et au soutien à la mobilité professionnelle.	24
	<i>Objectif</i> : Augmenter le nombre de participants DE ou inactifs accompagnés, en ciblant les jeunes, notamment les moins qualifiés, les seniors, les chômeurs récurrents ou en activité réduite et les parents étant ou ayant été en congé parental et/ou bénéficiaires ou ayant été bénéficiaires d'un CLCA	24
2.1.2.	Priorité d'investissement 8.7 : La modernisation des institutions du marché du travail, telles que les services publics et privés de l'emploi, de façon à mieux répondre aux besoins du marché du travail, y compris par des actions visant à améliorer la mobilité professionnelle transnationale ainsi qu'en faisant appel à des programmes de mobilité et à une meilleure coopération entre les organismes et les parties prenantes concernées.	26
	<i>Objectif 1</i> : Expérimenter de nouveaux types de services à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises.	26
	<i>Objectif 2</i> : Augmenter le nombre de conseillers formés à de nouveaux services et aux nouvelles modalités d'accompagnement.	29
2.1.3.	Priorité d'investissement 10.1 : La réduction et la prévention du décrochage scolaire et la promotion de l'égalité d'accès à des programmes de développement pour la petite enfance ainsi qu'à un enseignement primaire et secondaire de qualité comprenant des parcours d'apprentissage formels, non formels et informels permettant de réintégrer les filières d'éducation et de formation	30
	<i>Objectif</i> : Augmenter le nombre de jeunes de moins de 25 ans participant à des actions de prévention du décrochage scolaire	30
2.1.4.	Priorité d'investissement 8.3 : L'emploi indépendant, l'entrepreneuriat et la création d'entreprises, y compris les micros, petites et moyennes entreprises innovantes	32
	<i>Objectif 1</i> : Augmenter le nombre de créateurs ou de repreneurs accompagnés et consolider les structures dans la durée	32
	<i>Objectif 2</i> : Renforcer et mutualiser les pratiques d'accompagnement des créateurs et des repreneurs pour en améliorer la qualité	34
2.1.5.	Principes directeurs du choix des opérations de l'axe 1	35
2.1.6.	Indicateurs du cadre de performance de l'axe 1	36
2.1.7.	Indicateurs de réalisations et de résultats de l'axe 1	37
2.2.	Axe prioritaire 2 : Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels	40
2.2.1.	Priorité d'investissement 8.5 « L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs »	40
	<i>Objectif 1</i> : Améliorer la gestion de l'emploi et des compétences en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations	40
	<i>Objectif 2</i> : Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle	42

	<i>Objectif 3</i> : Former les actifs occupés (salariés, entrepreneurs, indépendants,...) qui bénéficient le moins de la formation, en particulier les moins qualifiés, les femmes et les seniors	43
	<i>Objectif 4</i> : Former les salariés licenciés économiques	45
	<i>Objectif 5</i> : Développer l'emploi, via la gestion des compétences, dans les bassins touchés par les restructurations pour les entreprises non couvertes par les conventions de revitalisation	46
2.2.2.	Priorité d'investissement 8.6 : « Vieillesse active et en bonne santé »	47
	<i>Objectif</i> : Mettre en place des actions de gestion des âges en entreprises visant notamment à améliorer les conditions de travail des seniors	47
2.2.3.	Principes directeurs du choix des opérations de l'axe 2	48
2.2.4.	Indicateurs du cadre de performance de l'axe 2	49
2.2.5.	Indicateurs de réalisations et de résultats de l'axe 2	50
2.3.	Axe prioritaire 3 : Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion	52
2.3.1.	Priorité d'investissement 9.1: « L'inclusion active y compris en vue de promouvoir l'égalité des chances, la participation active et une meilleure aptitude à l'emploi »	52
	<i>Objectif 1</i> : Augmenter le nombre de parcours intégrés d'accès à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi en appréhendant les difficultés rencontrées de manière globale	52
	<i>Objectif 2</i> : Mobilisation des employeurs et des entreprises dans les parcours d'insertion	53
	<i>Objectif 3</i> : Développer les projets de coordination et d'animation de l'offre en faveur de l'insertion et de l'économie sociale et solidaire (ESS)	55
2.3.2.	Principes directeurs du choix des opérations	56
2.3.3.	Indicateurs du cadre de performance de l'axe 3	58
2.3.4.	Indicateurs de réalisations et de résultats de l'axe 3	59
2.4.	Axe prioritaire 4 : Assistance technique	60
	<i>Objectif 1</i> : Piloter, coordonner, animer, évaluer le programme opérationnel national et appuyer sa mise en œuvre	60
	<i>Objectif 2</i> : Communiquer sur les actions susceptibles de faire l'objet d'un cofinancement FSE, valoriser et faire connaître les bonnes pratiques et initiatives exemplaires et novatrices et les résultats et l'impact des expérimentations conduites	62
2.4.1.	Indicateurs de résultats de l'axe 4	63
<b>3.</b>	<b>PLAN DE FINANCEMENT DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL</b>	<b>64</b>
<b>4.</b>	<b>BESOINS SPÉCIFIQUES DES ZONES GÉOGRAPHIQUES LES PLUS TOUCHÉES PAR LA PAUVRETÉ OU GROUPES CIBLES LES PLUS MENACÉS DE DISCRIMINATION OU D'EXCLUSION SOCIALE, AVEC UNE ATTENTION PARTICULIÈRE PORTÉE AUX COMMUNAUTÉS MARGINALISÉES ET AUX PERSONNES HANDICAPÉES</b>	<b>66</b>
4.1.	Zones géographiques les plus touchées par la pauvreté/groupes cibles les plus menacés par la discrimination et la pauvreté	66
4.1.1.	Zones géographiques les plus touchées par la pauvreté	66
4.1.2.	Groupes cibles les plus menacés par la discrimination et la pauvreté	67
4.2.	Stratégie du PON FSE 2014-2020 pour répondre aux besoins spécifiques des zones géographiques/groupes cibles les plus touchés par la pauvreté	68

<b>5.</b>	<b>AUTORITÉS ET ORGANISMES RESPONSABLES DE LA GESTION, DU CONTRÔLE ET DE L'AUDIT ET RÔLE DES PARTENAIRES CONCERNÉS</b>	<b>70</b>
5.1.	Identification et coordonnées des autorités et organismes concernés	70
5.2.	Actions prises pour impliquer les partenaires concernés	71
5.2.1.	Rôle des partenaires concernés dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du programme opérationnel	71
5.2.2.	Pour le FSE : subventions globales	74
<b>6.</b>	<b>COORDINATION ENTRE LES FONDS, LE FEADER, LE FEAMP ET AUTRES INSTRUMENTS NATIONAUX ET DE L'UNION EUROPÉENNE, AINSI QU'AVEC LA BEI</b>	<b>76</b>
6.1.	Cohérence et coordination avec les autres FESI	76
6.1.1.	FEDER	76
6.1.2.	FEADER et FEAMP	78
6.1.3.	Un pilotage visant à garantir la complémentarité de l'intervention des FESI et une mise en œuvre efficace	78
6.2.	Cohérence et coordination avec les programmes d'action communautaire	79
6.2.1.	Cohérence et complémentarité avec le programme pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI)	79
6.2.2.	Cohérence et complémentarité avec le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM)	80
6.2.3.	Cohérence et complémentarité avec le Fonds Asile, Migration et Intégration (FAMI) 2014-2020	80
<b>7.</b>	<b>RÉDUCTION DE LA CHARGE ADMINISTRATIVE PESANT SUR LES BÉNÉFICIAIRES</b>	<b>82</b>
7.1.	Systematisation du recours aux outils de forfaitisation des coûts	83
7.2.	Obligation de dématérialiser les échanges d'information entre les bénéficiaires et l'autorité de gestion, l'autorité de certification, l'autorité d'audit et les organismes intermédiaires	84
7.3.	Recentrage des crédits FSE sur des projets de taille importante, portés par des structures disposant d'une capacité administrative et financière solide	84
<b>8.</b>	<b>PRINCIPES HORIZONTAUX</b>	<b>86</b>
8.1.	Développement durable	86
8.2.	Égalité des chances et non discrimination	87
8.3.	Égalité entre les hommes et les femmes	89

# STRATÉGIE DE CONTRIBUTION DU PON FSE 2014-2020 À LA STRATÉGIE EUROPE 2020

## 1.1.

### STRATÉGIE D'INTERVENTION DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN

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.

La présentation de la stratégie s'appuie, en premier lieu, sur le diagnostic du marché du travail français, en insistant sur les points de fragilité autour desquels l'intervention sera construite. En second lieu, seront présentés les principaux défis stratégiques identifiés. Ces défis s'inscrivent dans les priorités de la stratégie Europe 2020, en faveur d'une croissance intelligente, durable et inclusive et de la cohésion économique, sociale et territoriale, et du programme national de réforme français. Ils ne se confondent, cependant, pas avec toutes les ambitions de la politique de droit commun de l'emploi et de l'inclusion, à laquelle ils doivent apporter une contribution spécifique et une valeur ajoutée.

### 1.1.1. Diagnostic national

La crise que traverse la France, depuis cinq ans, a fortement détérioré la situation du marché du travail : en 2009, la France a connu une récession sévère avec une contraction du PIB de 3,1 %. Cette crise économique s'est traduite par d'importantes pertes d'emploi dans le secteur marchand non agricole et, plus particulièrement, dans l'industrie. Ces éléments, conjugués à l'importance du nombre des fins de contrat à durée déterminée, sont la source du recul de l'emploi et du développement d'un niveau très élevé de chômage. Ils s'inscrivent dans le contexte d'un marché du travail segmenté et marqué par d'importantes inégalités en fonction, du genre, de l'âge et du niveau de qualification.

#### Une situation de l'emploi dégradée

##### *Un taux d'emploi en repli*

Après une période de relative stabilité de 2003 à 2006, le taux d'emploi des 20-64 ans, qui avait progressé entre 2006 et 2008, atteignant 70,4 % en 2008, recule de plus d'un point depuis cette date (données Eurostat, sauf mention contraire). Ainsi, en 2012, 69,4 % des personnes âgées de 20 à 64 ans sont en emploi, chiffre à mettre au regard de l'objectif de taux d'emploi de 75 %, défini par la stratégie Europe 2020.

Le taux d'emploi des hommes a plus fortement reculé que celui des femmes (73,8 % en 2012, soit 1,7 point de moins qu'en 2008 pour les hommes, et 65,1 % en 2012, soit 0,4 point de moins qu'en 2008 pour les femmes).

Cependant, même si le taux d'emploi des femmes est relativement élevé en France, il demeure inférieur à celui des hommes conduisant la France à se fixer un sous objectif de taux d'emploi de 70 % pour les femmes.

##### *Des taux d'emploi inégaux en fonction de l'âge, du niveau de qualification et de l'origine géographique*

La France se caractérise aussi par un taux d'emploi plus faible aux deux extrémités de la vie active : moins d'un jeune actif sur deux et moins d'un senior sur deux est en emploi en 2012.

En effet, si le taux d'emploi des seniors a très sensiblement progressé, malgré la crise, il reste toutefois inférieur à la moyenne européenne. Ce taux d'emploi est, en outre, plus faible pour les femmes.

Par ailleurs, le taux d'emploi est particulièrement faible pour les catégories de la population active les moins qualifiées. En 2012, le taux d'emploi annuel moyen est de 54,7 % pour les niveaux de 0 à 2, en baisse de 2,1 points entre 2008 et 2012. Le taux d'emploi annuel moyen des plus qualifiées (niveaux 5 à 8) atteint quant à lui 81,4 % en 2012.

Le taux d'emploi des ressortissants de pays tiers (15 à 64 ans) atteint 46,2 % en 2012 contre 53,7 % pour les vingt-huit Etats membres.

#### Un marché du travail segmenté

La segmentation du marché du travail se traduit par de fortes inégalités d'accès et de maintien dans l'emploi entre les travailleurs bien intégrés au marché du travail (insiders), bénéficiant d'un emploi stable, et les travailleurs en situation précaire (outsiders), dont la trajectoire professionnelle est caractérisée par de multiples ruptures. Un nombre croissant de ces travailleurs précaires sont en outre menacés d'exclusion.

Les femmes, les salariés de 40 à 50 ans pas ou peu diplômés et les jeunes sont surreprésentés parmi ces travailleurs faiblement intégrés au marché du travail. Ceux-ci disposent de peu de ressources à faire valoir pour retrouver un emploi (diplôme, expérience passée difficile à valoriser...).

La dualité du marché du travail est renforcée par un recours croissant à des contrats dits « atypiques » tels que les contrats de (très) courte durée. Ces formes d'emploi concernaient 15,0 % des salariés en 2012 (respectivement 15,9 % pour les femmes contre 14,2 % pour les hommes) et représentent une part croissante des embauches.

### **Une augmentation de l'activité réduite de courte durée et du sous-emploi**

En parallèle, la part du travail à temps partiel dans l'emploi salarié a progressé entre 2008 et 2012, de 16,8 % à 17,7 %. Les femmes sont plus particulièrement concernées : plus de trois sur dix d'entre elles travaillent à temps partiel.

En 2012, 2,8 % des hommes et 7,9 % des femmes sont en situation de sous-emploi (temps partiel subi ou chômage technique ou partiel).

### **Un niveau de chômage très élevé**

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, départements d'outre-mer inclus. Le taux de chômage métropolitain s'élevait ainsi à 9,2 % en 2012. La crise est venue renforcer la tendance d'un chômage persistant et à des niveaux élevés.

La hausse a été, cependant, plus limitée en France que dans la plupart des autres États membres : entre 2008 et 2013, le taux de chômage a augmenté de 4,4 points dans la zone euro, de 3,8 points dans l'ensemble de l'Union, contre 2,8 points au niveau national. Cette différence s'explique par les mécanismes de protection de l'emploi gérés par l'Etat et les partenaires sociaux ainsi que par le recours aux dispositifs de la politique de l'emploi.

#### *Une augmentation du chômage qui touche particulièrement les jeunes*

Au cours de cette période, la hausse du chômage a concerné toutes les tranches d'âge, affectant plus particulièrement les jeunes. Le taux de chômage des jeunes dans la population active est beaucoup plus élevé que celui des autres tranches d'âge : le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans en France a atteint 24,4 % en 2012, contre 22,6 % en 2011, selon Eurostat. Cependant, depuis le mois d'avril 2013 la décrue du chômage des moins de 25 ans est continue.

Les jeunes présentent un certain nombre de spécificités : ils sont en priorité concernés par les emplois de courte durée, majoritaires dans les embauches et, dans un contexte de concurrence accrue sur le marché du travail, leur emploi peut se traduire par un déclassement par rapport à leur niveau initial de qualification.

Certaines catégories de jeunes concentrent l'essentiel des difficultés d'insertion professionnelle :

- Les jeunes peu ou pas qualifiés : le taux de chômage d'insertion (1 à 4 ans après la sortie de formation initiale) des jeunes diplômés est passé de 13 à 15 % de 2008 à 2012, celui des non-diplômés a augmenté plus nettement, passant de 38 à 46 % ;
- Le taux de chômage des jeunes femmes est de 23,8 % en 2012, contre 18,7 % en 2008 ;
- Les jeunes immigrés, qui peuvent être confrontés à des discriminations, en raison de leur origine ;
- Les jeunes « décrocheurs » : en 2012, 11,6 % de la population des 18-24 ans a quitté prématurément le système éducatif ou la formation. Seuls huit pays de l'Union européenne à vingt-sept connaissent un taux de décrochage scolaire supérieur à celui de la France. L'objectif fixé par la France dans le cadre de la stratégie Europe 2020 consiste à ramener ce taux de décrochage scolaire à un niveau inférieur ou égal à 9,5 % de la population des 18-24 ans.



Une nouvelle catégorie de jeunes fait l'objet d'une attention renforcée des pouvoirs publics : les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (désignés par l'acronyme NEET : *Not in Education, Employment or Training*). La part des NEET parmi les jeunes de 15 à 24 ans s'élève à 12,2 % en France en 2012, en-dessous de la moyenne de l'Union européenne à 28 située à 13,1 % et plus forte que la moyenne des pays de l'OCDE (9,5 %). Ils constituent la cible de l'initiative européenne pour l'emploi des jeunes, proposée par l'Union européenne pour les régions dont le taux de chômage dépasse les 25% et font l'objet d'un programme opérationnel spécifique (le PO national IEJ).

Les données du Céreq montrent que les filles connaissent moins souvent un accès rapide et durable dans l'emploi (54 % des filles contre 60 % des garçons). A l'exception des diplômés de bac+2 et bac+4, le taux de chômage des femmes trois ans après leur sortie du système éducatif est toujours supérieur à celui des hommes. Le taux de chômage trois ans après leur diplôme des titulaires d'un master 2 est de 11 % pour les femmes et 8 % pour les hommes ; ce taux de chômage est de 44 % pour les filles non diplômées et de 39 % pour les garçons dans la même situation (Céreq, 2012).

Par ailleurs, trois ans après l'entrée sur le marché du travail, 4 % des jeunes sont inactifs (sans emploi et n'en recherchant pas). Selon le Céreq (2012), cette situation de retrait du marché du travail caractérise plus souvent les femmes et est plus fréquente en l'absence de diplôme ou avec des qualifications peu recherchées sur le marché du travail.

#### *Le chômage des seniors*

Le poids croissant des seniors dans la population en âge de travailler et leur présence accrue sur le marché du travail se traduisent par une augmentation du chômage nettement plus marquée pour les seniors que pour les moins de 55 ans. De 2008 à 2012, le nombre de chômeurs âgés de 55 ans ou plus a augmenté de 97 % et les seniors peinent à sortir du chômage. L'ancienneté dans le chômage est en conséquence plus élevée pour les seniors : 60,7 % des chômeurs âgés de 55 à 64 ans sont au chômage depuis au moins un an en 2012.

#### *Un retour à l'emploi plus difficile pour certaines catégories de femmes*

Selon l'Observatoire des inégalités, en 2009, alors que les femmes tiraient profit de la création d'emplois dans les secteurs du service, de l'enseignement ou de la santé, la crise était plus néfaste pour les hommes qui occupaient des postes fortement touchés par la crise tels que le bâtiment ou l'industrie, réduisant ainsi l'écart du taux de chômage entre les deux sexes. Au cours de l'année 2010, la crise a finalement touché l'emploi tertiaire, secteur très investi par les femmes. Depuis, l'écart du taux de chômage entre hommes et femmes persiste, mais se réduit. Au premier trimestre 2013, le taux de chômage des femmes (10,2 %) est quasiment identique à celui des hommes (10,3 %).

Cependant, les femmes sont majoritaires dans le halo du chômage (58 % des inactifs au sens du BIT et plus nombreuses que les hommes inactifs à déclarer vouloir travailler).

Chez les jeunes femmes peu diplômées, l'inactivité et le chômage sont très élevés. Parmi les jeunes de 25 à 29 ans, correspondant à l'âge où la présence de jeunes enfants est fréquente, la part des femmes NEET est de 24,7 % contre 15,6 % pour les hommes en 2012.

Parmi les femmes à la recherche d'un emploi, nombreuses le sont suite à une interruption d'activité pour élever un enfant et sont, ou ont été, bénéficiaires du congé libre choix d'activité (CLCA) ou du complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA).

La réduction ou l'arrêt d'activité professionnelle après l'arrivée d'un enfant est quasi exclusivement le fait des femmes. Une étude conduite par la Dares montre que sur l'ensemble des bénéficiaires du CLCA à temps plein, entre août et octobre 2009, 72 % travaillaient juste avant d'entrer dans le dispositif et 62 % seulement travaillent de nouveau quelques mois après leur sortie du CLCA. Parmi les 38 % de sortants qui ne retravaillent pas, 69 % indiquent rechercher un emploi. Plus les enfants sont nombreux, plus l'augmentation du taux de chômage déclaré est importante. Les difficultés les plus souvent évoquées concernent tant le marché du travail que la garde des enfants.

Outre les jeunes et les femmes, d'autres publics sont particulièrement affectés par le chômage :

- Le taux de chômage des 55-64 ans (7,1 % en 2012) est plus faible que celui des 25-54 ans (8,6%), mais a augmenté plus rapidement que celui des actifs moins âgés de 2008 à 2012 (+2,5 points contre +2,3 points) ;
- Le taux de chômage des non ressortissants de l'Union européenne à 27 âgés de 15 à 64 ans (24,9 %) est, en 2012, deux fois et demie supérieur à celui des ressortissants de l'Union (10,4%).

#### *Une augmentation de la proportion de chômeurs de longue durée*

En 2012, le chômage de longue durée touche 4 % de la population active en France (soit de 0,7 point inférieur à la moyenne enregistrée pour les 28 pays membres de l'Union européenne). Ce taux était de 2,8 % en 2008, soit une augmentation de 1,2 point.

En 2012, le chômage de longue durée concerne 40,4 % des demandeurs d'emploi, contre 37,4 % en 2008, soit une augmentation de 3 points. Depuis 1997, le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée n'a jamais été inférieur à 975 000, avec une moyenne de 1,36 million sur la période 1997-2011, témoignant du caractère durable de cette particularité du chômage français.

#### *La récurrence au chômage*

D'après l'analyse conduite par Pôle emploi, le maintien sur les listes de demandeurs d'emploi qui travaillent et/ou les réinscriptions répétées, correspondant à des situations de « chômage récurrent », sont devenus un phénomène de grande ampleur : environ 15 % des inscrits à Pôle emploi sont particulièrement affectés par la répétition des épisodes de chômage.

En outre, la proportion des demandeurs d'emploi ayant une activité réduite a très sensiblement augmenté au cours de ces quinze dernières années : leur part dans la totalité des demandeurs d'emploi est passée de 17 % début 1996 à 33 % à la fin de l'année 2011, soit une hausse de 16 points.

Pour une large partie des publics concernés, ces situations d'activité réduite et de chômage récurrent sont subies : on parle alors de sous-emploi. En 2012, le sous-emploi concerne environ 5,3 % des personnes en emploi (1 300 000 personnes). Comme le taux de chômage, le taux de sous-emploi traduit l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail.

#### **Des effets de la crise contrastés dans les territoires**

La crise a eu un impact important dans les régions du quart nord-est de la France. Alors que les régions fortement industrielles du Nord-Pas-de-Calais, de la Picardie, de la Lorraine ou de Champagne-Ardenne font figure de grandes perdantes, des zones entières de la façade atlantique et méditerranéenne ont de leur côté continué à créer des emplois. Néanmoins, le chômage a pu y augmenter, puisque les créations d'emplois n'ont pas suffi à compenser la hausse de la population active dans ces zones.

Les zones d'emploi qui ont particulièrement été affectées par la hausse du chômage à compter de 2008 sont principalement celles correspondant à des bassins d'emplois industriels.

Le niveau d'emploi dans les grandes villes a été relativement peu touché, à l'exception des zones urbaines sensibles : ces dernières ont connu en 2011 un taux de chômage moyen de 22,7 %, c'est-à-dire deux fois et demie plus élevé que celui de leur unité urbaine environnante.

#### *Un ralentissement des créations d'entreprises*

Avec 538 185 créations d'entreprises en 2013 (dont plus de la moitié sont des demandes de création d'auto-entreprise) contre 549 975 en 2012, le nombre d'entreprises créées est en recul. Les femmes ne représentent que 30 % des créateurs d'entreprises et ne sont que 28 % à la tête des PME.

Dans ce contexte, le gouvernement a fait de l'entrepreneuriat un de ses piliers d'intervention suite au pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi. Conformément au plan d'action européen « Entrepreneuriat 2020 », il s'est fixé comme objectif de favoriser l'esprit d'entreprendre en France afin de doubler le nombre de créations d'entreprises sur le territoire d'ici 2020. En outre, conformément à la décision du Premier ministre annoncée à l'issue du Comité interministériel des Droits des femmes du 30 novembre 2012, un plan de développement de l'entrepreneuriat féminin fixe l'objectif de faire progresser de 10 points le taux des femmes entrepreneurs d'ici 2017.

### **Un accès inégal des actifs à la formation tout au long de la vie**

La sécurisation des trajectoires et des transitions professionnelles des salariés implique un meilleur accès à la formation professionnelle, notamment des plus fragilisés d'entre eux. Malgré les nombreuses réformes conduites dans le champ de la formation professionnelle, l'analyse des pratiques de formation dans les entreprises fait apparaître que la formation continue de profiter aux salariés les plus qualifiés ainsi qu'à ceux des grandes entreprises, avec la persistance de fortes inégalités d'accès des salariés à la formation.

Une enquête conduite par l'Insee et la Dares souligne que dans les établissements de 10 salariés ou moins, durant les 12 mois précédant l'enquête, 34 % des salariés ont suivi au moins une formation professionnelle, contre 65 % de ceux qui travaillent dans des établissements d'au moins 250 salariés.

66 % des salariés de niveau de formation supérieur à bac+2 ont suivi au moins une formation professionnelle dans l'année, contre 25 % des salariés sans diplôme. En outre, ce sont les cadres qui suivent le plus de formations : dans l'année, 68 % d'entre eux y ont eu accès pour raisons professionnelles contre 37 % des ouvriers.

Pour la moitié des formations professionnelles, les participants déclarent avoir été dans l'obligation d'y participer et sept fois sur dix c'est l'employeur qui en est à l'initiative. Ces proportions varient selon la catégorie socioprofessionnelle : la majorité des formations suivies par les employés et les ouvriers sont vécues comme obligatoires (60 %), contre un peu plus du tiers de celles suivies par les cadres.

La loi du 5 mars 2014 réformant la formation professionnelle crée un compte personnel de formation qui rattachera les droits à la formation à la personne et non plus au contrat de travail. Ce compte personnel de formation (CPF) permettra d'acquérir 150 heures de formation ouvertes dès l'entrée dans la vie professionnelle jusqu'au départ en retraite. Le CPF permettra d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme) en lien avec les besoins de l'économie et la sécurisation des parcours des salariés.

### **Un niveau de pauvreté qui atteint son plus haut niveau depuis 1997**

Le taux de pauvreté au seuil de 60 % du niveau de vie médian s'élève, en France, à 14,1 % en 2012. La crise économique a eu des effets tangibles sur le taux de pauvreté, qui a augmenté, puisqu'il s'établissait à 12,7 % en 2008. Le niveau de pauvreté reste néanmoins plus faible que dans les pays européens de taille de population comparable : Allemagne (16,1 %), Royaume-Uni (16,2 %), Italie (19,4 %) et Espagne (22,2 %). Si la situation sociale se dégrade en France, les mécanismes de protection sociale ont jusqu'à présent évité une détérioration encore plus forte.

Le taux de pauvreté des actifs occupés atteint 8 % en 2012 et s'est accru de 1,5 point depuis 2008. Le taux de pauvreté des chômeurs s'établit à 36,6 % en 2012 en France. Mais parmi les personnes percevant des ressources inférieures à 60 % du niveau de vie médian, 53,4 % sont des actifs occupés, 5,6 % des chômeurs et 41 % des inactifs.

Le taux de pauvreté des jeunes adultes âgés de 18 à 24 ans est en augmentation depuis 2008 (21,0 % en 2008 ; 23 % en 2012).

Les femmes sont davantage touchées par la précarité et la pauvreté que les hommes. Les femmes représentaient ainsi, en 2010, 57 % des bénéficiaires du RSA. Les écarts les plus marqués se situent dans les tranches d'âge de 18 à 34 ans et s'expliquent principalement par le poids des familles monoparentales, composées en majorité de femmes seules qui perçoivent le RSA majoré ou un salaire à temps partiel.

Bien que le lien entre pauvreté et chômage ne soit pas mécanique, la durée du chômage accroît nécessairement l'exposition au risque de pauvreté, a fortiori pour ceux qui ont épuisé leurs droits à indemnisation. Selon le Conseil d'orientation de l'Emploi (COE), « *Une partie des chômeurs de longue durée les plus exposés à la pauvreté finit par sortir des chiffres du chômage, par découragement, par un effet de désocialisation ou simplement parce qu'ils ne voient plus l'intérêt de s'inscrire à Pôle emploi* » (COE, 2011). L'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale rappelle ainsi qu'une part prépondérante des allocataires du RSA n'est pas engagée dans un processus d'insertion professionnelle accompagné par Pôle emploi.

### 1.1.2. La contribution PON FSE 2014-2020 à la stratégie Europe 2020

#### **Une concentration accrue pour davantage d'efficacité**

La programmation 2014-2020 impose une concentration accrue des financements du Fonds social européen sur un nombre restreint de priorités. Cette concentration des crédits doit permettre d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020 et de prendre en compte les recommandations faites à la France dans le cadre du Semestre européen.

Le programme opérationnel national du Fonds social européen (FSE) pour l'emploi et l'inclusion en Métropole doit donc s'inscrire dans une approche stratégique par politique publique et non pas par dispositif et acteur en ciblant les priorités. Il doit de plus constituer un levier de transformation des politiques publiques, facteur d'innovation et de changement.

#### **La mesure des résultats**

Pour cette nouvelle programmation, l'exigence est celle d'une formulation d'un cadre logique d'intervention, associant des cibles pour des indicateurs de réalisation et de résultat, à des objectifs spécifiques à l'intervention du FSE ; cette démarche a été adoptée dans l'élaboration du programme opérationnel.

Une sélection d'indicateurs de réalisation significatifs est retenue pour le cadre de performance. L'ensemble de ces éléments fait l'objet d'un suivi et d'une restitution au partenariat national et à la Commission européenne, dans les conditions requises.

Cette architecture sera complétée par les travaux d'évaluation qui seront conduits, notamment les évaluations d'impact.

#### **Une nouvelle architecture de gestion des fonds structurels qui implique des lignes de partage et une concertation renforcée**

Pour cette programmation, une nouvelle architecture de gestion a été retenue. Dans le cadre de la nouvelle étape de la décentralisation, les Conseils régionaux ont été désignés autorités de gestion à hauteur de 35 % de l'enveloppe nationale FSE au titre, en particulier, de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'orientation. L'Etat est autorité de gestion pour l'emploi et l'inclusion, à hauteur de 65 %. Des délégations de gestion aux Conseils généraux qui le souhaitent sont prévues dans le cadre d'un accord cadre national avec l'Assemblée des Départements de France (ADF). La possibilité pour les Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) de bénéficier de délégations de gestion a été confirmée par la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles.

Cette nouvelle architecture implique la définition de lignes partages explicites. Le programme opérationnel national du Fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion en Métropole a vocation à couvrir prioritairement les actions menées au titre de l'objectif thématique 8 (Promouvoir l'emploi et soutenir la mobilité professionnelle) et de l'objectif thématique 9 (Promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté).

Les PO régionaux plurifonds FEDER-FSE « investissement pour la croissance et l'emploi » ont, quant à eux, vocation, au titre du FSE, à couvrir prioritairement les actions menées au titre de l'objectif thématique 10 (Investir dans l'éducation, les compétences et la formation tout au long de la vie). Des lignes de partage ont été définies pour les thématiques suivantes : la lutte contre le décrochage scolaire, la création d'entreprises, la formation des salariés et la politique de la ville. S'il s'avère nécessaire de décliner au plan régional ces lignes de partage, des accords entre les représentants de l'Etat et les différentes Régions sont formalisés et sont notifiés à l'autorité de gestion du programme opérationnel national.

#### **La stratégie retenue pour le programme opérationnel national du Fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion en Métropole**

La stratégie retenue pour le programme opérationnel national du Fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion en Métropole repose sur le choix de trois axes stratégiques d'intervention complétés d'un axe dédié à l'assistance technique :

- Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs, soutenir les mobilités professionnelles et développer l'entrepreneuriat ;
- Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels ;
- Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion.

Ces trois axes se déclinent en sept priorités d'investissement, dont quatre au titre de la concentration, et 15 objectifs spécifiques (cf. Tableau 1).

Tableau 1

APERÇU DE LA STRATÉGIE D'INVESTISSEMENT DU PROGRAMME

AXE PRIORITAIRE	OBJECTIF THÉMATIQUE (OT)	PRIORITÉS D'INVESTISSEMENT	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES (OS) CORRESPONDANT AUX PRIORITÉS D'INVESTISSEMENT
<p><b>Axe prioritaire</b></p> <p><b>1</b></p> <p>Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs et soutenir les mobilités professionnelles</p>	<p>OT 8</p> <p>Promouvoir un emploi durable et de qualité et soutenir la mobilité de la main-d'œuvre</p>	<p>PI 8.1</p> <p>Accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives, notamment les chômeurs de longue durée et les personnes qui se trouvent les plus éloignées du marché du travail, également grâce à des initiatives locales en faveur de l'emploi et au soutien à la mobilité professionnelle (<i>concentration</i>)</p>	<p>OS unique</p> <p>Augmenter le nombre de participants demandeurs d'emploi (DE) ou inactifs accompagnés, en ciblant les jeunes, notamment les moins qualifiés, les seniors, les chômeurs récurrents ou en activité réduite et les parents étant ou ayant été en congé parental et/ou bénéficiaires ou ayant été bénéficiaires d'un CLCA</p>
		<p>PI 8.7</p> <p>Modernisation des institutions du marché du travail, telles que les services publics et privés de l'emploi, de façon à mieux répondre aux besoins du marché du travail, y compris par des actions visant à améliorer la mobilité professionnelle transnationale ainsi qu'en faisant appel à des programmes de mobilité et à une meilleure coopération entre les organismes et les parties prenantes concernées (<i>concentration</i>)</p>	<p>OS 1</p> <p>Expérimenter de nouveaux types de services à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises</p> <p>OS 2</p> <p>Augmenter le nombre de conseillers formés aux nouveaux services et modalités d'accompagnement, pour améliorer leur expertise sur le fonctionnement du marché du travail</p>
	<p>OT 8</p> <p>Promouvoir un emploi durable et de qualité et soutenir la mobilité de la main-d'œuvre</p>	<p>PI 8.3</p> <p>L'emploi indépendant, l'entrepreneuriat et la création d'entreprises, y compris les micro, petites et moyennes entreprises innovantes (<i>hors concentration</i>)</p>	<p>OS 1</p> <p>Augmenter le nombre de créateurs et de repreneurs accompagnés</p> <p>OS 2</p> <p>Renforcer et mutualiser les pratiques d'accompagnement des créateurs et des repreneurs pour en améliorer la qualité</p>
	<p>OT 10</p> <p>Investir dans l'éducation, la formation et dans la formation professionnelle pour acquérir des compétences et pour l'apprentissage tout au long de la vie</p>	<p>PI 10.1</p> <p>La réduction et la prévention du décrochage scolaire et la promotion de l'égalité d'accès à des programmes de développement pour la petite enfance ainsi qu'à un enseignement primaire et secondaire de qualité comprenant des parcours d'apprentissage formels, non formels et informels permettant de réintégrer les filières d'éducation et de formation (<i>hors concentration</i>)</p>	<p>OS unique</p> <p>Augmenter le nombre de jeunes de moins de 25 ans participant à des actions de prévention du décrochage scolaire</p>

AXE PRIORITAIRE	OBJECTIF THÉMATIQUE (OT)	PRIORITÉS D'INVESTISSEMENT	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES (OS) CORRESPONDANT AUX PRIORITÉS D'INVESTISSEMENT
<p><b>Axe prioritaire</b> <b>2</b> Anticiper les mutations et sécuriser les parcours et les transitions professionnels</p>	<p><b>OT 8</b> Promouvoir un emploi durable et de qualité et soutenir la mobilité de la main d'œuvre</p>	<p><b>PI 8.5</b> L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs (<i>concentration</i>)</p>	<p><b>OS 1</b> Améliorer la gestion de l'emploi et des compétences en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations <b>OS 2</b> Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches, pour développer l'égalité salariale et professionnelle <b>OS 3</b> Former les actifs occupés (salariés, entrepreneurs, indépendants,...) qui bénéficient le moins de la formation en particulier, les moins qualifiés, les femmes et les seniors <b>OS 4</b> Former les salariés licenciés <b>OS 5</b> Développer l'emploi, via la gestion des compétences, dans les bassins d'emploi touchés par les restructurations pour les entreprises non couvertes par les conventions de revitalisation</p>
		<p><b>PI 8.6</b> Le vieillissement actif et en bonne santé (<i>hors concentration</i>)</p>	<p><b>OS unique</b> Mettre en place des actions de gestion des âges en entreprises visant, notamment, à améliorer les conditions de travail des seniors</p>
<p><b>Axe prioritaire</b> <b>3</b> Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion</p>	<p><b>OT 9</b> Promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté et toute forme de discrimination</p>	<p><b>PI 9.1</b> L'inclusion active, y compris en vue de promouvoir l'égalité des chances, la participation active et une meilleure aptitude à l'emploi (<i>concentration</i>)</p>	<p><b>OS 1</b> Augmenter le nombre de parcours intégrés dans une approche globale de la personne (prise en compte des « freins sociaux » et mise en activité pour des publics très éloignés de l'emploi) <b>OS 2</b> Mobilisation des employeurs et des entreprises dans les parcours d'insertion <b>OS 3</b> Développer les projets de coordination et d'animation de l'offre en faveur de l'insertion et de l'économie sociale et solidaire (ESS)</p>
<p><b>Axe prioritaire</b> <b>4</b> Assistance technique</p>	<p>Sans objet</p>	<p>Sans objet</p>	

Au sein de cette architecture, la mobilisation du Fonds social européen sur la programmation 2014 – 2020 devra répondre à six défis principaux :

**Défi 1 :** Contribuer à la personnalisation accrue de l'offre de services en direction des demandeurs d'emploi, particulièrement pour les publics qui en ont le plus besoin via, notamment, des modalités d'intervention spécifiques et des approches innovantes.

**Défi 2 :** Améliorer l'accompagnement des jeunes, en particulier, ceux qui sont le plus exposés au risque de chômage, pour faciliter leur accès à l'emploi.

**Défi 3 :** Développer l'emploi et les compétences pour faire face aux mutations et contribuer à la sécurisation des trajectoires professionnelles.

**Défi 4 :** Promouvoir le vieillissement actif via le maintien et le retour à l'emploi des seniors.

**Défi 5 :** Renforcer l'inclusion active pour lutter contre la précarité et la pauvreté.

**Défi 6 :** Développer les projets d'innovation sociale créateurs d'emplois et de cohésion sociale.

Ces défis s'inscrivent dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi et de la politique nationale en faveur de l'emploi et de la lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale. Il s'agit ici d'identifier la contribution spécifique et la valeur ajoutée du FSE à ces politiques.

Chacun des défis est présenté ci-dessous en rappelant le contexte de la politique nationale dans lequel il s'inscrit.

**Défi 1 :** Contribuer à la personnalisation accrue de l'offre de services en direction des demandeurs d'emploi, particulièrement pour les publics qui en ont le plus besoin via, notamment, des modalités d'intervention spécifiques et des approches innovantes.

### Recommandation du Conseil de l'Union européenne

*« Faire en sorte que les services publics de l'emploi offrent effectivement un appui personnalisé aux chômeurs et que les politiques actives de l'emploi ciblent effectivement les plus défavorisés. »*

### La politique française de l'emploi

La France a mis en œuvre une stratégie nationale de lutte contre le chômage, comportant plusieurs volets :

- Des mesures immédiates en faveur de l'insertion des personnes éloignées de l'emploi en vue de leur insertion durable dans le marché du travail avec, notamment, une mobilisation en faveur des jeunes et des seniors au travers de la création des emplois d'avenir et du contrat de génération.
- Des mesures visant à renforcer l'efficacité des politiques actives de l'emploi complémentaires de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés », via la modernisation et le renforcement du service public de l'emploi, telles qu'annoncées par le plan stratégique « Pôle emploi 2015 » :
  - o Personnalisation de l'offre de service aux demandeurs d'emploi ;
  - o Différenciation de l'offre de service aux entreprises ;



- o Adaptation de l'action de Pôle emploi aux besoins des territoires (territorialisation de l'action).

En parallèle, les moyens humains et financiers de Pôle emploi sont renforcés. Un plan pluriannuel de formation des personnels de Pôle emploi est installé à compter de 2013. Le gouvernement français a, par ailleurs, poursuivi, conjointement avec les partenaires sociaux, la réforme du marché du travail pour lutter contre sa segmentation. La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui découle de l'ANI du 11 janvier 2013, instaure un nouvel équilibre entre la sécurité nécessaire pour les salariés et les possibilités d'adaptation des entreprises en créant des droits nouveaux afin de faire reculer la précarité et préserver l'emploi. La loi du 5 mars 2014 relative à la réforme de la formation professionnelle fait des régions l'acheteur unique des formations au niveau régional améliorant ainsi, pour tous, la lisibilité de l'offre de formation.

- Des mesures de lutte contre la segmentation du marché du travail.

Ces différents volets constituent un ensemble de réformes structurelles au service de l'emploi.

**Dans ce cadre, le défi pour le FSE est de contribuer à la personnalisation accrue de l'offre de services en direction des demandeurs d'emploi, particulièrement pour les publics qui en ont le plus besoin via, notamment, des modalités d'intervention spécifiques et des approches innovantes.**

Le choix retenu renvoie à deux enjeux :

- Accompagner, dans une logique de personnalisation renforcée, les publics demandeurs d'emploi qui en ont le plus besoin ;
- Concevoir et mettre en œuvre des expérimentations pour renforcer les services d'appui aux demandeurs d'emploi et aux entreprises, en lien notamment avec la stratégie Pôle emploi 2015 et avec l'ambition de la modernisation du service public de placement.

Ces deux enjeux impliquent de soutenir les acteurs du service public de l'emploi et les autres acteurs mobilisés dans des démarches de professionnalisation, mais aussi d'animation et d'ingénierie territoriales, et de les inciter à développer des expérimentations et des innovations pour améliorer et moderniser leurs démarches, méthodes et outils.

**Défi 2 : Améliorer l'accompagnement des jeunes, en particulier ceux qui sont le plus exposés au risque de chômage, pour faciliter leur accès à l'emploi.**

#### Recommandation du Conseil de l'Union européenne

*« Prendre des mesures supplémentaires pour améliorer le passage de l'école au travail par l'intermédiaire, par exemple, d'une garantie pour la jeunesse et de la promotion de l'apprentissage. »*

#### La politique française de l'emploi des jeunes

L'emploi des jeunes a été déclaré priorité du quinquennat par le Président de la République. Des mesures nouvelles ont été mises en place. Elles visent notamment à :

- Soutenir les embauches des jeunes dans le secteur marchand : contrat de génération, loi sur la sécurisation de l'emploi, favorisant l'emploi durable des jeunes ;
- Activer et accompagner les jeunes les plus en difficulté dans une première expérience professionnelle notamment avec le dispositif « emplois d'avenir ». En outre, le Gouvernement a lancé une « garantie jeunes » dans dix territoires proposant aux jeunes des solutions d'emploi ou de formation et un soutien financier, pour ceux qui en ont besoin ;
- Lutter contre le décrochage scolaire.

**Dans ce cadre, le défi pour le FSE est d'améliorer l'accompagnement des jeunes, en particulier ceux qui sont le plus exposés au risque de chômage, pour faciliter leur accès à l'emploi.**

La recommandation du Conseil européen du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse prévoit que les Etats membres « *veillent à ce que tous les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel* ». Cette garantie concerne le public spécifique des NEET; il s'agit donc à la fois des jeunes chômeurs, indemnisés ou non, et des « décrocheurs », soit environ 1 million de personnes.

La mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse suppose plusieurs types d'actions :

- Le repérage des jeunes ;
- Leur inscription dans un parcours d'accompagnement ;
- Des solutions de sorties vers une expérience professionnelle ou une formation.

Le FSE interviendra pour renforcer la capacité d'insertion professionnelle des jeunes, notamment les jeunes NEET, les moins qualifiés et les jeunes femmes. Il s'agit d'améliorer l'accompagnement via notamment une approche dite de « priorité à l'emploi » (« *work first* »). Cette approche vise à soutenir les mises en situations professionnelles et périodes d'immersion, comme leviers de l'insertion vers l'emploi et de construction de la qualification. Elle s'appuie également sur des formes nouvelles plus adaptées et plus attractives pour les jeunes en matière de services de diagnostics et d'accompagnement vers la formation et l'emploi.

En matière de lutte contre le décrochage scolaire, le FSE privilégiera une approche globale permettant d'intégrer des mesures préventives.

**Défi 3 : Développer l'emploi et les compétences pour faire face aux mutations et contribuer à la sécurisation des trajectoires professionnelles.**

**Recommandation du Conseil de l'Union européenne :**

« *Accroître la participation des adultes aux actions d'apprentissage tout au long de la vie, notamment des adultes les moins qualifiés et des chômeurs.* »

### La politique française de maintien et développement de l'emploi

Dans le cadre du Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi, le gouvernement a souhaité renforcer la compétitivité de l'économie française via, notamment, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. Le Pacte prévoit une politique de soutien aux filières, qu'il s'agisse des filières établies ou des filières d'avenir. Dans le cadre de ce pacte, dix plateformes territoriales d'appui aux mutations ont aussi été mises en place, dans des territoires où le tissu économique est en forte mutation.

Cette stratégie de développement de la compétitivité s'appuie fortement sur le dialogue social avec l'ambition d'une meilleure sécurisation de l'emploi.

Le gouvernement a fait, en outre, de l'entrepreneuriat un de ses piliers d'intervention. Conformément au plan d'action « Entrepreneuriat 2020 », il s'est fixé comme objectif de favoriser l'esprit d'entreprendre en France afin de doubler le nombre de créations d'entreprises de croissance sur le territoire d'ici à cinq ans. L'entrepreneuriat social doit également être encouragé, dans le cadre de la politique de développement d'une économie plus sociale et plus solidaire.

Enfin, face aux inégalités d'accès à la formation des salariés évoquées dans le diagnostic, les pouvoirs publics se sont engagés avec les partenaires sociaux dans une réforme de la formation professionnelle dont les principaux axes concernent une meilleure portabilité des droits des salariés à la formation, l'accès des moins qualifiés à la formation et le renforcement du dialogue social notamment en matière d'élaboration du plan de formation.

Dans ce cadre, il est prévu de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et de contribuer à développer la mixité de ces dernières.

**Pour le FSE, le défi est de contribuer à développer l'emploi et les compétences pour faire face aux mutations et de renforcer la sécurisation des trajectoires professionnelles.**

Le FSE cherche à promouvoir une approche partenariale de l'anticipation et de la gestion des mutations, intégrant le dialogue social et le dialogue social territorial, et donnant priorité à la sécurisation des trajectoires professionnelles pour les actifs les plus fragilisés par les mutations.

Il vise à soutenir les actions individuelles et collectives qui permettent aux employeurs de développer et stabiliser l'emploi, notamment via la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il s'agit de développer les compétences des salariés en visant le parcours dans son ensemble : de la construction du projet professionnel, en amont, à la valorisation dans les trajectoires professionnelles des compétences acquises, en aval des actions de formation.

Dans les territoires confrontés à la multiplication des plans de sauvegarde de l'emploi, l'intervention du FSE doit permettre la mise en œuvre de stratégies de revitalisation. Il s'agit de mobiliser les acteurs territoriaux face aux effets des déséquilibres consécutifs à des réductions d'effectifs cumulatives.

Il vise, par ailleurs à renforcer et densifier l'offre de services en matière d'accompagnement de la création, la reprise et la transmission d'entreprises, notamment en matière d'entrepreneuriat social.

**Défi 4** : Promouvoir le vieillissement actif via le maintien et le retour à l'emploi des séniors.

**Recommandations du Conseil de l'Union européenne :**

*« Améliorer le taux d'emploi des travailleurs âgés et stimuler leur participation au marché du travail ;*

*Prendre des mesures spécifiques pour améliorer les perspectives d'emploi des chômeurs plus âgés notamment par un accompagnement et une formation spécifiques. »*

**La politique française en matière de vieillissement actif**

Le contrat de génération est un outil de gestion des âges dans l'entreprise qui répond à la nécessité d'anticiper le renouvellement des compétences tout en favorisant l'embauche de jeunes et en préservant l'emploi des seniors. La prise en compte du maintien dans l'emploi des seniors est, en parallèle, partie intégrante de la négociation collective.

**Pour le FSE, le défi est de promouvoir le vieillissement actif via le maintien et le retour à l'emploi des seniors.**

Le FSE vise à mettre en œuvre des projets relatifs à la gestion des âges en entreprise au travers notamment de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

Les demandeurs d'emploi seniors sont pris en compte par les mesures d'accompagnement personnalisées mises en œuvre par les acteurs du placement.

**Défi 5** : Renforcer l'inclusion pour lutter contre la précarité et la pauvreté.

**Recommandation du Conseil de l'Union européenne :**

*« Faire en sorte que les politiques actives de l'emploi ciblent effectivement les plus défavorisés. »*

**La politique française pour la lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion**

Le Gouvernement a adopté en janvier 2013 un plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion, produit d'une importante concertation nationale. Il s'articule autour de trois grands axes de réformes : réduire les inégalités et prévenir les ruptures, venir en aide et accompagner vers l'insertion sur le marché du travail, coordonner l'action sociale et valoriser ses acteurs.

Les travaux conduits dans le cadre de l'élaboration du « Plan national de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion » ont permis de mettre en avant la pertinence des parcours intégrés et renforcés dans une perspective d'accompagnement global de la personne pour permettre aux personnes très éloignées de l'emploi d'accéder à l'emploi, considérant que l'accès à l'emploi est le facteur premier d'insertion et de prévention de la pauvreté.

Ils ont aussi conduit à mettre en avant la nécessité de clarifier l'articulation entre les différents niveaux de responsabilité : les Départements chefs de file de l'insertion, les communes et les Etablissements publics de coopération intercommunale (EPCI), initiateurs de plateformes territoriales infra-départementales, l'Etat et les Régions, chefs de file sectoriels pour l'emploi et la formation. Cette ambition de clarification renvoie plus globalement à l'enjeu d'un renouvellement de la gouvernance en matière d'insertion visant notamment à rendre plus lisible l'offre d'insertion territoriale comme le soulignent les travaux évaluatifs réalisés durant la programmation 2007-2013.

**Pour le FSE, le défi est de renforcer l'inclusion pour lutter contre la précarité et la pauvreté.**

Le rôle du FSE est de favoriser l'insertion professionnelle des personnes confrontées au risque de pauvreté et d'exclusion. Il consiste à mettre en œuvre des parcours de retour à l'emploi, intégrant, en tant que de besoin, des étapes destinées à lever les freins à l'emploi. Certaines étapes pourront se situer dans le champ de l'insertion par l'activité économique.

Il soutiendra les démarches d'accompagnement global et renforcé pour les publics les plus vulnérables, notamment celles délivrées par les opérateurs du placement. La qualité des parcours et de l'offre de mise en activité doit impliquer l'ensemble des acteurs, et tout particulièrement les employeurs publics et privés.

L'intervention du FSE devra rendre plus lisible l'offre d'insertion, en clarifiant les responsabilités des acteurs territoriaux et les modalités de leur coordination, prioritairement dans le cadre du Pacte territorial d'insertion.

Elle devra en outre soutenir la consolidation des structures d'utilité sociale et le développement de projets d'innovation sociale visant à favoriser l'accès et le retour à l'emploi.

Enfin, l'intervention du FSE pourra appuyer les pôles territoriaux de coopération économique (PTCE) qui regroupent sur un même territoire, acteurs économiques, collectivités, centres de formation et de recherche, et favoriser la création d'emplois non délocalisables lorsque ces pôles sont développés dans le domaine de l'insertion.

**Défi 6 : Développer les projets d'innovation sociale créateurs d'emplois et de cohésion sociale.**

#### Recommandations de la Commission européenne :

- *« Reconnaître l'innovation en général et l'innovation sociale en particulier comme facteurs de croissance durable, de création d'emplois et de renforcement de la compétitivité des territoires » ;*
- *« Systématiser les pratiques d'innovation sociale dans tous les secteurs pour que l'Union européenne devienne un laboratoire d'innovation sociale de premier plan » ;*
- *« Accompagner les innovations sociales pertinentes ».*

#### La politique française en matière d'innovation sociale

Officiellement reconnue par le Président de la République à l'occasion de la clôture des Assises de l'entrepreneuriat en avril 2013, l'innovation sociale consiste à élaborer des réponses nouvelles à des problématiques sociales. La création d'un fond dédié au financement de l'innovation sociale décidée lors de ces Assises pose les bases d'une politique publique dédiée.

Définitivement adopté par l'Assemblée nationale le 21 juillet 2014, le projet de loi relatif à l'Economie sociale et solidaire a pour objectif d'encourager un changement d'échelle de l'économie sociale et solidaire dans tous ses aspects, et notamment celui concernant l'innovation sociale.

**Pour le FSE, le défi est d'augmenter le nombre de projets innovants afin d'améliorer le service rendu et les conditions de mise en œuvre.**

Dans le passé, des programmes d'initiative communautaire et notamment le programme « Equal » ont permis le développement d'un nombre considérable d'innovations sociales qui ont pour partie transformé la vie des Européens. Il convient de poursuivre ces efforts dans le cadre de la programmation 2014-2020 en faisant une place à la transformation qualitative des services rendus, des processus de mise en œuvre et des champs d'intervention.

Le FSE vise à promouvoir les projets porteurs de réponses nouvelles à des besoins émergents en matière de renouvellement de l'offre d'insertion. Ces innovations peuvent concerner le service rendu en matière d'accompagnement vers l'emploi, les modes de construction des parcours d'insertion, de coordination des acteurs et des étapes de parcours, d'implication des personnes bénéficiaires, de mobilisation des employeurs.

Il s'agit de soutenir également les projets innovants eu égard aux défis environnementaux et aux besoins sociaux, tels que les pôles territoriaux de coopération économique dès lors qu'ils apportent des solutions innovantes en matière d'insertion des publics en difficulté.

Par ailleurs, il est prévu de soutenir les projets de modélisation, de capitalisation et d'évaluation des expériences en matière d'innovation sociale et d'ingénierie de projets en faveur du développement de l'innovation sociale.

## 1.2.

### JUSTIFICATION DE LA DOTATION FINANCIÈRE

#### 1.2.1. Enveloppe globale FSE allouée à la France

L'enveloppe globale FSE sur la période 2014-2020 pour la France s'élève à 5,932 Mds d'euros.

Cette dotation globale se répartit entre :

- 2,894 Mds d'euros pour le programme opérationnel FSE pour l'emploi et l'inclusion en métropole ;
- 2,053 Mds d'euros pour les programmes opérationnels FEDER-FSE portés par les Conseils régionaux ;
- 768 M d'euros pour les programmes opérationnels spécifiques portés par l'Etat pour chacune des régions ultra périphériques ;
- 218 M d'euros pour le programme opérationnel pour la mise en œuvre de l'Initiative pour l'emploi des jeunes.

#### 1.2.2. Enveloppe globale du programme opérationnel FSE emploi inclusion

L'enveloppe globale du programme opérationnel FSE pour l'emploi et l'inclusion en métropole s'élève à 2,894 Mds d'euros.

L'objectif du programme n'est pas de couvrir l'ensemble du champ des politiques d'emploi et d'insertion mais d'agir en appui aux démarches innovantes et sur un nombre limité de politiques publiques afin de maximiser sa valeur ajoutée. La dotation financière a donc été bâtie en tenant compte d'un objectif fort de concentration thématique des crédits.

### 1.2.3. Répartition de l'enveloppe

Le programme opérationnel se décline en deux axes prioritaires sur la promotion de l'emploi durable et la mobilité professionnelle (axes 1 et 2) et un axe prioritaire sur la lutte contre la pauvreté et l'inclusion active (axe 3).

#### Les axes prioritaires 1 et 2

Les axes prioritaires 1 « Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs, soutenir les mobilités professionnelles et développer l'entrepreneuriat » et 2 « Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels » représentent 40 % des crédits d'intervention (15,7 % pour l'axe 1 et 24,4 % pour l'axe 2, soit 454 millions et 706 millions d'euros respectivement).

Le volet emploi comporte plusieurs dimensions qui répondent à la fois à la stratégie nationale et communautaire.

Sont recherchés, l'accompagnement vers l'emploi des demandeurs d'emplois, avec un ciblage sur les catégories les plus touchées par le chômage (les jeunes et les seniors notamment) et l'amélioration du fonctionnement du service public du placement en faveur de services plus personnalisés et plus innovants. En parallèle, le soutien à la création et au développement des entreprises est encouragé.

Ces orientations répondent aux principaux constats du diagnostic soulignant la segmentation du marché du travail français et les faiblesses en termes de personnalisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. L'effort financier porte principalement sur les demandeurs d'emploi, particulièrement les jeunes (8 % des crédits) et sur l'aide à la création et au développement des entreprises (5 % des crédits).

L'amélioration de l'employabilité des salariés, qui est l'objet de l'axe 2, constitue, par ailleurs, un enjeu en termes d'emploi et de compétitivité économique. C'est pourquoi, 23,5 % des crédits y seront affectés au travers de la priorité d'investissement 8.5 « L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs ».

Cet axe comprend également des mesures en faveur du « vieillissement actif » dans un contexte de « tensions » démographiques et de réforme des retraites.

2 % des crédits sont affectés à l'objectif thématique 10 « Investir dans l'éducation, la formation et dans la formation professionnelle pour acquérir des compétences et pour l'apprentissage tout au long de la vie » en complémentarité de l'action des Régions.

#### L'axe prioritaire 3

Plus de la moitié (56,5 %, soit 1,635 milliards d'euros) des crédits est consacrée à l'inclusion active et à la lutte contre la pauvreté.

Cette concentration forte correspond à plusieurs enjeux : d'abord, répondre à l'augmentation du nombre de personnes en situation de pauvreté et menacées d'exclusion en accord avec le plan national pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale et améliorer l'accompagnement des publics les plus vulnérables ; ensuite clarifier la gouvernance et coordonner l'action des acteurs de l'insertion.

## DESCRIPTION DES AXES PRIORITAIRES

### 2.1.

#### **AXE PRIORITAIRE 1 : ACCOMPAGNER VERS L'EMPLOI LES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LES INACTIFS, SOUTENIR LES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES ET DÉVELOPPER L'ENTREPRENEURIAT**

**2.1.1. Priorité d'investissement 8.1 : L'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives, notamment les chômeurs de longue durée et les personnes qui se trouvent les plus éloignées du marché du travail, également grâce à des initiatives locales en faveur de l'emploi et au soutien à la mobilité professionnelle**

**Objectif : Augmenter le nombre de participants DE ou inactifs accompagnés, en ciblant les jeunes, notamment les moins qualifiés, les seniors, les chômeurs récurrents ou en activité réduite et les parents étant ou ayant été en congé parental et/ou bénéficiaires ou ayant été bénéficiaires d'un CLCA**

#### *Situation de référence*

Les acteurs du service public de l'emploi doivent renforcer la personnalisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi (DE). Il s'agit d'adapter le service offert au niveau de difficultés rencontrées par le DE.

Le FSE y contribue :

- En mettant en place des modalités spécifiques d'intervention (services et prestations pour l'accès à la formation et à l'emploi) ;



- En privilégiant certains publics en fonction des besoins identifiés : jeunes, seniors, femmes sortant du CLCA (complément de libre choix d'activité), chômeurs récurrents et chômeurs en activité réduite subie ;
- En développant des opportunités d'emploi, notamment par l'appui à la mobilité géographique, y compris au-delà des frontières.

Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans a atteint 24,4 % en 2012, contre 22,8 % en 2011. Les jeunes peu ou pas qualifiés sont plus particulièrement touchés : 45,7 % d'entre eux sont sans emploi un à quatre ans après la sortie du système scolaire contre 19,1 % pour l'ensemble des jeunes.

Pour ce public, les recommandations européennes et les orientations nationales proposent de développer des mesures d'activation qui combinent accompagnement personnalisé et méthodes d'intermédiation vers l'emploi.

Il s'agit de proposer aux jeunes des outils et solutions adaptés à leur situation et à leur parcours, en développant les opportunités de formation, d'immersion et de mise en situation professionnelle. Ces solutions constituent un support privilégié pour valider un projet, bâtir une expérience, et développer son réseau. La réalisation de cet objectif passe par la consolidation et l'enrichissement des partenariats avec les employeurs. Ces interventions concerneront toutes les régions et toute la durée de la programmation 2014-2020.

Enfin, le dispositif «Garantie Jeunes », issu du Plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, a été créé, et vise à apporter aux jeunes les plus vulnérables des solutions adaptées de réinsertion professionnelle. Cette garantie jeune, en place depuis le second semestre 2013, doit devenir le dispositif central de réinsertion des jeunes les plus isolés et éloignés du marché du travail. Il s'adresse à des jeunes âgés de 18 à 25 ans, ni étudiants, ni en formation, ni en emploi, qui se trouvent en rupture familiale et dans une situation de grande précarité. Il correspond à une stratégie de « l'emploi d'abord » (*work first*) en proposant de construire des parcours d'insertion socioprofessionnelle sécurisés qui permettent l'accès à une pluralité d'expériences et de formations en vue de faire émerger, de concrétiser ou de consolider un projet professionnel. Il repose sur un accompagnement individuel et collectif du jeune confié aux missions locales, et sur une garantie de ressources. La « Garantie jeunes » est conclue sous la forme d'un contrat d'engagements réciproques entre un jeune bénéficiaire et une mission locale pour une durée d'un an, pouvant faire l'objet d'un renouvellement.

#### *Changements attendus*

- Augmenter le nombre de demandeurs d'emploi et d'inactifs accompagnés via un accompagnement personnalisé et donc à travers des services et des prestations adaptés à leur situation ;
- Concentrer les efforts sur ceux qui en ont le plus besoin.

#### *Type d'actions à financer*

> L'accompagnement personnalisé à la recherche d'emploi :

- Premier accueil, entretien d'inscription, diagnostic personnalisé, appui à la construction d'un projet professionnel, élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action, suivi et accompagnement adapté, mobilisation des dispositifs d'adaptation et/ou de qualification..., afin de créer une dynamique vers l'emploi partagée entre le conseiller et la personne ;
- Appui intensif dans la stratégie de recherche d'emploi : définition d'une stratégie pertinente d'accès à l'emploi au regard des caractéristiques du marché du travail, appropriation de techniques de recherche d'emploi, prospection intensive, collective, le cas échéant, valorisation des atouts et des acquis professionnels... ;

- Actions de suivi dans la formation et dans l'emploi, le cas échéant, mise en œuvre de démarches de médiation, pour sécuriser et pérenniser le recrutement et recours au tutorat et au parrainage ;
- Accompagnement global individualisé des jeunes par les missions locales, notamment dans le cadre de la « garantie jeune » et l'allocation associée.

> L'aide à la mobilité géographique :

- Aide à la mobilité dans les cas où celle-ci constitue un frein à l'accès à l'emploi : élaboration de démarches territoriales de soutien à la mobilité... ;
- Accompagnement de la mobilité transnationale et transfrontalière (demandeurs d'emploi et employeurs) dont EURES (European Employment Services), permettant notamment d'informer, de guider et de conseiller les demandeurs d'emploi sur les débouchés, les opportunités d'emploi, les conditions de vie et de travail dans l'espace économique européen.

**Territoires spécifiques visés par ces actions :** territoire métropolitain

**Bénéficiaires visés par ces actions :** service public de l'emploi entendu au sens large et tout acteur du placement, entreprises, branches professionnelles, chambres consulaires, collectivités territoriales, OPCA, partenaires sociaux, ARACT, Centre d'information des femmes et des familles (CIDFF)...

**Principaux groupes cibles visés par ces actions :** les demandeurs d'emploi et les inactifs, notamment les jeunes et les seniors, les moins qualifiés, les femmes en congé parental ou sortant de congé parental, les personnes confrontées à la récurrence du chômage, les personnes en activité réduite subie, les publics habitant les quartiers prioritaires de la politique de la ville à la recherche d'un emploi...

**2.1.2. Priorité d'investissement 8.7 : La modernisation des institutions du marché du travail, telles que les services publics et privés de l'emploi, de façon à mieux répondre aux besoins du marché du travail, y compris par des actions visant à améliorer la mobilité professionnelle transnationale ainsi qu'en faisant appel à des programmes de mobilité et à une meilleure coopération entre les organismes et les parties prenantes concernées**

**Objectif 1 : Expérimenter de nouveaux types de services à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises**

*Situation de référence*

L'accélération du retour à l'emploi implique d'agir à la fois sur l'employabilité des demandeurs d'emploi et sur l'expertise en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines des entreprises, notamment celles qui ne disposent pas des ressources ou de l'expertise suffisante pour recruter.

Pour aller plus loin dans l'adaptation et l'enrichissement de l'offre de services, il s'agit de soutenir le développement d'une nouvelle offre de services adaptée et coordonnée en direction des entreprises, très diverses par leurs tailles et leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines, en ciblant plus particulièrement celles dont les besoins sont les plus importants.

Le FSE doit soutenir les innovations en la matière. Il s'agit d'accélérer la conception de nouveaux services, méthodes, outils, dans les relations avec les usagers et les modes d'organisation. Ces services doivent être créateurs de valeur pour les demandeurs d'emploi et les entreprises pour, in fine, contribuer à placer dans l'emploi les demandeurs d'emploi. Les projets doivent s'inscrire dans des processus progressifs intégrant des phases d'expérimentation, d'évaluation et de capitalisation pour faciliter la diffusion et l'essaimage des bonnes pratiques.

#### *Changements attendus*

- Développer de nouveaux types de services à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises afin de réduire le nombre d'offres non satisfaites ;
- Améliorer la satisfaction des demandeurs d'emploi et des employeurs à l'occasion de l'utilisation de l'ensemble des services d'aide au retour à l'emploi et au recrutement ;
- Renforcer l'usage des nouvelles technologies et des services dématérialisés dans l'offre de services des acteurs de l'emploi ;
- Capitaliser et diffuser les nouveaux savoir-faire acquis.

#### *Type d'actions à financer*

> Des modalités renouvelées d'accompagnement personnalisé :

- La création de nouvelles méthodes d'accompagnement dans la perspective d'une meilleure prise en compte des spécificités des publics ;
- Des démarches expérimentales notamment pour :
  - Améliorer les parcours d'accès à l'emploi à tous les stades dans une logique de continuum de l'accompagnement vers l'emploi. A ce titre, les phases de diagnostic, d'élaboration de plan d'action et de prescription doivent faire l'objet d'une attention particulière ;
  - Créer une dynamique d'accompagnement vers l'emploi partagée entre le conseiller et la personne.

> Le développement des services via l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) :

- Développement d'outils et de services accessibles à distance via les nouvelles technologies (« e-services »), à destination des personnes à la recherche d'un emploi ;
- Accessibilité des services à distance pour les personnes ne maîtrisant pas les technologies de l'information, et/ou confrontées à des problématiques spécifiques à prendre en compte lors de l'inscription et tout au long de l'accompagnement proposé.

> L'innovation dans la relation aux employeurs et dans l'appui au recrutement :

- Diagnostics et études permettant une connaissance fine et actualisée du bassin d'emploi, des filières, secteurs, et des attentes spécifiques des entreprises ;  
Les diagnostics s'appuieront sur des données sexuées et devront contribuer à enrichir l'évaluation des politiques publiques visant l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations et le vieillissement actif ;
- Projets innovants permettant de faire le lien entre les résultats des diagnostics conduits et l'offre de services rendue aux entreprises, aux demandeurs d'emploi et aux inactifs ;

- Développement de nouvelles pratiques de placement eu égard aux besoins des entreprises, de la nécessité de valoriser les compétences et les aptitudes des personnes à la recherche d'un emploi ainsi que des enjeux liés à la sécurisation du maintien dans l'emploi ;
  - Prospection des offres d'emploi, notamment dans les très petites entreprises ;
  - Appui conseil : en amont et dans la mise en œuvre du processus de recrutement ; *par exemple : qualification de l'offre, sélection ciblée de candidatures, mise en relation, appui à la décision et à la finalisation de contrats...* ;
  - Développement d'outils et de services accessibles à distance, notamment via les nouvelles technologies (« e-services ») à destination des employeurs.
- > La mise en réseau au profit d'une meilleure coordination des interventions en direction des employeurs :
- Développement d'outils visant à renforcer la coopération entre les acteurs : par exemple prospection et collecte des offres d'emploi, mise en place d'actions de prospection partagée, appui coordonné au recrutement... ;
  - Conception et mise en œuvre de démarches territoriales associant les acteurs impliqués (branches professionnelles, Education nationale, partenaires sociaux, acteurs territoriaux et associatifs, pouvoirs publics, opérateurs du marché du travail, notamment) pour appréhender les conditions de développement de l'emploi et structurer des plans d'actions au profit des publics à la recherche d'un emploi et des employeurs ;
  - Ingénierie, test ou expérimentation de nouveaux services pour les jeunes les plus en difficulté à l'appui notamment de médiations vers l'emploi. Il s'agit de renouveler les modalités d'accompagnement à partir des mises en situation professionnelle.
- > Capitalisation des expérimentations conduites, des nouvelles méthodologies développées et diffusion des bonnes pratiques :
- Conduite d'évaluations, de travaux de capitalisation et d'échanges, de travaux de synthèse, publications : ces actions s'inscriront dans une logique partagée d'amélioration continue des pratiques des acteurs, visant à identifier les bonnes pratiques, à les partager, les diffuser et les essaimer, voire accompagner leur éventuelle généralisation.
- > La coopération transnationale :
- Les actions soutenues pourront être mises en perspective avec d'autres expériences européennes dans le cadre d'échanges ou de « *benchmark* », conformément à l'article 10 du règlement n°1304/2013 relatif au Fonds social européen.

**Territoires visés par ces actions :** territoire métropolitain

**Bénéficiaires visés par ces actions :** service public de l'emploi entendu au sens large et tout acteur du placement

**Principaux groupes cibles visés par ces actions :** conseillers du service public de l'emploi entendu au sens large

## Objectif 2 : Augmenter le nombre de conseillers formés à de nouveaux services et aux nouvelles modalités d'accompagnement

### *Situation de référence*

La professionnalisation des acteurs intermédiaires de l'emploi permettra d'améliorer la qualité des services rendus aux demandeurs d'emploi et aux entreprises. Etant en relation avec les demandeurs d'emploi et les employeurs, les conseillers doivent pouvoir faire face à un large éventail de situations.

Une connaissance approfondie et actualisée du fonctionnement du marché du travail, des entreprises et de leurs besoins permet d'améliorer le ciblage et la qualité des plans d'action en direction des employeurs, il s'agit notamment des plans de prospection des offres d'emploi et des plans de détection des emplois dits dormants. Cette meilleure connaissance des opportunités d'emploi permet également de proposer aux jeunes demandeurs d'emploi un accompagnement mieux ciblé.

L'intervention du FSE doit permettre aux conseillers de se professionnaliser dans l'optique de l'amélioration de la personnalisation de l'offre de services et de l'accompagnement vers et dans l'emploi.

Il ne s'agit pas de financer les plans de formation de tous les acteurs du placement et de l'accompagnement mais de soutenir les actions nécessaires à la professionnalisation des conseillers pour la mise en œuvre des expérimentations et de la prise en compte de leurs résultats dans leurs pratiques professionnelles.

La professionnalisation des conseillers est également nécessaire dans la perspective de la mise en œuvre d'expérimentations et de la prise en compte de leurs résultats dans leurs pratiques professionnelles.

Le FSE doit soutenir les projets de professionnalisation de tous les acteurs de l'accompagnement vers l'emploi.

Dans la mesure où ce type d'action n'a pas été mis en œuvre auparavant par le service public de l'emploi, il n'existe pas de valeur de référence à associer à la valeur cible.

### *Changement attendu*

- Augmenter le nombre de conseillers formés afin d'améliorer la connaissance des conseillers du fonctionnement du marché du travail et ainsi améliorer la qualité du service rendu aux demandeurs d'emploi et aux employeurs.

### *Type d'actions à financer*

> L'amélioration de la personnalisation de l'accompagnement en direction des demandeurs d'emploi :

Professionnalisation des conseillers sur :

- La pertinence du diagnostic ;
- Les méthodologies d'accompagnement inscrites dans une dynamique de personnalisation de l'offre de services : approches privilégiant les habiletés, ingénieries de parcours alternatives, accompagnement collectif... ;
- Les méthodologies de médiation vers l'emploi qui mobilisent les mises en situation professionnelles, ou l'immersion, comme support de l'accompagnement notamment pour les jeunes...;
- Les opérations d'expérimentations et d'innovations destinées aux demandeurs d'emploi ;
- La prise en compte dans les pratiques professionnelles de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations et les difficultés d'accès aux TIC.

> L'adaptation de l'offre de services aux entreprises :

- Connaissance de l'entreprise, capacité à anticiper les besoins en compétences, techniques de prospection des offres... ;
- Méthodes et outils de suivi en entreprise dont notamment service après placement, fidélisation, médiation... ;
- Dans le cadre d'opérations d'expérimentations ou d'innovations destinées aux entreprises.

> Formations relatives au suivi des caractéristiques et des résultats des participants.

**Territoires visés par ces actions :** territoire métropolitain

**Bénéficiaires visés par ces actions :** service public de l'emploi entendu au sens large et tout acteur du placement

**Principaux groupes cibles visés par ces actions :** conseillers du service public de l'emploi entendu au sens large

**2.1.3. Priorité d'investissement 10.1 : La réduction et la prévention du décrochage scolaire et la promotion de l'égalité d'accès à des programmes de développement pour la petite enfance ainsi qu'à un enseignement primaire et secondaire de qualité comprenant des parcours d'apprentissage formels, non formels et informels permettant de réintégrer les filières d'éducation et de formation**

**Objectif : Augmenter le nombre de jeunes de moins de 25 ans participant à des actions de prévention du décrochage scolaire**

*Situation de référence*

Chaque année, 140 000 jeunes en moyenne quittent le système éducatif sans avoir obtenu un diplôme de niveau IV ou V, c'est-à-dire un baccalauréat, un CAP ou un BEP. Cette situation de décrochage scolaire est, pour les jeunes concernés, source de difficultés sociales et économiques majeures : le taux de chômage des 15-24 ans non diplômés approche les 40 %. En 2012, selon les données Eurostat, 11,6 % de la population âgée de 18 à 24 ans a quitté prématurément le système éducatif ou la formation sans être inscrite dans des démarches d'aide à la définition d'un projet professionnel ou d'accompagnement pour acquérir une qualification ou un emploi. Parmi eux, certaines catégories de jeunes sont surreprésentées. Il s'agit notamment des moins qualifiés, celles et ceux victimes de discriminations, ou habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Ces données soulignent la nécessité de conduire des interventions ciblées en direction des jeunes en situation de décrochage scolaire. Il s'agit de mettre en place des actions permettant de repérer ces jeunes et de leur offrir des parcours adaptés.

L'Etat s'est fixé pour objectif de prévenir plus efficacement le décrochage scolaire afin de diviser par deux le nombre de jeunes sortant sans qualification du système éducatif, d'ici 2017. Depuis 2013, le volet prévention est renforcé avec, notamment, la désignation de référents dans les établissements du second degré à fort taux d'absentéisme et de « décrochage », le recentrage de l'action des missions de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS) et la mise en œuvre d'un nouveau plan de prévention et de lutte contre l'absentéisme.

Une évaluation partenariale de la politique de lutte contre le décrochage scolaire, dans le cadre de la Modernisation de l'Action Publique a été lancée en octobre 2013. Le rapport de diagnostic a été publié en juin 2014 et l'équipe projet est actuellement en phase d'élaboration d'un plan d'action visant à renforcer les actions sur les trois champs de la lutte contre le décrochage : prévention, intervention et « remédiation ».

Il s'agit donc d'accompagner ce mouvement et, par la mise en œuvre de mesures diversifiées de prévention du décrochage, de réduire le nombre de jeunes qui quittent le système scolaire sans solution ainsi que les sorties sans qualification des jeunes.

#### *Changement attendu*

- Diminuer le nombre de jeunes en risque de décrochage scolaire prioritairement dans les zones présentant des risques sociaux de décrochage, qu'il s'agisse d'une précarité de vie familiale et d'emploi (France industrielle et périurbaine) ou d'une fragilité culturelle et d'emploi (territoires ruraux ou isolés).

#### *Type d'actions à financer*

- > Le développement d'actions de prévention de l'échec scolaire : appui au développement d'une école bienveillante et exigeante :
  - Actions de prévention des situations d'exclusion du système scolaire notamment par la formation des équipes éducatives (absentéisme, pratiques d'exclusion, repérage des signes de décrochage...);
  - Appui aux dispositifs de prévention du décrochage scolaire, par exemple : évaluation des difficultés et des besoins, accompagnement individualisé intégrant des modules de rattrapage scolaire, actions de découverte professionnelle, mise en place d'alliances éducatives au sein des établissements et entre établissements et partenaires externes pour organiser le travail pluri-professionnel et mieux prendre en charge les jeunes en difficultés, introduction de nouvelles modalités de formation qui prennent mieux en compte les compétences acquises...;
  - Appui à l'accès à l'information et à la diffusion d'information sur les secteurs, les métiers porteurs et le marché du travail pour favoriser l'orientation positive et active. Ces actions pourront prendre appui sur des expérimentations via l'utilisation des technologies de l'information ;
  - Appui et accompagnement adaptés des jeunes en risque de décrochage scolaire : élaboration du projet professionnel, renforcement de la souplesse des parcours et de la porosité des solutions proposées aux jeunes (modularité des enseignements, passerelles...);
  - Appui aux actions de communication et de sensibilisation autour de la problématique du décrochage (grand public, jeunes, parents, communautés pédagogique et éducative) ;
- > Le renforcement de l'ingénierie et de la mise en réseau :
  - Soutien à l'ingénierie notamment pour l'adaptation des enseignements et des pédagogies pour les publics fragilisés ;
  - Mutualisation des outils et des pratiques pour permettre d'améliorer la construction des parcours de prévention du décrochage scolaire.

**Territoires spécifiques visés par ces actions :** territoire métropolitain

**Bénéficiaires visés par ces actions :** établissements publics, établissements d'enseignement publics et privés, Groupements d'Intérêt Public (GIP), établissements publics scientifiques, culturels et professionnels (universités), structures intervenant dans le champ de la prévention et de la lutte contre le décrochage scolaire

**Principaux groupes cibles visés par ces actions :** jeunes en risque de décrochage prioritairement dans les zones présentant des risques sociaux de décrochage, qu'il s'agisse d'une précarité de vie familiale et d'emploi (France industrielle et périurbaine) ou d'une fragilité culturelle et d'emploi (territoires ruraux ou isolés)

#### 2.1.4. **Priorité d'investissement 8.3 : L'emploi indépendant, l'entrepreneuriat et la création d'entreprises, y compris les micros, petites et moyennes entreprises innovantes**

**Objectif 1 : Augmenter le nombre de créateurs ou de repreneurs accompagnés et consolider les structures dans la durée**

##### *Situation de référence*

La stratégie européenne fait de l'entrepreneuriat et de la création d'entreprises une des priorités d'investissement du FSE. Dans ses recommandations à la France concernant le Programme national de réforme (PNR) 2013, le Conseil indique qu'il est « *nécessaire d'encourager la création et la croissance des PME [...] en améliorant les conditions générales propices à l'innovation et à l'entrepreneuriat* ».

Avec 538 185 créations d'entreprises en 2013 contre 549 975 en 2012, le nombre d'entreprises créées est en recul. Les femmes ne représentent que 30 % des créateurs d'entreprises et ne sont que 28 % à la tête d'une PME. De surcroît, ces créations ont un taux de pérennité limité.

Comme le souligne la Cour des comptes, les entreprises françaises nouvellement créées présentent des caractéristiques peu favorables à leur pérennité et à leur développement : elles sont de taille réduite, tant en nombre d'emplois qu'en capital. Par ailleurs, 70 % d'entre elles ont la forme d'entreprise individuelle.

Le profil du créateur est également un facteur important de survie des entreprises créées : les entreprises créées par des demandeurs d'emploi, des personnes de moins de 30 ans ou des personnes peu ou pas diplômées ont une moindre durée de vie.

Plus de 70 % des entreprises sont créées sans accompagnement par une structure spécialisée alors que l'accompagnement a un effet favorable sur le taux de pérennisation.

L'intervention du FSE dans ce champ a fourni des résultats intéressants, comme en témoigne l'enquête sur le taux de survie à trois ans des entreprises dont les créateurs ont fait l'objet d'un accompagnement, enquête réalisée dans le cadre des travaux d'évaluation : 70 % des entreprises créées ou reprises en 2009 sont toujours en activité au 31 décembre 2012.

Les évaluations du programme opérationnel FSE 2007-2013 confortent ces constats : la densification de l'accompagnement à la création et à la reprise d'activité est un facteur clé de réussite des projets. Elles notent que les phases d'appui à l'émergence des projets et d'accompagnement post-crédation sont déterminantes et moins bien couvertes.

En effet, les aides au soutien de la création d'entreprises sont concentrées sur la phase de création. Les difficultés rencontrées durant la phase de post-crédation et de développement sont insuffisamment intégrées dans les dispositifs actuels.

Concernant le suivi/accompagnement post-crédation, soutenu par le FSE, on note un taux de survie (75 %) supérieur à celui observé dans le cadre des actions consacrées à la seule création/reprise - y compris chez les femmes (68 %) - qui confirme l'importance de ce type de prestations et l'intérêt pour le FSE de les soutenir.



Le vieillissement des chefs d'entreprises dans les TPE-PME crée un besoin supplémentaire en matière d'accompagnement à la transmission et à la reprise d'entreprises. Le développement et la consolidation des structures d'utilité sociale constituent également un enjeu compte tenu des besoins à satisfaire et de leurs apports en matière de production, de redistribution et de création d'emplois non délocalisables.

Enfin, une attention toute particulière doit être portée à l'accompagnement de certaines catégories pour lesquelles la création ou la reprise d'activité s'avère plus délicate : les jeunes, en particulier les jeunes les moins qualifiés et les jeunes des quartiers prioritaires, les femmes ainsi que les demandeurs d'emploi.

#### *Changement attendu*

- Augmenter le nombre de créateurs et/ou repreneurs accompagnés.

#### *Type d'actions à financer*

- > L'appui à l'émergence et à l'accompagnement des projets de création ou de reprise d'activité :
  - Appui à l'émergence des projets : étude de marché, analyse de la viabilité du projet, diagnostic de la capacité du porteur de projet à le réaliser... ;
  - Appui, conseil et accompagnement personnalisé à la création ou à la reprise d'une activité afin d'améliorer la qualité des projets et de sécuriser leur faisabilité : formation du porteur de projet, travail sur le projet, facilitation de l'accès aux financements....
- > L'accompagnement post-crétion/reprise d'une activité et l'appui à la consolidation des activités :
  - Les actions d'accompagnement des entrepreneurs ou des dirigeants notamment sur la consolidation du modèle économique et/ou la gestion des ressources humaines (par exemple : actions de formation et de qualification, diversification des financements...);
  - Les actions d'accompagnement des actions collectives visant la mutualisation des besoins en matière de ressources humaines ;
  - Les actions d'accompagnement à la mise en œuvre des stratégies de filière ou de territoires permettant la consolidation économique des activités créées ou en développement, par la diversification des ressources et des partenariats.

**Les territoires spécifiques visés par ces actions :** territoire métropolitain

**Les bénéficiaires visés par ces actions :** chambres consulaires, opérateurs spécialisés dans le champ de la création/reprise, dispositifs locaux d'accompagnement, opérateurs intervenant dans le champ de la création/reprise de structures d'utilité sociale...

**Les principaux groupes cibles visés par ces actions :** les demandeurs d'emploi et les inactifs en particulier issus des publics prioritaires de la politique de la ville, les femmes et les jeunes

## **Objectif 2 : Renforcer et mutualiser les pratiques d'accompagnement des créateurs et des repreneurs pour en améliorer la qualité**

### *Situation de référence*

L'amélioration de l'accompagnement des créateurs et des repreneurs ainsi que le développement de la coordination entre les nombreux réseaux et acteurs constituent deux leviers pour renforcer la qualité de l'offre de services à destination des créateurs et repreneurs. Il s'agit également de mutualiser des savoir-faire sur différents segments ou publics (par exemple, accès aux crédits bancaires, jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville...).

L'amélioration de la qualité de l'accompagnement passe aussi par la conception de nouvelles méthodologies et techniques d'accompagnement aux différentes phases (particulièrement la phase post création/reprise) ou en direction des publics fragiles afin de résoudre les difficultés spécifiques auxquelles ils sont confrontés.

### *Changements attendus*

- Améliorer la lisibilité de l'offre de services à destination des créateurs et repreneurs ;
- Développer des outils et méthodologies mutualisés entre les réseaux d'appui à la création.

### *Type d'actions à financer*

- > Le renforcement et la mutualisation de l'offre de services au sein des réseaux et/ou entre les différents acteurs qui soutiennent la création et la reprise d'activités et la consolidation des activités :
  - Renforcer et développer l'ingénierie de l'accompagnement des créateurs et des repreneurs : outils fondés sur l'utilisation des nouvelles technologies, nouvelles méthodologies et techniques d'accompagnement notamment au titre de la phase post création/reprise, échange de pratiques... ;
  - Développer la mutualisation inter réseaux pour une meilleure répartition de l'accompagnement des créateurs et repreneurs ;
  - Améliorer l'offre, l'appui technique et l'échange de savoir-faire quant à l'accompagnement de certains publics notamment les femmes et les personnes issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville ou sur des segments d'activité (par exemple, accès au crédit bancaire) ;
  - Construire des démarches conjointes entre les différents acteurs sur des thématiques spécifiques et/ou des sujets communs à l'ensemble des projets (services à la personne) ;
  - Valoriser et diffuser des bonnes pratiques notamment en matière d'accompagnement post création, de transmission, reprise d'activités et modélisation des expériences.
- > La professionnalisation des collaborateurs salariés et bénévoles des réseaux d'accompagnement à la création d'entreprises et des structures de soutien à la consolidation des activités.

**Les territoires spécifiques visés par ces actions :** territoire métropolitain

**Les bénéficiaires visés par ces actions :** chambres consulaires, opérateurs spécialisés dans le champ de la création/reprise d'activité, structures d'utilité sociale...

**Les principaux groupes cibles visés par ces actions :** salariés et bénévoles des structures spécialisées dans le champ de la création/reprise d'activité et de la consolidation des activités

### 2.1.5. Principes directeurs du choix des opérations de l'axe 1

Les principes directeurs communs à l'ensemble des priorités d'investissements pour le choix des opérations seront :

- La simplicité de mise en œuvre ;
- La valeur ajoutée apportée par le FSE au regard des dispositifs relevant du droit commun ;
- La prise en compte des priorités transversales : égalité entre les femmes et les hommes, égalité des chances, lutte contre les discriminations et vieillissement actif.

Les opérations innovantes sont à privilégier. Elles contribuent à moderniser et à 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 doivent être évitées. Les expérimentations devront 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.

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 8.1 seront appréciées au regard de leur :

- Contribution aux différents objectifs spécifiques définis ;
- Prise en compte de la priorité donnée à la personnalisation de l'offre de services ;
- Dimension partenariale ;
- Capacité à impliquer ou encourager la participation des publics accompagnés ;
- S'agissant plus particulièrement des actions en faveur des jeunes, mise en œuvre de méthodes d'accompagnement privilégiant les mises en situation professionnelle.

Les opérations soutenues au titre de la priorité d'investissement 8.7 seront appréciées au regard de leur :

- Contribution aux différents objectifs spécifiques définis ;
- Prise en compte de la priorité donnée à la personnalisation de l'offre de services ;
- Capacité à élaborer et à expérimenter des solutions permettant une logique de continuum de l'accompagnement vers l'emploi ;
- Dimension partenariale ;
- Apport en termes de détection des opportunités d'emploi.

Les opérations soutenues au titre de la priorité d'investissement 10.1 seront appréciées au regard de leur contribution aux différents objectifs spécifiques définis. Les projets intégrant l'implication des jeunes et de leurs parents dans les actions les

concernant pour améliorer les chances de succès des actions entreprises seront privilégiés.

Les opérations soutenues au titre de la priorité d'investissement 8.3 seront appréciées au regard de :

- Leur contribution aux différents objectifs spécifiques définis ;
- Leur prise en compte de la priorité donnée à la personnalisation et la mutualisation de l'offre de services en direction des créateurs et repreneurs ;
- Leurs retombées en matière de maintien, de création d'emplois et de valeur économique ;
- L'accompagnement du créateur/repreneur dans la durée ;
- Leur dimension en matière de développement de l'économie sociale et solidaire ;
- Leur dimension en matière de développement durable.

Les projets ciblant la création d'activité par les femmes et par les personnes habitants dans les quartiers prioritaires de la politique de ville seront favorisés ainsi que les projets ciblés sur la reprise/transmission d'activité.

#### 2.1.6. Indicateurs du cadre de performance de l'axe 1

DÉFINITION DE L'INDICATEUR	VALEUR INTERMÉDIAIRE POUR 2018	VALEUR FINALE (2023)		
		H	F	T
<b>Nombre de participants chômeurs</b>	<b>342 857</b>			<b>600 000</b>
Régions en transition	117 394			205 440
Régions les plus développées	225 463			394 560
<b>Nombre de jeunes de moins de 25 ans</b>	<b>428 571</b>			<b>750 000</b>
Régions en transition	146 743			256 800
Régions les plus développées	281 829			493 200

2.1.7. Indicateurs de réalisations et de résultats de l'axe 1

PI	OS	INDICATEURS DE RÉALISATION COMMUNS ET SPÉCIFIQUES	CIBLE 2023	INDICATEURS DE RÉSULTAT COMMUNS ET SPÉCIFIQUES	CIBLE 2023
PI 8.1	OS 1 : Augmenter le nombre de participants DE ou inactifs accompagnés, en ciblant les jeunes, notamment les moins qualifiés, les seniors, les chômeurs récurrents ou en activité réduite, et les femmes en congé parental ou sortant de congé parental	<b>Nombre de participants chômeurs (commun)</b>	<b>600 000</b>	<b>Nombre de participants en emploi, yc indépendant au terme de leur participation (commun)</b>	<b>309 000</b>
		Régions en transition	205 440	Régions en transition	105 802
		Régions plus développées	394 560	Régions plus développées	203 198
		<b>Nombre de participants inactifs (commun)</b>	<b>220 000</b>	<b>Nombre de participants en formation ou en études au terme de leur participation (commun)</b>	<b>45 500</b>
		Régions en transition	75 328	Régions en transition	15 579
		Régions plus développées	144 672	Régions plus développées	29 921
		<b>Nombre de participants de moins de 25 ans (commun)</b>	<b>750 000</b>		
		Régions en transition	256 800		
		Régions plus développées	493 200		
<b>Nombre de participants de plus de 54 ans (commun)</b>	<b>100 000</b>	<b>Nombre de participants de plus de 54 ans, en emploi yc indépendant, six mois après leur participation (commun)</b>			
Régions en transition	34 400	Régions en transition			
Régions plus développées	65 600	Régions plus développées			
<b>Nombre de participants de moins de 25 ans de niveau infra V (spécifique)</b>	<b>229 990</b>				
Régions en transition	78 742				
Régions plus développées	151 248				
<b>Nombre de femmes de moins de 25 ans (spécifique)</b>	<b>350 000</b>				
Régions en transition	119 840				
Régions plus développées	230 160				
<b>Nombre de participants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (spécifique)</b>	<b>91 000</b>				
Régions en transition	31 158				
Régions plus développées	59 842				
<b>Nombre de femmes sortant du CLCA (spécifique)</b>					
Régions en transition					
Régions plus développées					

PI	OS	INDICATEURS DE RÉALISATION COMMUNS ET SPÉCIFIQUES	CIBLE 2023	INDICATEURS DE RÉSULTAT COMMUNS ET SPÉCIFIQUES	CIBLE 2023
PI 8.7	OS 1 : Expérimenter de nouveaux types de services à destination des DE et des entreprises	<b>Nombre de projets de nouveaux services pour les entreprises (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées		<b>Nombre d'entreprises qui bénéficient de nouveaux services (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	
		<b>Nombre de projets de nouveaux services pour les demandeurs d'emploi (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées		<b>Nombre de demandeurs d'emploi qui bénéficient de nouveaux services (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	
	OS 2 : Augmenter le nombre des conseillers formés à de nouveaux services et aux nouvelles modalités pour améliorer leur expertise du fonctionnement du marché du travail	<b>Nombre de conseillers qui reçoivent une formation à de nouveaux services ou nouvelles modalités d'accompagnement (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	10 500  3 595 6 905	<b>Nombre de conseillers qui ont achevé une formation de développement de leurs compétences (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	10 500  3 595 6 905

PI	OS	INDICATEURS DE RÉALISATION COMMUNS ET SPÉCIFIQUES	CIBLE 2023	INDICATEURS DE RÉSULTAT COMMUNS ET SPÉCIFIQUES	CIBLE 2023
PI 8.3	OS 1 : Augmenter le nombre de créateurs ou de repreneurs d'entreprise accompagnés	<b>Nombre de créateurs ou repreneurs accompagnés (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>340 000</b>  116 416 223 584	<b>Nombre d'entreprises créées (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>90 000</b>  30 816 59 184
		<b>Nombre de créatrices ou repreneuses accompagnées (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>129 200</b>  44 238 84 962	<b>Nombre d'entreprises créées par des femmes (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>36 000</b>  12 326 23 674
		<b>Nombre de créateurs accompagnés dans les quartiers de la politique de la ville (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>34 000</b>  11 642 22 358	<b>Nombre de créations dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>9 000</b>  3 082 5 918
	OS 2 : Mutualiser les pratiques d'accompagnement des créateurs et des repreneurs pour en améliorer la qualité			<b>Nombre d'actions de mutualisation réalisées (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	
PI 10.1	OS 1 : Augmenter le nombre de jeunes de moins de 25 ans participant à des actions de prévention du décrochage scolaire	<b>Nombre de jeunes de moins de 25 ans, scolarisés, participant à des actions de prévention de décrochage scolaire (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>196 000</b>  51 600 144 400	<b>Nombre de jeunes inscrits dans des classes relais (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	
		<b>Nombre participants à des actions de prévention du décrochage scolaire de moins de 25 ans issus des quartiers prioritaires politique de la ville (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>15 000</b>  5 136 9 864	<b>Nombre de participants en formation ou en études à l'issue de l'intervention (commun)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>39 000</b>  13 354 25 646

## 2.2.

### AXE PRIORITAIRE 2 : ANTICIPER LES MUTATIONS ET SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

#### 2.2.1. Priorité d'investissement 8.5 : L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs

##### Objectif 1 : Améliorer la gestion de l'emploi et des compétences en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations

###### *Situation de référence*

Face aux mutations économiques, technologiques et démographiques, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans les entreprises est un enjeu en termes de compétitivité.

Le FSE soutiendra les démarches des employeurs, des branches et des territoires visant à contribuer au maintien et au développement des emplois et des compétences notamment via la politique contractuelle.

Il soutiendra également les actions visant à coordonner l'action des acteurs sur les territoires.

###### *Changements attendus*

- Meilleure prise en compte par l'ensemble des acteurs des enjeux relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Mise en place de démarches coordonnées notamment à partir de diagnostics partagés ;
- Renforcement du dialogue social.

###### *Type d'actions à financer*

> Le développement d'actions de veille prospective territoriale et sectorielle et l'exploitation partagée de leurs résultats :

- Création et déploiement d'outils de veille prospective aux niveaux des branches, filières, territoires, développant la connaissance des métiers et des qualifications : identification des compétences obsolètes, besoins des filières d'avenir, filières en reconversion... ;
- Mise en place d'outils permettant le partage, la consolidation, l'utilisation de données et informations sur les mutations et notamment, sur leur impact en matière d'emploi et de compétences ;
- Mise en place d'offres de services coordonnées entre les différents acteurs territoriaux.

Les actions envisagées devront viser prioritairement les secteurs d'activité ou filières les plus fragilisés par les changements et les secteurs ou filières en développement concernés par l'émergence de nouveaux métiers, notamment les métiers et filières liés à la transition écologique et à l'économie verte (rénovation énergétique des bâtiments, énergies renouvelables, eau et déchets, économie circulaire, biodiversité et génie écologique...).

> L'accompagnement des employeurs, du personnel d'encadrement, des représentants du personnel et des partenaires sociaux dans l'anticipation des mutations et la gestion des ressources humaines :

- Appui conseil : diagnostic, accompagnement, formation de l'employeur, du personnel d'encadrement des représentants du personnel et des partenaires sociaux sur :



- Les stratégies de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- Les conditions de travail : ergonomie des postes de travail, prévention des risques en matière d'usure professionnelle... ;
- L'accessibilité des postes de travail pour les personnes en situation de handicap ;
- L'élaboration de plans d'actions en matière d'accès des salariés à des formations qualifiantes et certifiantes ;
- La construction et la mise en œuvre de démarches innovantes pour le renforcement du dialogue social. Ces démarches pourront notamment cibler la sécurisation des trajectoires professionnelles dans l'entreprise comme à l'extérieur ; la mesure des compétences des salariés, la mise en place de formes nouvelles de reconnaissance de ces dernières....

Les actions collectives seront privilégiées. Si des démarches individuelles sont mises en œuvre, une dynamique collective devra être recherchée.

- Les diagnostics conduits devront intégrer de façon transversale les thématiques suivantes :
  - Le vieillissement actif ;
  - L'égalité entre les femmes et les hommes ;
  - La transition écologique et le développement durable ;
  - La lutte contre les discriminations.

La capitalisation d'expériences et la mise en réseau (coopération interentreprises, coopération PME/grandes entreprises par exemple) devront être prises en compte. Il conviendra de surcroît de rechercher une articulation entre les volets économique, technologique, innovation (notamment en lien avec les projets soutenus par le FEDER) et le volet ressources humaines dans une approche à 360 degrés.

> Le renforcement de la concertation et du dialogue social :

- Elaboration de diagnostics partagés, définition et mise en place de plans d'actions dans les branches et au niveau interprofessionnel ;
- Lutte contre les discriminations et la ségrégation sexuée des métiers au niveau des branches et des organisations professionnelles : valorisation des métiers, promotion et développement de la mixité des métiers, association des salariés à la prévention des discriminations....

> Le développement du dialogue social territorial et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau territorial :

- Développement de la concertation sur les territoires pour la mise en place de démarches de GPEC/GPECT dans le cadre d'accords sectoriels ou territoriaux mobilisant les différents dispositifs de formation, de validation des acquis, les dispositifs d'alternance, les bilans de compétences... ;
- Appui à la coordination des acteurs, par exemple : aide à la contextualisation de l'offre de service de chaque acteur, appui à la construction d'outils permettant de partager et de consolider les informations détenues par les différents acteurs du projet, mise en place de guichet unique... ;

- Appui au développement d'une offre de service mutualisée et coordonnée apportée aux entreprises et aux salariés, par exemple : développement de dispositifs tels que les plateformes ressources humaines, mise en œuvre de passerelles entre les secteurs confrontés à des pertes d'emploi vers des secteurs d'activité qui offrent davantage de perspectives. Ces actions doivent, notamment, cibler les secteurs liés à la transition écologique et les filières des éco-activités et de l'économie verte.

> Renouvellement de l'ingénierie de formation :

- Il s'agit de contribuer à renouveler l'ingénierie de formation, en particulier en vue de renforcer la lisibilité des certifications, des titres et des diplômes, ainsi que leurs liens avec les métiers émergents mais également intégrer les enjeux d'évolution des formations liées à la transition écologique et à l'économie verte.

**Territoires spécifiques visés par ces actions :** territoire métropolitain

**Bénéficiaires visés par ces actions :** entreprises, structures associatives, branches professionnelles, chambres consulaires, collectivités territoriales, OPCA, partenaires sociaux, ARACT, maisons de l'emploi, dispositifs locaux d'accompagnement...

**Principaux groupes cibles visés par ces actions :** les employeurs salariés et non salariés, le personnel d'encadrement, les représentants du personnel, les partenaires sociaux

## **Objectif 2 : Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle**

### *Situation de référence*

La mixité croissante du marché du travail et la meilleure qualification des femmes n'ont pas empêché le maintien de fortes différences entre les emplois masculins et féminins. Près de la moitié des emplois occupés par les femmes (49,8 %) sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles. La concentration des femmes est importante dans certains métiers des services (aides à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles), de l'éducation et de l'action sanitaire et sociale. Tous secteurs confondus, les femmes salariées sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois temporaires (15,9 % contre 14,2 %).

De même, le travail à temps partiel est majoritairement féminin : depuis 1980, la part des femmes parmi les travailleurs à temps partiel se situe autour de 80 %, tandis que 30 % des femmes qui travaillent sont à temps partiel contre 6,4% des hommes.

Ces écarts entre les hommes et les femmes se répercutent sur les revenus salariaux. En 2010, une salariée gagne en moyenne en équivalent temps plein 19,7 % de moins que son homologue masculin.

Aujourd'hui si 83,8 % des femmes entre 20 et 50 ans sont actives, elles continuent d'assumer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes et les charges domestiques (3h52 par jour pour les femmes contre 2h24 pour les hommes). De ce fait, quand les enfants sont en bas âge, le taux d'activité des femmes baisse dès le deuxième enfant et encore plus fortement au troisième. Les interventions visant à favoriser l'articulation des temps représentent ainsi un enjeu important en termes de participation des femmes au marché du travail.

### *Changements attendus*

- Meilleure prise en compte par l'ensemble des acteurs économiques plus précisément, les entreprises et les branches professionnelles de l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment au travers des accords d'égalité professionnelle ;
- Développement de la mixité des filières et des métiers en favorisant l'accès à des emplois plus diversifiés et de meilleure qualité pour les femmes ;
- Meilleure articulation des temps entre vie professionnelle et vie privée.

### *Type d'actions à financer*

- > Les actions d'accompagnement des dirigeants d'entreprises (chefs d'entreprise et encadrement) à la mise en œuvre de mesures favorables à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :
- Actions visant à favoriser la mixité professionnelle et, plus largement, à promouvoir la mise en œuvre d'actions favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - Diagnostic, appui conseil pour la mise en œuvre d'actions visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises et les branches professionnelles : négociation collective, recrutement, accès à la formation, adaptation des conditions de travail, mobilité, promotion, rémunération, articulation des temps de la vie privée et de la vie professionnelle... ;
  - Appui et accompagnement des entreprises à la mise en œuvre des accords d'égalité prévus par la loi. L'intervention portera principalement sur des actions de mise en place d'outils, de formation des employeurs, de l'encadrement et des organisations syndicales, de diffusion des bonnes pratiques... ;
  - Actions expérimentales ou innovantes en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie privée : par exemple nouveaux modes de garde d'enfants (via les groupements d'entreprises, par exemple), démarches pour permettre d'articuler les temps de vie....

**Territoires spécifiques visés par ces actions :** territoire métropolitain

**Bénéficiaires visés par ces actions :** entreprises, structures associatives, branches professionnelles, chambres consulaires, collectivités territoriales, OPCA, partenaires sociaux, ARACT...

**Objectif 3 : Former les actifs occupés (salariés, entrepreneurs, indépendants...) qui bénéficient le moins de la formation, en particulier les moins qualifiés, les femmes et les seniors**

### *Situation de référence*

La formation professionnelle est un facteur majeur de sécurisation des trajectoires professionnelles des salariés et, plus largement, de cohésion sociale. Elle contribue à accroître l'employabilité, la capacité à faire face aux mutations et à mieux gérer les mobilités et les transitions professionnelles.

En 2011, le taux moyen trimestriel d'accès à la formation des personnes de 25 à 64 ans s'élève à 8,5 %, se rapprochant du niveau des années précédentes, après une légère baisse en 2010. L'accès à la formation est très différencié selon l'âge (plus élevé pour les jeunes, plus faible pour les plus âgés), selon la catégorie socio-professionnelle (les cadres y accèdent 2,5 fois plus souvent que les ouvriers) et selon le genre. En effet, même s'il y a peu d'écart entre les femmes et les hommes

dans l'accès à la formation continue, cette situation globale recèle des disparités. Dans les catégories des ouvriers et des employés qui sont celles où les chances d'accès sont les moins importantes, les femmes accèdent encore moins que les hommes à la formation. Dans les emplois à temps partiel les femmes accèdent peu à la formation alors que les hommes y recourent beaucoup plus fréquemment. Seules 15 % des formations suivies par les femmes sont diplômantes, certifiantes ou qualifiantes, contre 25 % de celles suivies par les hommes. Les femmes doivent réorganiser deux fois plus souvent que les hommes leur vie personnelle pour pouvoir suivre une formation.

L'accès à la formation professionnelle reste par conséquent plus aisé pour les salariés les plus qualifiés et les mieux formés. Le FSE doit donc soutenir l'accès à la formation pour les salariés qui en ont le plus besoin.

Les travaux évaluatifs conduits sur le programme opérationnel 2007-2013 montrent, par ailleurs, que l'accès à la formation, notamment certifiante et qualifiante, est un facteur favorable au maintien de l'emploi et aux mobilités professionnelles réussies. Ils pointent également la nécessité de concevoir une approche du parcours dans son ensemble : préparation du projet, ingénierie de formation, action post-formation.

Le soutien du FSE ira prioritairement aux formations qualifiantes et diplômantes dans une approche intégrée des parcours de formation, de la définition du projet au suivi post-formation.

#### *Changement attendu*

- Améliorer l'accès à la formation des salariés, notamment des salariés les moins qualifiés, des salariés de plus de 54 ans, des femmes, des travailleurs handicapés, des salariés en situation d'emploi instable (contrats à durée déterminée, contrats aidés, intérim...).

#### *Type d'actions à financer*

- > Les actions permettant de réunir les conditions et pré-requis d'un accès effectif à la formation.
- > Les actions destinées à la construction de parcours intégrés de formation et à la valorisation des compétences acquises :
  - Meilleure articulation entre le projet de formation et le projet professionnel en prenant en compte les phases amont et aval de l'action de formation et en recherchant la combinaison des étapes. Par exemple, les outils d'aide à la définition du projet professionnel, le diagnostic pré-formatif, la modularisation et l'adaptation des sessions de formation, la valorisation des compétences acquises à l'issue de la formation... ;
  - Soutien aux actions de formation individuelles et collectives, en vue de l'acquisition et de la maîtrise des savoirs de base dans une perspective de construction de parcours, articulées avec le projet professionnel, par exemple, en adaptant l'offre de formation sur les savoirs de base aux contextes professionnels ad hoc....
- > Le soutien aux actions relevant du plan de formation et de la professionnalisation ciblant tout particulièrement les actions de formation qualifiante et certifiante y compris pour les salariés en contrats aidés.
  - Les actions relevant du congé individuel de formation (CIF) seront éligibles dans ce cadre.
  - Les actions de formation qualifiante et certifiante de nature à renforcer les compétences des salariés dans le domaine des technologies de l'information et de la communication s'inscrivent également dans ce cadre.

> Le développement de l'ingénierie de formation :

- Démarches innovantes permettant de faire évoluer les référentiels des compétences susceptibles d'être acquises, soit en formation, soit par la validation des acquis de l'expérience ;
- Appui au développement de modalités adaptées pour la certification des compétences : certification des compétences acquises sur le poste de travail, modularité des référentiels de formation, développement des démarches de certification des compétences transversales et transférables....

**Territoires spécifiques visés par ces actions :** territoire métropolitain

**Bénéficiaires visés par ces actions :** entreprises, structures associatives, partenaires sociaux, OPCA, OPACIF, ARACT, collectivités...

**Principaux groupes cibles visés par ces actions :** salariés de bas niveaux de qualification, salariés de plus de 54 ans, femmes, travailleurs handicapés, salariés en situation d'emploi instable, travailleurs indépendants, entrepreneurs...

#### **Objectif 4 : Former les salariés licenciés économiques**

##### *Situation de référence*

Les salariés licenciés économiques des entreprises de moins de 1 000 salariés ou d'entreprises en redressement ou liquidation judiciaire peuvent bénéficier, s'ils y adhèrent, du contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Ce dernier leur permet de bénéficier d'un parcours de retour accéléré à l'emploi organisé autour de mesures d'accompagnement ainsi que de périodes de formation et de travail adaptées à leur profil.

La crise économique a multiplié les besoins. Il s'agit, via l'intervention du FSE, de permettre à chaque salarié concerné de bénéficier, dans le cadre de son contrat de sécurisation professionnelle, d'une formation adaptée au moment le plus opportun, c'est-à-dire au moment où il en a le plus besoin pour pouvoir changer de métier.

Sans l'intervention du FSE, les formations pourraient être différées dans le temps, à défaut de moyens suffisants, compromettant ainsi les chances d'un retour rapide à l'emploi.

##### *Changement attendu*

- Augmenter le nombre de salariés licenciés formés.

##### *Type d'actions à financer*

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) permet d'assurer aux salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés, licenciés économiques, un ensemble de mesures leur permettant de retrouver au plus vite du travail.

Les salariés acceptant le CSP bénéficient d'un plan d'action de sécurisation professionnelle comprenant :

- Un suivi individuel et personnalisé ;
- Des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi ;
- Des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi...);
- Des actions de formation ;

- Des actions de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ;
- Un appui à la reprise ou à la création d'entreprise ;
- Des mesures d'appui social et psychologique.

Le FSE financera les actions de formation des salariés relevant de ce dispositif.

**Territoires spécifiques visés par ces actions :** territoire métropolitain

**Bénéficiaires visés par ces actions :** OPCA

**Principaux groupes cibles visés par ces actions :** les salariés licenciés économiques adhérant au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

#### **Objectif 5 : Développer l'emploi, via la gestion des compétences, dans les bassins touchés par les restructurations pour les entreprises non couvertes par les conventions de revitalisation**

##### *Situation de référence*

Les territoires sur lesquels des entreprises ou des groupes de plus de 1 000 salariés engagent des plans de sauvegarde de l'emploi peuvent bénéficier de conventions de revitalisation instituant une responsabilité territoriale à la charge des entreprises. Ces conventions permettent la mobilisation des moyens nécessaires pour réduire l'impact territorial des restructurations affectant un ou plusieurs bassins d'emploi.

Dans les territoires confrontés à la multiplication des plans de sauvegarde de l'emploi, ne bénéficiant pas de la possibilité d'activer ces conventions, l'intervention du FSE doit permettre la mise en œuvre de stratégies de revitalisation. Il s'agit de mobiliser les acteurs territoriaux face aux effets des déséquilibres consécutifs à des réductions d'effectifs cumulatives.

Cette mobilisation doit à la fois contribuer à l'attractivité des territoires et à la recherche des leviers pour créer de nouveaux emplois.

Dans ce cadre, l'intervention du FSE, complémentaire à celle du FEDER, portera sur la gestion des compétences.

##### *Changements attendus*

- Développer de nouvelles stratégies territoriales de revitalisation économique pour les territoires non couverts par l'obligation de revitalisation (FEDER) ;
- Favoriser le développement de nouvelles activités et de nouveaux emplois dans les territoires confrontés aux restructurations non couverts par l'obligation de revitalisation (FEDER) ;
- Pour le FSE, développer les compétences adaptées aux besoins des territoires.

##### *Type d'actions à financer*

- > Le développement et la coordination des démarches de revitalisation des territoires confrontés à de multiples licenciements économiques d'entreprises non soumises à l'obligation de revitalisation :

- Soutien à la définition de stratégies locales partagées sur les priorités et les enjeux de la revitalisation prenant notamment en compte les stratégies régionales de développement et d'innovation, les filières d'avenir : diagnostics, mises en réseau, études de faisabilité et d'impact pour la mise en œuvre de projets innovants ou structurants pour le territoire ;
  - Pilotage et animation de plateformes de reconversion, dans une logique de parcours de mobilité professionnelle et de reconversion des territoires (pour les bassins d'emploi qui n'en sont pas encore dotés).
- > La réduction des effets des licenciements sur les territoires concernés :
- Appui aux TPE et PME notamment en situation de sous-traitance pour favoriser la diversification des activités et la réduction des risques de dépendance (prospection de nouveaux marchés, démarches auprès de nouveaux donneurs d'ordre et sous-traitants, maintien de commande...). A ce titre le FSE soutiendra particulièrement les actions relevant du volet gestion des emplois et des compétences ;
  - Soutien, appui pour la création et le développement de groupements d'employeurs, de structures d'insertion par l'activité économique notamment ;
  - Mise en œuvre d'actions collectives en direction des entreprises ;
  - Appui à l'innovation, au transfert de savoir-faire, à la mise en réseau des acteurs économiques locaux en vue de stratégies visant le développement de l'emploi.

Le FSE intervient en complément des actions cofinancées par le FEDER.

**Territoires spécifiques visés par ces actions : territoire métropolitain**

**Critères de sélection des bassins d'emploi :** bassins d'emploi confrontés à la mise en œuvre de plans de sauvegarde de l'emploi non couverts par une convention de revitalisation

**Bénéficiaires visés par ces actions :** entreprises, structures associatives, branches professionnelles, chambres consulaires, collectivités territoriales, OPCA, OPACIF, partenaires sociaux, ARACT, opérateurs de la création et de la reprise d'entreprises, réseaux d'entreprises, maisons de l'emploi, dispositifs locaux d'accompagnement...

**Principaux groupes cibles visés par ces actions :** les salariés licenciés économiques ou fragilisés dans leur emploi pour répondre à une logique de reclassement ou de reconversion vers des secteurs d'activité en déficit de main-d'œuvre et les secteurs à potentiel de développement

**2.2.2. Priorité d'investissement 8.6 : Vieillesse active et en bonne santé**

**Objectif : Mettre en place des actions de gestion des âges en entreprise visant notamment à améliorer les conditions de travail des seniors**

*Situation de référence*

Le taux d'emploi des seniors, de 55 à 64 ans, s'il progresse régulièrement, reste toutefois inférieur à la moyenne européenne à 28 : 44,5 % contre 48,8% en 2012. Une action volontaire au titre de la programmation 2007-2013 a permis d'obtenir des résultats positifs : la part des seniors s'est régulièrement élevée dans les actions de formation conduites.

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 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 comme en témoigne une enquête européenne récente.

Les évaluations du précédent programme soulignent également la nécessité d'avoir une approche transversale tout particulièrement en matière d'employabilité et de retour à l'emploi.

#### *Changement attendu*

- Mettre en place des stratégies de gestion des âges, en entreprises et au plan territorial, afin de maintenir les seniors dans l'emploi.

#### *Type d'actions à financer*

- > Les actions de mobilisation des acteurs économiques et sociaux sur les enjeux du vieillissement actif ;
- > Le développement d'outils, de pratiques et de plans favorables au maintien dans l'emploi des seniors : gestion des deuxièmes parties de carrière, amélioration des conditions de travail (ergonomie du poste de travail, aménagement du temps de travail...), intensification du dialogue social (notamment prise en compte de la thématique des seniors dans la négociation collective)... ;
- > L'appui à la mise en place des dispositifs publics qui permettent de valoriser l'expérience et les compétences des seniors : tutorat, parrainage... ;
- > Les actions visant la sécurisation des trajectoires professionnelles des seniors, en liaison notamment avec la transmission des savoirs et savoir-faire ;
- > Le lancement et la mise en œuvre d'actions expérimentales et innovantes relatives au vieillissement actif.

#### **Territoires spécifiques visés par ces actions : territoire métropolitain**

**Bénéficiaires visés par ces actions :** établissements publics, entreprises, structures associatives, groupements d'entreprises, OPCA, branches professionnelles, partenaires sociaux, ANACT et ARACT...

**Principaux groupes cibles visés par ces actions :** salariés seniors âgés de plus de 54 ans

### **2.2.3. Principes directeurs du choix des opérations de l'axe 2**

Les principes directeurs communs à l'ensemble des priorités d'investissements pour le choix des opérations seront :

- La simplicité de mise en œuvre ;
- La valeur ajoutée apportée par le FSE au regard des dispositifs relevant du droit commun ;
- La prise en compte des priorités transversales : égalité entre les femmes et les hommes, égalité des chances, lutte contre les discriminations.

Les opérations innovantes et les opérations collectives sont à privilégier. Elles contribuent à 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 doivent être évitées. Les expérimentations devront 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.



Les services qui instruisent les demandes de concours, les Comités de programmation qui émettent un avis sur la programmation de l'aide, 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 8.5 seront appréciées au regard de :

- Leur contribution au développement du dialogue social et du dialogue social territorial ;
- Leurs apports pour la sécurisation des parcours et des trajectoires professionnels.

Les actions de formation à visée diplômante ou professionnalisante sont privilégiées : obtention d'un diplôme, titre ou certificat inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou reconnu par les conventions collectives des branches professionnelles.

Les opérations soutenues au titre de la priorité d'investissement 8.6 seront 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 ;
- Leurs apports à la sécurisation des parcours et des trajectoires professionnels des seniors.

#### 2.2.4. Indicateurs du cadre de performance de l'axe 2

DÉFINITION DE L'INDICATEUR	VALEUR INTERMÉDIAIRE POUR 2018	VALEUR FINALE (2023)		
		H	F	T
<b>Nombre de salariés</b>	<b>102 857</b>			<b>180 000</b>
RT	35 218			61 632
RPD	67 639			118 368
<b>Nombre de salariés licenciés formés, en vue de leur reclassement</b>	<b>100 000</b>			<b>175 000</b>
RT	34 240			59 920
RPD	65 760			115 080

2.2.5. Indicateurs de réalisations et de résultats de l'axe 2

PI	OS	INDICATEURS DE RÉALISATION COMMUNS ET SPÉCIFIQUES	CIBLE 2023	INDICATEURS DE RÉSULTAT COMMUNS ET SPÉCIFIQUES	CIBLE 2023
PI 8.5	OS 1 : Améliorer la gestion de l'emploi et des compétences, en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations	<b>Nombre de projets qui visent à anticiper les mutations (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées		<b>Nombre d'opérations collectives mises en œuvre qui ont permis d'anticiper les mutations (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	
	OS 2 : Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle	<b>Nombre de projets consacrés au développement de l'égalité professionnelle, notamment dans les PME (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées		<b>Nombre d'accords relatifs à l'égalité professionnelle dont la signature a été facilitée (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	
	OS 3 : Former les salariés qui bénéficient le moins de la formation : les moins qualifiés, les femmes et les seniors	<b>Nombre de salariés (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>180 000</b> 61 632 118 368	<b>Participants obtenant une qualification au terme de leur participation (commun)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>23 000</b> 7 875 15 125
		<b>Nombre de salariés (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>91 000</b> 31 158 59 842	<b>Participants suivant des études ou une formation au terme de leur participation (commun)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>21 000</b> 7 190 13 810
		<b>Nombre de salariés de niveau infra V (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>31 000</b> 10 614 20 386		
		<b>Nombre de salariés de plus de 54 ans (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>9 000</b> 3 082 5 918		
	OS 4 : Former les salariés licenciés	<b>Nombre de salariés licenciés formés, en vue de leur reclassement (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>175 010</b> 59 930 115 080		

PI	OS	INDICATEURS DE RÉALISATION COMMUNS ET SPÉCIFIQUES	CIBLE 2023	INDICATEURS DE RÉSULTAT COMMUNS ET SPÉCIFIQUES	CIBLE 2023
PI <b>8.5</b>	OS 5 : Développer l'emploi, via la gestion des compétences, dans les bassins d'emploi touchés par les restructurations, pour les entreprises non couvertes par les conventions de revitalisation	<b>Nombre de projets de gestion des compétences dans les bassins d'emploi touchés par les restructurations, pour les entreprises non couvertes par les conventions de revitalisation (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées			
PI <b>8.6</b>	OS 1 : Mettre en place des actions de gestion des âges en entreprise et visant, notamment, à améliorer les conditions de travail des seniors	<b>Nombre de projets visant la gestion des âges en entreprises et, notamment, à améliorer les conditions de travail des seniors (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>44</b>  15 29	<b>Nombre de participants de plus de 54 ans dont les conditions de travail se sont améliorées (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>35 100</b>  11 843 23 257

### 2.3.

#### AXE PRIORITAIRE 3 : LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ ET PROMOUVOIR L'INCLUSION

##### 2.3.1. Priorité d'investissement 9.1 : « L'inclusion active y compris en vue de promouvoir l'égalité des chances, la participation active et une meilleure aptitude à l'emploi »

**Objectif 1 : Augmenter le nombre de parcours intégrés d'accès à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi en appréhendant les difficultés rencontrées de manière globale**

#### *Situation de référence*

L'intégration des actions d'insertion dans le cadre d'un parcours d'accompagnement individualisé et renforcé s'est largement développée en France, via des dispositifs tels que le Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) ou le Plan territorial d'insertion (PTI).

L'offre d'accompagnement renforcé et individualisé dans le cadre de parcours intégrés d'accès à l'emploi (c'est-à-dire combinant des actions à vocation d'insertion professionnelle et des actions sociales) reste cependant insuffisante au regard de l'augmentation du nombre de personnes très éloignées de l'emploi. De plus, l'ingénierie de ces parcours doit encore être améliorée : connaissance des publics et adaptation à leurs besoins.

L'extension de la pauvreté touche plus particulièrement certaines catégories de personnes, notamment une partie des jeunes ainsi qu'une partie des chefs de familles monoparentales. De surcroît, la situation de certains publics confrontés à des risques de forte exclusion, dont les jeunes très désocialisés et les personnes sous main de justice, appelle des actions spécifiques.

Enfin, des solutions d'accompagnement adapté ne sont pas accessibles dans tous les territoires.

#### *changements attendus*

- Accroître le nombre de personnes très éloignées de l'emploi accompagnées dans le cadre de parcours intégrés d'accès à l'emploi ;
- Renforcer la qualité et l'efficacité des parcours d'accompagnement :
  - o En développant l'ingénierie de parcours afin que ces derniers soient mieux adaptés aux difficultés rencontrées par les personnes ;
  - o En activant si nécessaire l'offre de formation.
- Améliorer la couverture territoriale de l'offre d'insertion.

#### *Type d'actions à financer*

- > La mise en œuvre de parcours individualisés et renforcés vers l'emploi eu égard aux différents types de freins à lever, dans une approche globale de la personne :
  - Mise en œuvre d'un accompagnement renforcé : il s'agit d'amener la personne à conduire un projet professionnel construit, par exemple, via un référent unique de parcours ou dans le cadre d'un accompagnement global.
  - Mise en œuvre de certaines des étapes constitutives du parcours visant à :
    - Caractériser la situation de la personne, identifier ses besoins et élaborer avec elle son projet professionnel, en privilégiant les diagnostics pluridisciplinaires et partagés ;

- Lever les freins professionnels à l'emploi, y compris pour les salariés de contrats aidés du secteur non marchand : formations spécifiques en réponse à la nécessité de continuité et de dynamisation du parcours (notamment dans le domaine des TIC), lorsque les dispositions prévues en matière de formation n'apportent pas une réponse individualisée adaptée ; mise en situation professionnelle (périodes d'immersion, de stage, d'évaluation en milieu de travail, tutorat, accompagnement des volontaires du service civique...) et travail dans les structures d'insertion par l'activité économique avec un accompagnement socioprofessionnel spécifique ;
- Lever les freins sociaux à l'emploi notamment par des mesures d'acquisition des compétences de base (particulièrement dans le domaine des TIC), d'aide à la mobilité, de garde d'enfants..., en soutenant leur mise en œuvre lorsque les solutions n'existent pas ou de manière insuffisante dans le territoire considéré et dès lors que ces actions s'inscrivent dans un parcours d'accompagnement vers l'emploi.

> L'orientation, la formation et l'accompagnement des jeunes très désocialisés.

> L'amélioration de l'ingénierie de parcours : il s'agit de soutenir l'élaboration d'outils d'ingénierie des parcours qui formalisent les démarches, les méthodes en matière d'orientation des publics, de partage de diagnostics, de sécurisation des étapes du parcours d'articulation entre accompagnement social et professionnel.

#### **Territoires spécifiques visés par ces actions : territoire métropolitain**

**Bénéficiaires visés par ces actions :** Tous les acteurs de l'offre territoriale d'insertion, et en particulier : les Départements, les structures porteuses d'un Plan local pour l'insertion et l'emploi, les maisons de l'emploi, les acteurs du service public de l'emploi, les structures d'insertion par l'activité économique, les structures offrant des solutions pour la levée de freins sociaux ou professionnels à l'emploi... ainsi que les employeurs, leurs réseaux, les partenaires sociaux et branches professionnelles, les établissements publics et privés

**Principaux groupes cibles visés par ces actions :** Toutes les personnes en situation ou menacées de pauvreté, en âge d'intégrer le marché du travail et confrontées à des difficultés de nature à compromettre fortement les possibilités d'un retour à l'emploi durable : par exemple, compétences et savoirs de base peu ou mal maîtrisés, très faible niveau de formation/qualification, personnes confrontées à des problèmes de logement, de santé, de mobilité, de garde d'enfants, personnes en situation de handicap...

Les personnes bénéficiaires de minima sociaux présentent généralement ces caractéristiques cumulées mais d'autres catégories de personnes en situation ou menacées de pauvreté sont également visées, dès lors qu'elles cumulent des freins professionnels et sociaux d'accès à l'emploi

### **Objectif 2 : Mobilisation des employeurs et des entreprises dans les parcours d'insertion**

#### *Situation de référence*

La mobilisation renforcée des employeurs permet de faciliter l'accès des publics les plus éloignés de l'emploi à une plus large palette de choix professionnels et d'opportunités d'emplois. Par ailleurs, cette mobilisation offre la possibilité de mettre en perspective la responsabilité sociale des entreprises. Enfin, cette approche participe au renforcement de la coopération entre les entreprises et les structures d'insertion par l'activité économique. L'ingénierie de ces parcours peut donc être améliorée dans la relation avec les employeurs, la mise en activité et l'accompagnement dans l'emploi.

### *Changements attendus*

- Accroître le nombre d'employeurs impliqués dans l'accompagnement vers l'emploi des personnes très éloignées de l'emploi ;
- Renforcer la qualité et l'efficacité des parcours d'accompagnement :
  - o En prenant davantage en compte la relation avec les employeurs et en favorisant la mise en situation professionnelle ;
  - o En activant si nécessaire l'offre de formation.

### *Type d'actions à financer*

> La mobilisation renforcée des employeurs permettant de faciliter l'accès des publics à une plus large palette de choix professionnels et d'opportunités d'emploi :

- L'intégration d'une dimension « inclusion » dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT) et dans le dialogue social territorial : mobilisation des entreprises, filières, branches professionnelles, acteurs territoriaux de l'inclusion et partenaires sociaux ;
- Le développement de l'expérimentation de nouvelles pratiques partenariales de collaboration avec les employeurs, les partenaires sociaux, les représentants des branches et les acteurs de la GPECT dans la définition des stratégies de lutte contre la pauvreté et l'inclusion ;
- La capitalisation et la valorisation d'expériences/expérimentations réussies avec les employeurs. Dans ce cadre, seront particulièrement mises en avant les bonnes pratiques en matière d'articulation des temps de la vie privée et de la vie professionnelle, de soutien au développement de nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail...) et de soutien aux solutions de garde d'enfants ;
- La définition d'approches et de méthodes adaptées pour identifier les employeurs volontaires et les mobiliser dans le cadre des parcours d'insertion afin de développer les solutions de mise en activité et de retour à l'emploi ;
- Les démarches de médiation vers l'emploi visant à travailler conjointement les besoins de l'entreprise et les compétences du futur salarié ;
- Les démarches d'animation territoriale visant à rapprocher les acteurs de l'emploi des branches et des partenaires sociaux ;
- Les démarches conduites au titre de la relation employés/employeurs de l'économie sociale et solidaire ;
- La formation et la professionnalisation des acteurs de l'insertion.

> Le développement de la responsabilité sociale des entreprises :

- Il s'agit de soutenir prioritairement les projets permettant l'intégration de publics très éloignés de l'emploi et favorisant la diffusion des démarches de développement durable dans les entreprises ;
- Les actions permettant de développer les clauses sociales dans les marchés de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics et privés sont particulièrement visées :

sensibilisation, conseil et travail partenarial avec les donneurs d'ordre, diagnostic des opérations, rédaction et inscription des clauses sociales dans les appels d'offres, information et accompagnement des entreprises, ciblage des publics en insertion et mise en relation avec les entreprises adjudicatrices, accompagnement dans l'emploi ; la promotion et l'évaluation des clauses d'insertion dans les marchés publics et dans les achats privés.

> La coopération entre les entreprises du secteur marchand et les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) :

- Accompagnements collectifs des entreprises du secteur marchand et des SIAE pour faciliter le rapprochement et les collaborations territoriales, notamment en permettant un accompagnement mis en œuvre conjointement par des entreprises et des structures d'utilité sociale ;
- Le soutien et l'accompagnement des projets favorisant les relations et le rapprochement entre les SIAE et les entreprises du secteur marchand pour faciliter le retour des personnes vers l'emploi marchand.

**Territoires spécifiques visés par ces actions :** territoire métropolitain

**Bénéficiaires visés par ces actions :** Tous les acteurs de l'offre territoriale d'insertion, et en particulier : les employeurs, leurs réseaux, les partenaires sociaux et branches professionnelles, les établissements publics et privés... ainsi que les Départements, les structures porteuses d'un Plan local pour l'insertion et l'emploi, les maisons de l'emploi, les acteurs du service public de l'emploi, les structures d'insertion par l'activité économique, les structures offrant des solutions pour la levée de freins sociaux ou professionnels à l'emploi

**Principaux groupes cibles visés par ces actions :** Toutes les personnes en situation ou menacées de pauvreté, en âge d'intégrer le marché du travail et confrontées à des difficultés de nature à compromettre fortement les possibilités d'un retour à l'emploi durable : par exemple, compétences et savoirs de base peu ou mal maîtrisés, très faible niveau de formation/qualification, personnes confrontées à des problèmes de logement, de santé, de mobilité, de garde d'enfants, personnes en situation de handicap...

Les personnes bénéficiaires de minima sociaux présentent généralement ces caractéristiques cumulées mais d'autres catégories de personnes en situation ou menacées de pauvreté sont également visées, dès lors qu'elles cumulent des freins professionnels et sociaux d'accès à l'emploi

Les entreprises et établissements publics, les employeurs du secteur marchand et non marchand

### **Objectif 3 : Développer les projets de coordination et d'animation de l'offre en faveur de l'insertion et de l'économie sociale et solidaire (ESS)**

#### *Situation de référence*

La pluralité d'acteurs et de dispositifs est une des caractéristiques principales du paysage français de l'offre d'insertion. Si elle permet des réponses diversifiées, elle génère également des déperditions d'énergies, un manque d'efficacité et une faible lisibilité pour les citoyens, comme l'a largement souligné l'étude d'évaluation de 2010 sur l'offre d'insertion dans les territoires, laquelle recommandait de repenser la gouvernance de l'offre d'insertion et d'en renouveler le contenu.

### *Changements attendus*

- Créer les conditions d'une animation renouvelée de l'offre d'insertion ;
- Augmenter le nombre d'accords territoriaux de coordination de l'offre d'insertion ;
- Améliorer la lisibilité de l'offre d'insertion dans les territoires ;
- Développer l'économie sociale et solidaire.

### *Type d'actions à financer*

- > L'appui à la définition et à la mise en œuvre des pactes territoriaux d'insertion et d'autres cadres de coordination ad hoc afin d'améliorer la gouvernance des stratégies territoriales d'insertion ; à ce titre, les pôles territoriaux de coopération économique (PTCE) pourront être soutenus dès lors qu'ils apportent des solutions en matière d'insertion des publics en difficulté, innovantes eu égard aux défis environnementaux (chantiers de réhabilitation des milieux naturels et de préservation de la biodiversité) et aux besoins sociaux ;
- > La réalisation de diagnostics, d'études, d'outils, permettant d'apporter une vision partagée et actualisée des publics et des acteurs de l'offre territoriale d'insertion et de modéliser, de capitaliser et d'évaluer des expériences en matière d'innovation sociale et d'ingénierie d'insertion ;
- > La création, le développement et l'expérimentation d'outils de coordination notamment s'appuyant sur les technologies de l'information et de la communication (plateformes interopérables) ;
- > Les projets porteurs de réponses nouvelles à des besoins émergents. En matière de renouvellement de l'offre d'insertion, ces innovations peuvent concerner le service rendu en matière d'accompagnement vers l'emploi, les modes de construction des parcours d'insertion, de coordination des acteurs et des étapes de parcours, d'implication des parcours, d'implication des personnes bénéficiaires, de mobilisation des employeurs... ;
- > Les projets innovants eu égard aux défis environnementaux et aux besoins sociaux ;
- > Les projets de modélisation, de capitalisation et d'évaluation des expériences en matière d'innovation sociale et l'ingénierie de projet en faveur du développement de l'innovation sociale.

**Territoires spécifiques visés par ces actions :** territoire métropolitain

**Bénéficiaires principalement visés par ces actions :** tous les acteurs de l'offre territoriale d'insertion et en particulier : les Départements, les structures porteuses d'un Plan local pour l'insertion et l'emploi, les acteurs du service public de l'emploi, les structures d'insertion par l'activité économique, les structures offrant des solutions pour la levée de freins sociaux à l'emploi... ainsi que les employeurs, leurs réseaux, les partenaires sociaux et les branches professionnelles et les acteurs porteurs d'un projet social innovant dont les structures et les réseaux d'utilité sociale

**Principaux groupes cibles visés par ces actions :** sans objet

### **2.3.2. Principes directeurs du choix des opérations**

Les principes directeurs communs à l'ensemble des priorités d'investissements pour le choix des opérations seront :

- La simplicité de mise en œuvre ;
- La valeur ajoutée apportée par le FSE au regard des dispositifs relevant du droit commun ;



- La prise en compte des priorités transversales : égalité entre les femmes et les hommes, égalité des chances, lutte contre les discriminations et vieillissement actif.

Les opérations innovantes sont à privilégier. Elles contribuent à 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 doivent être évitées. Les expérimentations devront 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.

Les services qui instruisent les demandes de concours, les Comités de programmation qui émettent un avis sur la programmation de l'aide, 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.

Par ailleurs les opérations soutenues au titre de la priorité d'investissement 9.1 seront appréciées au regard de :

- Leur contribution aux différents objectifs spécifiques définis ;
- Leur capacité à apporter des réponses aux problématiques additionnelles et aux besoins spécifiques des publics visés ;
- Leur prise en compte des priorités suivantes :
  - o L'association d'expertises pluridisciplinaires pour la construction et la mise en œuvre des parcours ;
  - o La sécurisation des étapes du parcours ;
  - o La participation des personnes bénéficiaires à la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des parcours, notamment dans le cadre d'expérimentations ;
  - o Le caractère innovant des réponses apportées.

Il appartient à l'Etat et aux Départements de conduire conjointement la concertation avec tous les acteurs de l'inclusion afin de coordonner les interventions relatives à l'inclusion sociale et à l'insertion professionnelle sur leur territoire.

Les opérations soutenues doivent être en cohérence ou en complémentarité avec les objectifs et les priorités d'intervention fixés dans les pactes territoriaux d'insertion (PTI) là où ils existent. En l'absence de PTI, un accord local concerté fixera les axes et les priorités d'intervention à l'échelle départementale.

### 2.3.3. Indicateurs du cadre de performance de l'axe 3

DÉFINITION DE L'INDICATEUR	VALEUR INTERMÉDIAIRE POUR 2018	VALEUR FINALE (2023)		
		H	F	T
<b>Nombre de participants chômeurs</b>	<b>800 000</b>			<b>1 400 000</b>
RT	273 920			479 360
RPD	526 080			920 640
<b>Nombre de participants inactifs</b>	<b>385 714</b>			<b>675 000</b>
RT	132 069			231 120
RPD	253 646			443 880

### 2.3.4. Indicateurs de réalisations et de résultats de l'axe 3

PI	OS	INDICATEURS DE RÉALISATION COMMUNS ET SPÉCIFIQUES	CIBLE 2023	INDICATEURS DE RÉSULTAT COMMUNS ET SPÉCIFIQUES	CIBLE 2023
PI 9.1	OS 1 : Augmenter le nombre de parcours intégrés, dans une approche globale de la personne (prise en compte des freins sociaux et mise en activité), pour des publics très éloignés de l'emploi	<b>Nombre de participants chômeurs (commun)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>1 400 000</b> 479 360 920 640	<b>Nombre de participants ayant acquis une qualification au terme de leur participation (commun)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>52 500</b> 17 976 34 524
		<b>Nombre de participants inactifs (commun)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>675 000</b> 231 120 443 880	<b>Nombre de participants en emploi au terme de leur participation (commun)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>575 000</b> 196 880 378 120
		<b>Nombre de participants femmes (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>1 000 000</b> 342 400 657 600	<b>Nombre de participants en formation ou en études au terme de leur participation (commun)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>180 000</b> 61 632 118 368
		<b>Nombre de participants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	<b>230 000</b> 78 752 151 248		
	OS 2 : Mobilisation des employeurs et des entreprises dans les parcours d'insertion	<b>Nombre de projets visant à mobiliser les employeurs des secteurs marchand et non marchand (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées		<b>Nombre de structures d'utilité sociale et d'employeurs accompagnés (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	
	OS 3 : Développer les projets de coordination et d'animation de l'offre en faveur de l'insertion et/ou de l'économie sociale et solidaire (ESS)	<b>Nombre de projets visant à coordonner et animer l'offre d'insertion (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées		<b>Nombre d'actions de coordination et d'animation mises en œuvre (spécifique)</b> Régions en transition Régions plus développées	

## 2.4.

### AXE PRIORITAIRE 4 : ASSISTANCE TECHNIQUE

#### **Objectif 1 : Piloter, coordonner, animer, évaluer le programme opérationnel national et appuyer sa mise en œuvre**

##### *Situation de référence*

Les choix opérés en matière de décentralisation de la gestion des fonds structurels conduisent à envisager une nouvelle gouvernance associant l'Etat, les collectivités territoriales et toutes les parties prenantes, avec pour objectif d'assurer la cohérence d'ensemble et la complémentarité des programmes.

Il importe par conséquent de coordonner et de structurer à la fois le pilotage et l'animation du programme : préparation de Comités de suivi et de programmation, suivi dynamique des enveloppes relevant des crédits déconcentrés, travaux d'animation et de coordination conduits par la DGEFP.

Le suivi du programme constitue un enjeu clé s'agissant tant des données financières que des résultats obtenus. Le suivi peut, en effet, conduire à l'adoption de mesures correctives visant à améliorer les performances, le pilotage stratégique et à sécuriser les dépenses du programme.

La réglementation 2014-2020 renforce les exigences en matière de suivi des performances. Un socle de 32 indicateurs communs de réalisation et de résultat ainsi que des indicateurs spécifiques complémentaires font l'objet d'un compte rendu dans le rapport annuel de mise en œuvre. Au total, les valeurs atteintes, au regard des cibles, permettent de mesurer les progrès accomplis au bénéfice des participants. Une partie de ces indicateurs concerne les effets sur les participants à six mois, ce qui nécessite des investigations spécifiques.

Une sélection d'indicateurs de réalisation assortis de cibles figure dans le cadre de performance. L'atteinte des cibles peut donner lieu à l'octroi d'une réserve de performance. A contrario, la non-atteinte de celles-ci peut conduire à des sanctions financières.

Les objectifs de l'évaluation sont recentrés autour de la mesure de l'efficacité et de l'impact du programme, afin de déterminer ce qui se serait passé sans l'intervention du FSE. Les méthodes d'évaluation doivent ainsi évoluer pour permettre un examen approfondi de cet impact. L'évaluation du programme doit constituer un élément important d'appréciation des résultats atteints grâce à la contribution du FSE ainsi qu'un vecteur de partage de l'analyse.

La simplification constitue un des enjeux de la programmation 2014-2020. L'utilité de la simplification est multiple. Elle permet de susciter l'intérêt des porteurs de projets et une mise en œuvre plus aisée des projets contribuant aux objectifs d'Europe 2020. Elle peut avoir une influence positive sur les résultats en gestion. La simplification peut contribuer à réduire les erreurs et à accroître l'assurance donnée par les systèmes de gestion et de contrôle.

La simplification s'inscrit dans l'objectif de sécuriser la qualité de la dépense. Cette double ambition, rechercher à simplifier et mieux sécuriser la qualité de la dépense, implique une forte mobilisation des acteurs engagés dans la gestion, le contrôle et la sécurisation des pistes d'audit mises en place. Elle conduit à souligner l'importance de l'appui à apporter aux porteurs de projets et aux différents services gestionnaires.

La mise en œuvre d'une gestion efficace repose sur la capacité des gestionnaires à tirer les enseignements des difficultés rencontrées par le passé et à anticiper les difficultés à venir. La professionnalisation et la mise en réseau constituent des leviers stratégiques pour sécuriser les systèmes de gestion. Elle repose sur le partage des informations et enseignements entre les différents acteurs dans une logique d'amélioration continue des process.

*Actions à soutenir*

- > La préparation, l'organisation, la gestion et le suivi des travaux des Comités de suivi, de pilotage et de groupes de travail techniques ou transversaux nécessaires ;
- > La préparation et l'élaboration des différents rapports sur la mise en œuvre du programme opérationnel ;
- > La conception, le développement et l'adaptation des systèmes d'information et de suivi, prenant en compte les obligations réglementaires d'enregistrement, de stockage et de transfert sous forme informatisée des données relatives à chaque opération. Les domaines concernés sont notamment le suivi, y compris les micro-données relatives aux différents participants aux opérations, l'évaluation, la gestion financière, les contrôles et audits ;
- > L'appui méthodologique, les réalisations d'études, la mise en œuvre du plan d'évaluation et la diffusion des résultats, les actions d'animation, de formation et de valorisation ;
- > L'appui à l'animation, au suivi et la gestion du programme ;
- > L'appui à la gestion administrative et financière des dossiers au profit de l'autorité de gestion en titre, des autorités de gestion déléguée ou des organismes intermédiaires, l'appui pouvant être confié à des prestataires sélectionnés à cet effet à l'échelle d'un dispositif, d'un axe, voire du programme opérationnel. Des crédits d'assistance technique peuvent également intervenir pour renforcer les moyens matériels et humains mobilisés par les autorités de gestion et les organismes intermédiaires pour la réalisation de ces tâches. L'appui peut aussi être apporté aux travaux de désignation des organismes intermédiaires menés par les autorités de gestion ;
- > L'appui méthodologique aux gestionnaires des crédits FSE : réalisation d'études et recherches documentaires notamment pour la mise en œuvre des options de coûts simplifiés, réalisation de traductions, conception d'outils de gestion, guides, outils pédagogiques, questions-réponses, service de support aux gestionnaires et contrôleurs, sous forme dématérialisée ou non, actions de formation en direction des gestionnaires dont notamment les gestionnaires des organismes intermédiaires ;
- > Les études pour soutenir les démarches de mutualisation de gestion : regroupement d'organismes intermédiaires notamment ;
- > L'appui à la gestion des opérations cofinancées au profit des porteurs de projets : notamment l'appui au renseignement des demandes de financement FSE et des demandes de remboursement FSE, l'élaboration de guides à destination des porteurs de projets, la formation des porteurs de projets ;
- > L'appui aux opérations de gestion et de contrôle pour la clôture des interventions 2007-2013 ;
- > L'appui à la mise en œuvre des différents types de contrôle (notamment, visites sur place, contrôles de service fait, contrôles des organismes intermédiaires de type « contrôle qualité gestion », contrôles d'opération, contrôles liés à la certification), capitalisation et diffusion des résultats des différents niveaux de contrôle dans une logique d'amélioration continue de la gestion du programme ;
- > L'organisation de séminaires, rencontres, groupes de travail, échanges visant notamment à identifier, capitaliser et diffuser les bonnes pratiques en vue de sécuriser et simplifier le cadre de gestion aux différents niveaux pertinents : européen, national, régional et territorial ;
- > L'appui aux autorités de gestion et contrôle pour la clôture du programme 2014-2020 ;
- > L'appui aux autorités de gestion et contrôle pour la préparation de la future programmation.

**Objectif 2 : Communiquer sur les actions susceptibles de faire l'objet d'un cofinancement FSE, valoriser et faire connaître les bonnes pratiques et initiatives exemplaires et novatrices et les résultats et l'impact des expérimentations conduites**

*Situation de référence*

La communication sur l'investissement de l'Union européenne en matière de cohésion économique, sociale et territoriale constitue une obligation réglementaire. Les citoyens, la société civile, les partenaires sociaux, les acteurs territoriaux, les administrations, les bénéficiaires des fonds européens, notamment, doivent être informés des défis de la stratégie Europe 2020 et ses enjeux.

Afin de garantir la transparence du soutien du Fonds social européen, il s'agit en particulier de faire connaître au plus grand nombre, les actions soutenues ou susceptibles de bénéficier du soutien du FSE grâce à une stratégie de communication et d'information, pilotée par l'autorité de gestion du programme opérationnel et déclinée dans un plan d'action annuel, cohérente et complémentaire avec les actions de communication relevant du programme national d'assistance technique Interfonds.

Sur la programmation 2007-2013, un plan d'action a été mis en œuvre pour valoriser des projets et les résultats du programme. Des initiatives ont été mises en œuvre à plusieurs niveaux : international, national et régional. La stratégie de communication doit s'inscrire dans cette dynamique. Il s'agit notamment de diffuser, en direction des publics cibles prioritaires retenus par la stratégie de communication, les résultats du programme mais également les travaux d'évaluation avec la mise en place d'un processus permanent d'information qui accompagne l'ensemble du cycle de vie du dispositif de suivi évaluatif.

Pour les travaux d'évaluation, l'information des services gestionnaires et des bénéficiaires doit permettre d'engager une dynamique de réflexion commune sur les réalisations et résultats, et ce faisant diffuser également une meilleure culture de l'approche par les résultats.

Enfin, le programme accorde une place stratégique à l'expérimentation et aux projets innovants. Les enseignements tirés de ces expérimentations et projets doivent être connus de tous, en particulier à l'occasion d'actions d'information annuelles, pour être débattus, voire intégrés, dans les futurs projets et politiques publiques.

*Actions à soutenir*

- > La stratégie de communication, l'élaboration de plans de communication, de campagne de communication, conception, création, réalisation et diffusion de kits, outils et actions de communication de toute nature, publications... ;
- > L'animation, l'information et la sensibilisation : communication et sensibilisation sur les potentialités offertes par le programme ;
- > L'appui méthodologique, la réalisations d'études, d'actions d'animation, de formation, de transferts de savoir-faire notamment permettant de capitaliser et de valoriser les enseignements des projets et expérimentations conduits dans une perspective d'amélioration des politiques publiques, de promouvoir et diffuser la culture de l'approche par les résultats et de l'évaluation, de promotion de l'innovation sociale... ;
- > L'organisation de séminaires, rencontres, groupes de travail, échanges visant notamment à valoriser et à diffuser les bonnes pratiques, les projets innovants, les résultats des expérimentations et les effets systèmes en matière de gouvernance aux différents niveaux pertinents : international, européen, national, régional et territorial.

#### 2.4.1. Indicateurs de résultats de l'axe 4

OBJECTIF SPÉCIFIQUE	INDICATEUR	VALEUR CIBLE 2023
OS 1	Nombre de travaux évaluatifs conduits	15
OS 2	Visites annuelles sur le site du programme et outils digitaux associés	300 000



**PLAN DE FINANCEMENT  
DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL**



### Répartition du FSE par axe prioritaire

AXE PRIORITAIRE	OBJECTIF THÉMATIQUE	SOUTIEN DE L'UNION EUROPÉENNE	CONTREPARTIE NATIONALE	FINANCEMENT TOTAL
<b>1</b> Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs et soutenir les mobilités professionnelles	<b>OT 8</b> Promouvoir un emploi durable et de qualité et soutenir la mobilité de la main-d'oeuvre	395 559 896,39	350 333 530,68	745 893 427,07
	<b>OT 10</b> Investir dans l'éducation, la formation et dans la formation professionnelle pour acquérir des compétences et pour l'apprentissage tout au long de la vie	58 132 042,00	52 548 944,67	110 680 986,67
<b>2</b> Anticiper les mutations et sécuriser les parcours et les transitions professionnels	<b>OT 8</b> Promouvoir un emploi durable et de qualité et soutenir la mobilité de la main-d'oeuvre	707 333 552,56	627 754 663,38	1 335 088 215,94
<b>3</b> Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion	<b>OT 9</b> Promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté et toute forme de discrimination	1 634 424 124,71	1 450 486 238,56	3 084 910 363,27
<b>4</b> Assistance technique		98 375 367,46	87 232 623,20	185 607 990,66
<b>Total</b>		<b>2 893 824 983,12</b>	<b>2 568 356 000,49</b>	<b>5 462 180 983,61</b>

### Montant indicatif du soutien à utiliser dans le cadre des objectifs portant sur le changement climatique

AXE PRIORITAIRE	MONTANT INDICATIF DU SOUTIEN À UTILISER DANS LE CADRE DES OBJECTIFS PORTANT SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE	PART DE LA DOTATION TOTALE AU PROGRAMME OPÉRATIONNEL (EN %)
<b>1</b>	0	0
<b>2</b>	40 000 000	1,38
<b>3</b>	15 000 000	0,52
<b>Total</b>	<b>55 000 000</b>	<b>1,90</b>



## BESOINS SPÉCIFIQUES DES ZONES GÉOGRAPHIQUES LES PLUS TOUCHÉES PAR LA PAUVRETÉ OU GROUPES CIBLES LES PLUS MENACÉS DE DISCRIMINATION OU D'EXCLUSION SOCIALE, AVEC UNE ATTENTION PARTICULIÈRE PORTÉE AUX COMMUNAUTÉS MARGINALISÉES ET AUX PERSONNES HANDICAPÉES

### 4.1.

#### ZONES GÉOGRAPHIQUES LES PLUS TOUCHÉES PAR LA PAUVRETÉ/GROUPES CIBLES LES PLUS MENACÉS PAR LA DISCRIMINATION ET LA PAUVRETÉ

##### 4.1.1. Zones géographiques les plus touchées par la pauvreté

**Une pauvreté qui touche particulièrement les départements du nord et du sud de la France, les zones urbaines sensibles et les territoires ruraux**

Au niveau départemental (NUTS-3), le taux de pauvreté en 2011 varie entre des niveaux proches de 10 % (8,2 % dans les Yvelines ; 9,6 % en Haute-Savoie) et de 20 % (21,0 % dans l'Aude ; 24,8 % en Seine-Saint-Denis).

En France métropolitaine, le nombre de bénéficiaires du RSA a progressé de 13,5 % entre 2009 et 2012 (1 730 200 en 2009 ; 1 964 200 en 2012). De fortes disparités sont observables entre les départements, la proportion de bénéficiaires du RSA parmi la population âgée de 15 à 64 ans variant de 2,3 % en Haute Savoie à 10,3 % dans les Pyrénées-Orientales, ainsi qu'au sein d'une même région (par exemple entre la Seine-Saint-Denis et le reste de l'Île-de-France).

En 2010, la proportion d'allocataires du RSA parmi la population âgée de 15 à 64 ans est près de deux fois plus importante dans les ZUS que sur l'ensemble du territoire métropolitain, respectivement 30,0 % contre 16,6 %. L'écart est plus prononcé encore pour le RSA-Socle (23,7 % en ZUS contre 12,5 % pour la France métropolitaine).

Les territoires ruraux sont également concernés par les enjeux de l'inclusion sociale avec une proportion plus élevée de personnes âgées (27 % des personnes vivant en zone rurale ont plus de 60 ans, contre 21 % en milieu urbain) et des situations d'enclavement qui conduisent à des problèmes d'accès à certains services publics.

#### 4.1.2. Groupes cibles les plus menacés par la discrimination et la pauvreté

##### **Le phénomène de pauvreté touche plus particulièrement les jeunes, les femmes, les personnes peu ou non diplômées ainsi que les populations immigrées ou étrangères**

En 2010, la moitié des personnes pauvres a moins de 30 ans. Le taux de pauvreté des jeunes de moins de 25 ans est élevé et en augmentation. Il est lié au faible taux d'activité des étudiants, aux difficultés d'insertion de nombreux jeunes sans qualification et à une forte exposition des jeunes au chômage.

Le taux de pauvreté des seniors âgés de 55 à 64 ans est en constante augmentation depuis 2008 (8,2 % en 2008 contre 10,8 % en 2012). Ce taux reste néanmoins inférieur aux taux de pauvreté des 18-24 ans (23 % en 2012) et des 25-54 ans (12,7 % en 2012).

Les femmes sont surreprésentées parmi la population pauvre : le taux de pauvreté féminin était de 14,6 % en 2012, contre 13,6 % pour les hommes.

Le niveau de diplôme est également un facteur important d'exposition au risque de pauvreté : le taux de pauvreté des personnes sans diplôme est de 22,8 %, contre 7,5 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur ; 43,6 % des pauvres n'ont aucun diplôme, 4,6 % disposent au moins du niveau bac+2.

En 2010, les personnes en inactivité ou au chômage représentent la moitié des personnes vivant sous le seuil de pauvreté. En raison de leur exposition plus importante aux emplois les plus précaires et au risque de chômage, les personnes immigrées ont vu leur taux de pauvreté s'accroître pendant la crise économique, passant de 35,4 % à 40,3 % entre 2008 et 2010. En 2010, cette population représente 28,5 % du total des personnes vivant sous le seuil de pauvreté.

##### **Une situation préoccupante des personnes handicapées**

Au 31 décembre 2012, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés s'élève à 370 674, soit une augmentation de 17,2 % en un an (+ 8,6 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi). En quatre ans, le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté de plus de 60 % pour les travailleurs handicapés et de plus de 40 % pour l'ensemble des publics. Par ailleurs, l'ancienneté moyenne d'inscription au chômage des personnes handicapées continue d'augmenter et atteint 22 mois, contre 15 mois pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

##### **Les Roms et les gens du voyage particulièrement touchés par les discriminations et la pauvreté**

Le Conseil de l'Europe précise que le terme « Roms » désigne les Roms, les Sintés (Manouches), les Kalés (Gitans) et les groupes de population apparentés en Europe. Il englobe la grande diversité des groupes concernés, y compris les personnes qui s'auto-identifient comme « Tsiganes » et celles que l'on désigne comme « Gens du voyage ».

Cette population est particulièrement touchée par les discriminations et la pauvreté. L'Agence des droits fondamentaux de l'UE (FRA) a présenté des statistiques mettant en évidence qu'une proportion importante de Roms est confrontée à la discrimination et à l'exclusion sociale, et vit de façon marginalisée dans des conditions de précarité importante.

Dans les États membres de l'UE, en 2011, au moins huit Roms sur dix interrogés sont menacés par la pauvreté, les chiffres les plus élevés étant observés en France, en Italie et au Portugal où plus de 95% des ménages Roms vivent sous le seuil de pauvreté. L'éloignement de l'emploi auquel est confrontée cette population explique en grande partie cette situation.

#### 4.2. Stratégie du PON FSE 2014-2020 pour répondre aux besoins spécifiques des zones géographiques/groupes cibles les plus touchés par la pauvreté

La cohésion sociale, définie par la capacité d'une société à assurer le bien-être de tous ses membres, en réduisant les disparités et en évitant la marginalisation, est un pilier essentiel de la stratégie Europe 2020. Cette stratégie s'est donnée pour objectif de réduire d'au moins 20 millions le nombre de personnes touchées ou menacées par la pauvreté et l'exclusion sociale, à l'horizon 2020. Cet objectif chiffré se traduit au niveau national par une réduction d'au moins 1,9 millions de personnes (PNR).

L'action du FSE devra se centrer prioritairement sur les zones géographiques les plus touchées par la pauvreté et sur les groupes cibles les plus menacés d'exclusion et de discrimination (personnes handicapées, migrants, habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville...).

De manière transversale, à travers ses trois axes prioritaires, la stratégie du programme opérationnel entend répondre aux besoins spécifiques des zones géographiques et de groupes cibles les plus touchés par la pauvreté, par son soutien aux actions contribuant à l'amélioration de l'accès à l'emploi, à l'inclusion sociale et à la lutte contre les discriminations pour les populations vulnérables. L'action du FSE vise notamment à :

- > Augmenter le nombre de participants DE ou inactifs accompagnés (Axe 1) ;
- > Former les salariés qui bénéficient le moins de la formation (Axe 2) ;
- > Promouvoir le développement des parcours intégrés d'insertion et créer les conditions de mise en activité des personnes les plus éloignées de l'emploi (Axe 3) ;
- > Favoriser la coordination des dispositifs territoriaux d'insertion-inclusion (pactes territoriaux pour l'insertion, Plans locaux pour l'insertion et l'emploi) par la définition d'un chef de file et la recherche d'une plus grande cohérence (Axe 3).

Le FSE, en se donnant un objectif spécifique de 10% de participants issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville adopte, en outre, une approche transversale de soutien aux habitants de ces territoires. Il s'agit de contribuer à une approche intégrée FEDER-FSE du soutien des fonds structurels à ces territoires, en application des termes de l'Accord de partenariat (3.1.5).

Le FSE est également un levier dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'inclusion sociale des familles vivant dans des campements. Le FSE apporte son soutien à l'accompagnement de ces personnes dans l'élaboration d'un projet professionnel afin de faciliter leur intégration sur le marché du travail dès lors qu'elles en manifestent le souhait. (Axes 1 et 3). Il soutiendra les démarches des collectivités territoriales (communes, intercommunalités et départements) pour intégrer ces populations dans l'emploi et lutter contre les discriminations. En ce sens, le soutien du FSE est complémentaire de l'intervention du FEDER, notamment celle relative au développement de sites d'accueil adaptés pour les personnes habitant des campements ou des « squats », en particulier les Roms.



## AUTORITÉS ET ORGANISMES RESPONSABLES DE LA GESTION, DU CONTRÔLE ET DE L'AUDIT ET RÔLE DES PARTENAIRES CONCERNÉS

### 5.1.

#### IDENTIFICATION ET COORDONNÉES DES AUTORITÉS ET ORGANISMES CONCERNÉS

AUTORITÉ/ ORGANISME	NOM DE L'AUTORITÉ/ORGANISME, SERVICE OU UNITÉ, SELON LES CAS	RESPONSABLE DE L'AUTORITÉ/ ORGANISME (FONCTION)
Autorité de gestion	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social / Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), Sous direction FSE	Déleguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Autorité de certification, selon les cas	Ministère de l'économie et des finances / Direction générale des Finances publiques (DGFIP)	Directeur général des finances publiques
Autorité d'audit	Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC)	Président
Organisme bénéficiaire des versements de la Commission européenne	Ministère chargé de l'économie et des finances	Contrôleur budgétaire et comptable ministériel

## 5.2.

### ACTIONS PRISES POUR IMPLIQUER LES PARTENAIRES CONCERNÉS

#### 5.2.1. Rôle des partenaires concernés dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du programme opérationnel

##### La concertation pour l'élaboration du PON

Le processus de concertation et d'élaboration du programme opérationnel national FSE s'est déroulé en plusieurs étapes associant l'ensemble du partenariat national.

Dans le cadre de la préparation de la nouvelle génération des programmes des fonds structurels, la phase de concertation nationale consacrée à la préparation de l'Accord de partenariat lancée le 20 décembre 2012 s'est achevée en juillet 2013 après consultation des 350 partenaires composant le partenariat national.

Trois séminaires dédiés aux objectifs thématiques relevant du FSE ont permis d'alimenter les réflexions sur la nature des interventions du Fonds social européen pour contribuer à la Stratégie Europe 2020 et atteindre les objectifs nationaux fixés par le Conseil européen en matière d'emploi, d'inclusion et de formation tout au long de la vie. Les échanges et les contributions reçues dans le cadre de ces séminaires ont constitué les grandes orientations de l'intervention du FSE sur les OT 8, 9 et 10. Ces éléments ont par la suite été repris dans le cadre de la rédaction de l'Accord de partenariat, du PO national FSE et du PO IEJ.

Durant cette période de concertation, le Premier ministre a précisé l'architecture de gestion le 19 avril 2013. L'Etat a fixé les lignes de partage entre le PO national FSE et les PO régionaux FEDER-FSE, après concertation avec les régions. Ces orientations ont été présentées à l'occasion des Comités nationaux de suivi de l'actuel programme au mois de février et au mois de juin 2013.

##### L'élaboration de la version 1 du projet de PON

La concertation au niveau régional et national s'est poursuivie tout l'été 2013. Au niveau régional, les DIRECCTE ont participé aux réunions de concertation organisées par les Conseils régionaux et ont transmis leurs contributions au regard des orientations proposées.

Au niveau national, de nombreuses réunions de travail ont permis de préciser les orientations.

Les partenaires du Fonds social européen ont contribué à alimenter les réflexions sur la mise en œuvre du Fonds social européen à l'occasion d'une réunion de concertation nationale tenue le 27 septembre 2013 à Paris. A cette occasion, la version 1 du projet de programme opérationnel national a été présentée. Cette version 1 avait préalablement pris en compte les contributions des services déconcentrés de l'Etat.

Plus de 900 partenaires représentant les collectivités territoriales, les partenaires sociaux, établissements publics, opérateurs du service public de l'emploi, acteurs associatifs ont été invités à participer à cette journée.

339 personnes étaient présentes dont 25 représentants de DIRECCTE ou DIECCTE, 59 représentants des Conseils généraux, 24 représentants des Conseils régionaux et 15 représentants des PLIE. Les autres participants étaient notamment issus des partenaires sociaux, des branches professionnelles, du réseau associatif, des opérateurs du service public de l'emploi et des ministères partenaires.

Cette réunion a permis de présenter les premières orientations du futur programme géré par l'Etat et celles des programmes gérés par les régions. Les nouvelles règles en matière de suivi et d'analyse des résultats du FSE ont également été abordées.

Cinq ateliers ont permis d'échanger sur les questions liées à la promotion de l'accès à l'emploi (52 participants), la sécurisation des parcours professionnels (40 participants), la promotion de l'inclusion sociale et de la lutte contre la pauvreté (120 participants) ainsi que l'adaptation de la formation professionnelle aux contextes régionaux (36 participants). 87 participants ont par ailleurs travaillé dans le cadre d'un atelier spécifique sur la simplification du FSE. Lors de ce séminaire, les participants ont notamment pu échanger sur la pertinence de la stratégie d'intervention du FSE pour la programmation 2014-2020 et des actions prévues. Ces échanges, ainsi que les 44 contributions écrites réalisées dans le cadre de cette concertation, ont considérablement enrichi les travaux d'élaboration du PON FSE.

Cette journée nationale a été complétée par un séminaire dédié à l'approche par les résultats pour la programmation 2014-2020 qui s'est tenu à Nantes les 16 et 17 octobre 2013. Ce séminaire a réuni 150 représentants du partenariat FSE qui ont travaillé à cette occasion, sur la mesure des résultats, les effets de l'intervention communautaire, l'évaluation de son impact et l'identification de la valeur ajoutée du FSE dans le cadre de la prochaine génération de programmes.

Ce séminaire a notamment eu pour ambition de constituer un point d'étape et de poser les jalons pour l'avenir en situant les systèmes d'évaluation des futurs programmes opérationnels par rapport au nouveau cadre réglementaire.

La concertation au niveau national a été poursuivie soit en bilatéral, soit dans le cadre de groupes de travail ou d'instances ad hoc notamment avec les partenaires suivants : l'Association des Régions de France, l'Association des Départements de France, Alliance ville Emploi, Pôle emploi, les ministères partenaires et les têtes de réseau. Ces nombreuses concertations ont permis d'affiner la rédaction du PON FSE.

Le projet de programme a par ailleurs été présenté au Conseil national de l'emploi qui réunit les partenaires sociaux.

Les principales thématiques reprises dans l'architecture du programme sont les suivantes :

- La création d'activité et la nécessité d'élargir l'approche à la reprise et à la transmission d'entreprises ;
- L'intérêt de l'innovation sociale avec notamment pour objectif de renouveler l'offre d'insertion et d'envisager de nouvelles réponses aux défis environnementaux ;
- La nécessaire affirmation de la priorité transversale de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble du Programme et la pertinence d'un objectif spécifique pour développer l'égalité salariale et professionnelle.

Plusieurs contributions soulignent l'intérêt d'ouvrir la priorité d'investissement « *promotion de l'entrepreneuriat social et de l'intégration professionnelle dans les entreprises sociales et la promotion de l'économie sociale et solidaire, afin de faciliter l'accès à l'emploi; promotion de l'économie sociale et des entreprises sociales* ». En application des principes de concentration et des lignes de partage, ces demandes n'ont pas été retenues, ne faisant pas consensus.

### **L'élaboration des versions 2 et finale du programme**

La concertation s'est poursuivie à partir de la version 2.1 du programme qui a été mise en ligne le 13 novembre 2013 sur le site Internet dédié, au même titre que le rapport provisoire du consortium en charge de l'évaluation ex-ante.

Au total, trois versions du programme ont été mises en ligne, attestant de la prise en compte des contributions reçues, des travaux conduits avec le Partenariat national mobilisé et des avancées dans l'élaboration du programme. La version 2 du programme a été mise à disposition du Partenariat national le 6 janvier 2014 avec le projet de rapport final de l'évaluation ex-ante.

Cette version du Programme, complétée des dotations budgétaires, a été présentée à l'ensemble des membres du Comité national de suivi du PO FSE 2007-2013 du 30 janvier 2014. A cette occasion, le consortium en charge de l'évaluation ex-ante a livré ses principales conclusions et recommandations.



Les nombreuses contributions, écrites ou orales dans le cadre des différents séminaires, du partenariat ont permis de faire évoluer considérablement la rédaction du PON FSE, sa stratégie d'intervention ainsi que les actions à mettre en œuvre. Ces travaux ont permis d'aboutir à la version finale du Programme.

### **Mise en œuvre, suivi et évaluation du programme opérationnel**

La nouvelle architecture de gestion et l'enjeu de l'optimisation de la mise en œuvre du programme national implique de construire un système de suivi coordonné et articulé au plan national et régional.

Pour conduire une gestion efficace du PO national du FSE, conformément à l'Accord de Partenariat, il est institué un Comité national de suivi FSE. Au niveau régional, un dialogue étroit entre les Conseils régionaux et les services de l'Etat sur la mise en œuvre des fonds européens est assuré dans des Comités Etat-Région. Le Président du Conseil régional et le Préfet de région assureront une coprésidence des Comités de suivi interfonds, qui associeront le partenariat régional, et permettront de donner une vision partagée des fonds utilisés au niveau régional quelle que soit l'autorité de gestion.

### **Le Comité national de suivi du programme opérationnel national**

Le Comité national de suivi du PO national FSE associe au ministère en charge du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, les partenaires nationaux et régionaux qui concourent à la mise en œuvre du FSE. Conformément à l'article 5 du règlement 1303/2013, il se compose des partenaires qui ont contribué à l'élaboration du programme opérationnel : représentants des Associations nationales d'élus territoriaux, des ministères concernés, des Conseils régionaux, des services de l'Etat en région, des partenaires économiques, des partenaires sociaux et des secteurs associatifs et consulaires. Il associe par ailleurs, le Défenseur des droits, autorité constitutionnellement indépendante, en charge, notamment, de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ainsi que de promouvoir l'égalité.

Une participation équilibrée des hommes et des femmes fait l'objet d'une attention particulière, tout comme le respect de la non-discrimination.

Le Comité national de suivi du PO national FSE sera coprésidé par le Ministère en charge du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, ou son représentant et un représentant de l'Association des Régions de France (ARF).

La Commission européenne participe aux travaux du Comité.

Comme le prévoit l'article 49 du règlement 1303/2013, le Comité national de suivi examine le programme sous l'angle de son exécution et des progrès réalisés pour atteindre ses objectifs. Il tient compte, pour ce faire, des données financières, des indicateurs communs et des indicateurs spécifiques du programme, y compris l'évolution de la valeur des indicateurs de résultats et des progrès vers les valeurs cibles quantifiées, ainsi que des valeurs intermédiaires définies dans le cadre de performance. Il examine, de surcroît, toutes questions ayant une incidence sur la réalisation du programme, dont les conclusions des examens de performance.

Il exerce les missions telles que définies dans le règlement. Ainsi, il examine et approuve :

- Les critères de sélection des opérations et approuve toute révision de ces critères en fonction de la nécessité de la programmation ;
- Les rapports annuels et le rapport final de mise en œuvre ;
- Le plan d'évaluation du programme opérationnel et toute modification apportée ;

- La stratégie de communication du programme opérationnel et toute modification apportée ;
- Toute proposition de modification du programme opérationnel présentée par l'autorité de gestion.

Par ailleurs, il examine :

- Toute difficulté entravant la réalisation du programme opérationnel ;
- Les progrès accomplis dans l'exécution du plan d'évaluation et les suites données aux conclusions des évaluations ;
- L'application de la stratégie de communication ;
- L'exécution des plans d'action communs ;
- Les actions relatives aux priorités transversales.

Le Comité national de suivi se réunit au moins deux fois par an ou plus souvent si nécessaire, à l'initiative de l'autorité de gestion. Une procédure de consultation écrite des membres du Comité est mise en œuvre, si les circonstances l'exigent.

Les décisions sont arrêtées par le représentant de l'autorité de gestion, après avis et délibération du Comité.

Lors de sa première réunion, le Comité établit un règlement intérieur fixant les modalités de son organisation et de son fonctionnement et l'arrête en accord avec l'autorité de gestion pour exercer ces missions.

Le secrétariat du Comité est assuré par l'autorité de gestion du programme.

### **Le Comité régional de suivi**

S'agissant du suivi du PO national FSE, le Comité régional de suivi, pour le volet régional, assure les missions suivantes pour la part régionale concernée :


- Propose à l'autorité de gestion toute révision ou tout examen du PO de nature à permettre d'atteindre les objectifs ;
- Assure le suivi des lignes de partage définies ;
- Est associé aux travaux d'évaluation ;
- Est tenu informé des actions conduites au titre du Plan de communication au niveau régional.

### **5.2.2. Pour le FSE : subventions globales**

Au titre de la programmation 2007-2013, l'Etat a engagé un processus visant à mutualiser la gestion des subventions globales pour limiter le nombre d'OI considérant les risques associés à une gestion trop éclatée.

Sur la programmation 2014-2020, plusieurs types d'opérateurs pourront bénéficier de subvention globale dans le respect du cadre réglementaire communautaire et des orientations définies au niveau national :


- Les collectivités territoriales et tout particulièrement les Conseils généraux (axe prioritaire 3) ;
- Les organismes chargés du pilotage de Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) et les organismes intermédiaires pivots (axe prioritaire 3) ;

- 
- Le Fonds de sécurisation des parcours professionnels (axe prioritaire 2) ;
  - Les têtes de réseaux intervenant en matière de création d'entreprise et de promotion de l'innovation sociale (axe prioritaire 1 et axe prioritaire 3) ;
  - Pôle emploi (axe prioritaire 1 et axe prioritaire 3).

Ceci vaut pour tout établissement public ou organisme privé habilité répondant aux garanties de solvabilité et de compétence dans le domaine concerné ainsi qu'en matière de gestion administrative et financière.

La délégation de gestion en subvention globale s'accompagnera d'un suivi permettant de garantir l'unité de la stratégie du programme et de sa mise en œuvre ainsi que la bonne information du partenariat.

Lorsqu'une autorité de gestion délègue une enveloppe de crédits à un organisme intermédiaire, ce dernier est chargé, préalablement à l'octroi de la subvention globale, d'identifier l'organisme payeur compétent et de décrire de manière détaillée les circuits de paiement aux bénéficiaires.



## COORDINATION ENTRE LES FONDS, LE FEADER, LE FEAMP ET AUTRES INSTRUMENTS NATIONAUX ET DE L'UNION EUROPÉENNE, AINSI QU'AVEC LA BEI

### 6.1. COHÉRENCE ET COORDINATION AVEC LES AUTRES FESI

La France a retenu l'ensemble des onze objectifs thématiques, ainsi que les six priorités pour le développement rural et les cinq priorités pour la pêche et les affaires maritimes qui s'y rattachent dans le respect des règlements européens.

La recherche de complémentarités et de synergies entre le FSE et les autres fonds européens structurels et d'investissement constitue, de facto, un levier pour atteindre les objectifs stratégiques définis par l'Accord de partenariat et les valeurs cibles de la stratégie Europe 2020.

Plusieurs thématiques devront faire l'objet d'une attention particulière de la part des autorités de gestion et des instances de programmation pour optimiser l'intervention conjointe des fonds et rechercher des synergies pour l'atteinte des objectifs, dans le respect des lignes de partage.

#### 6.1.1. FEDER

##### La création / reprise d'activité

En matière de soutien à la création et reprise d'activité, le FSE relevant du programme opérationnel national intervient en faveur de l'appui à l'émergence et à l'accompagnement des projets de création ou de reprise d'activité portés par les demandeurs d'emploi, les inactifs et les publics très éloignés de l'emploi. Il intervient, par ailleurs, pour soutenir la mutualisation des pratiques d'accompagnement des créateurs et des repreneurs pour en améliorer la qualité, via notamment des mesures spécifiques d'appui aux têtes de réseau au niveau national.

Le FEDER, via les PO régionaux dans le cadre de l'OT 3 principalement, intervient également en direction du système d'acteurs ainsi que des porteurs de projets de création/reprise d'activités.

Des synergies devront être identifiées entre les fonds, notamment pour faciliter l'accès des publics ciblés par le programme national aux fonds financiers mis en place au niveau régional.

Concernant les stratégies territoriales en faveur de la création et reprise d'activités et l'accompagnement des publics soutenus via le FSE, le partage entre le programme national et les programmes régionaux est arrêté d'un commun accord entre l'Etat et la Région au niveau régional et notifié à la DGEFP.

### **Les technologies de l'information et de la communication**

Le FSE soutient l'amélioration de l'accès aux technologies de l'information et de la communication et notamment à leur utilisation en contribuant à réduire les inégalités d'usages et d'appropriation de ces outils, en particulier dans le cadre des actions de formation qu'il finance (par exemple Axe 2, OS 3 ; Axe 3, OS 1). Le FSE doit ainsi contribuer à la réalisation de l'OT 2 relevant du FEDER.

Le FSE soutient également l'exploitation du potentiel des technologies de l'information et de la communication pour améliorer l'offre de services des acteurs de l'emploi et mieux communiquer sur les opportunités offertes par le marché du travail (Axe 1, OS 1) et sur la diversité et l'intérêt des métiers. Ces technologies doivent permettre, de surcroît, de contribuer à une meilleure coordination des interventions et des acteurs au titre des différents axes du programme. Des synergies devront être identifiées spécifiquement avec la priorité d'investissement « *renforcer des applications TIC dans les domaines de l'administration en ligne, de l'apprentissage en ligne, de l'intégration par les technologies de l'information, de la culture en ligne et de la santé en ligne* » de l'OT 2 relevant du FEDER. Il s'agit notamment de chercher à renforcer les interfaces entre les systèmes d'information et de communication développés aux niveaux national et régional avec l'appui du FEDER et d'expérimenter la mise en place des services avec l'appui du FSE.

### **L'anticipation des mutations et la sécurisation des parcours**

Le FSE soutient le renforcement des capacités des employeurs en matière de gestion des compétences et des emplois, le développement de la concertation sociale et la mobilisation des acteurs territoriaux pour le maintien et le développement des emplois.

Il constitue un levier axé sur le développement du capital humain eu égard aux OT 3, 4 et 6 soutenus par le FEDER notamment en ciblant les publics fragilisés par les mutations. Des synergies devront donc être recherchées entre les projets afin de développer des approches articulant les volets économique, technologique, développement durable, innovation et ressources humaines.

Via une approche système, le FSE contribuera, de surcroît, à la recherche de complémentarités et la mise en synergie des offres de services des acteurs intervenant en appui auprès des employeurs sur les enjeux en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines. Cet objectif devrait être vecteur de plus-value pour contribuer aux trois objectifs thématiques énoncés et soutenus par le FEDER.

Pour les territoires touchés par les restructurations et non couverts par les conventions de revitalisation, le FSE soutient la mobilisation en faveur de la revitalisation et du développement des emplois. Les stratégies et actions développées à ce titre devront prendre en compte les projets et stratégies soutenus par le FEDER, le FEADER et le FEAMP. Il s'agit avec le FSE de chercher à optimiser leurs effets en matière d'emplois et de développement des compétences et de qualifications.

### 6.1.2. FEADER et FEAMP

Compte tenu du caractère très largement décentralisé de la gestion des fonds européens sur la programmation 2014-2020 et afin de prévenir tout risque de double financement, les autorités de gestion définissent au niveau régional les lignes de partage et les complémentarités dans la mise en œuvre des différents fonds au niveau territorial.

S'agissant de l'intervention du FSE inscrit dans le programme national, les lignes directrices suivantes peuvent être posées :

- Le FSE ne financera pas la formation des actifs relevant des champs d'intervention du FEADER et du FEAMP dès lors que ces formations visent le maintien ou le développement de l'emploi dans ces secteurs ;
- Le FSE pourra financer la formation des actifs relevant des champs d'intervention du FEADER et du FEAMP dès lors que ces formations permettent aux actifs de ces secteurs de se reconvertir sur une autre activité ou relèvent de formations généralistes (par exemple compétences clés, comptabilité...) ;
- S'agissant de la création et de la reprise d'activités, le soutien éventuel du FSE aux secteurs relevant des champs d'intervention du FEADER et du FEAMP respecte les lignes de partage définies au niveau régional sur le champ de la création d'activités en général et est circonscrit aux actions non couvertes par les règlements de ces deux fonds.

### 6.1.3. Un pilotage visant à garantir la complémentarité de l'intervention des FESI et une mise en œuvre efficace

**Les lignes de partage entre le PON FSE 2014-2020, le PO IEJ et les programmes opérationnels FEDER et FSE mis en œuvre par les Conseils régionaux**

Dans les régions éligibles à l'IEJ, les actions à destination des jeunes NEET programmées en 2014 et 2015 et respectant les règles d'éligibilité de l'IEJ mobiliseront le fonds FSE/IEJ. Les actions bénéficiant aux jeunes NEET mais qui ne sont pas éligibles à l'IEJ (par exemple, lorsqu'il s'agit de soutien aux structures) pourront être financées par le fonds FSE de droit commun dans le cadre du PON, afin de maximiser l'efficacité des dispositifs soutenus dans le cadre de l'IEJ.

Après 2015, les actions à destination des jeunes NEET menées dans les 11 territoires métropolitains bénéficiant de l'IEJ (8 régions + 3 départements) ont vocation à être financées dans le cadre du programme opérationnel national du Fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion en métropole, notamment pour les actions éligibles au titre de la priorité 8.1.

S'agissant des lignes de partage entre le PON FSE et les programmes opérationnels FEDER/FSE régionaux, dès lors qu'une même priorité d'investissement est retenue au niveau régional et au niveau national, les lignes de partage sont définies au niveau régional d'un commun accord entre l'Etat et les collectivités concernées. Ces lignes de partage sont notifiées à l'autorité en charge de la coordination nationale du FSE (DGEFP).

#### **Un pilotage et une communication coordonnés**

Pour appuyer l'usage complémentaire des FESI et éviter les duplications, plusieurs structures sont mises en place au niveau national :

- Un Comité national Etat-Région, lieu de coordination au niveau national entre les différentes autorités de gestion des programmes, y compris des programmes CTE, pour rendre compte de l'état d'avancement des fonds et du respect des engagements de l'Accord de partenariat.

Il est créé pour veiller à l'harmonisation des actions financées par les fonds européens structurels d'investissement. ;

- Une instance nationale de concertation partenariale de l'Accord de partenariat qui permet de rendre compte au partenariat national (au sens de l'Art. 5 du règlement FESI) de la mise en œuvre des FESI ;
- Afin de garantir la coordination entre les Régions et l'Etat, le PON FSE prévoit la mise en place d'un Comité national de suivi, commun au FSE et à l'IEJ. Ce comité, co-présidé par le Ministre en charge du travail, de l'emploi et du dialogue social et un représentant élu de l'ARF, veillera à la coordination d'ensemble du FSE ;
- Un Comité technique national FSE sera mis en place afin de coordonner au niveau national les actions mises en œuvre dans le cadre du Fonds social européen. Ce Comité technique réunira les services de l'Etat et ceux des Conseils régionaux.

Au niveau régional, un dialogue étroit entre les Conseils régionaux et les services de l'Etat sur la mise en œuvre des fonds européens est assuré.

- Le Président du Conseil régional et le Préfet de région assurent une coprésidence des Comités de suivi interfonds, qui associent le partenariat régional, et permettent de donner une vision partagée des fonds utilisés au niveau régional quelle que soit l'autorité de gestion en charge au niveau national et régional.

La communication en direction des porteurs de projets et des citoyens sera réalisée de manière commune aux FESI, notamment via des sites Internet communs.

## 6.2.

### COHÉRENCE ET COORDINATION AVEC LES PROGRAMMES D'ACTION COMMUNAUTAIRE

#### 6.2.1. Cohérence et complémentarité avec le programme pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI)

Le programme EaSI, composé de trois volets Progress, Eures et Microfinance et Entrepreneuriat social, vient compléter l'intervention de l'Union européenne via le Fonds social européen (FSE) et le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) pour former un ensemble cohérent visant à promouvoir l'emploi, la protection et l'inclusion sociales ainsi que les bonnes conditions de travail pour la période 2014-2020.

Des synergies étroites devraient être développées entre le programme EaSI et le programme opérationnel national du Fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion en métropole, notamment au titre de l'encouragement de la mobilité géographique sur le marché du travail, élargie et accessible à tous via Eures, et du soutien aux expérimentations visant à promouvoir un niveau élevé d'emploi et à lutter contre l'exclusion sociale et la pauvreté.

Le programme EaSI et le PON fonctionnent selon leurs procédures propres. Pour autant, il conviendra de sécuriser que les mêmes coûts éligibles ne fassent pas l'objet d'un double financement.

### **6.2.2. Cohérence et complémentarité avec le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM)**

Le FEM soutient les travailleurs licenciés et les travailleurs indépendants en cessation d'activité en raison de modifications majeures de la structure du commerce mondial résultant de la mondialisation ou en raison de la persistance de la crise financière et économique mondiale, visée dans le règlement N°546/2009, ou en raison d'une nouvelle crise financière et économique mondiale. Les demandes de soutien, selon les critères définis par le règlement 1309/2013, sont à l'initiative de l'Etat membre.

Des synergies devraient être développées entre l'intervention du FEM et du FSE tout particulièrement pour les territoires touchés par les restructurations et non couverts par les conventions de revitalisation.

Au titre des actions soutenues par le FSE, il conviendra de s'assurer que les mêmes coûts éligibles ne fassent pas l'objet d'un double financement.

### **6.2.3. Cohérence et complémentarité avec le Fonds Asile, Migration et Intégration (FAMI) 2014-2020**

Le « Fonds Asile, Migration et Intégration » vise à contribuer à une gestion efficace des flux migratoires dans l'Union dans le cadre de l'espace de liberté, de sécurité et de justice, conformément à la politique commune en matière d'asile, de protection subsidiaire et de protection temporaire ainsi qu'à la politique commune en matière d'immigration.

A ce titre, il a notamment pour objectif de promouvoir l'intégration effective des ressortissants de pays tiers notamment via des stratégies d'intégration aux niveaux local et régional. Des complémentarités devront être développées avec le FSE afin de répondre à l'ambition partagée par les deux fonds d'augmenter le taux d'emploi des ressortissants de pays tiers et leur participation aux actions de formation. Il conviendra, dans ce cadre, de veiller à ce que les mêmes coûts éligibles des projets ne fassent pas l'objet d'un double financement.





## RÉDUCTION DE LA CHARGE ADMINISTRATIVE PESANT SUR LES BÉNÉFICIAIRES

La charge administrative supportée par les bénéficiaires de crédits FSE dans le cadre de la programmation 2007-2013 s'est avérée particulièrement lourde en raison notamment des exigences suivantes :

- Justification du temps d'activité du personnel rémunéré (difficile pour le personnel affecté partiellement à une opération) ;
- Obligation de justifier l'acquittement des dépenses déclarées, en particulier pour les cotisations sociales dans le cadre de la rémunération ;
- Obligation de justifier la réalisation d'une mise en concurrence pour les achats de biens, fournitures et services, quel que soit le montant de ces achats ;
- Contrôle des justificatifs comptables correspondant aux dépenses indirectes déclarées, pouvant porter sur l'ensemble de la comptabilité de la structure bénéficiaire en cas de constat d'irrégularité.

Dans le cadre de la programmation 2014-2020, la charge administrative incombant aux bénéficiaires devrait être allégée *via* :

- La systématisation du recours aux outils de forfaitisation des coûts ;
- L'obligation de dématérialiser les échanges d'information entre les bénéficiaires et l'autorité de gestion, l'autorité de certification, l'autorité d'audit et les organismes intermédiaires ;
- Un recentrage des crédits FSE sur des projets de taille importante, portés par des structures disposant d'une capacité administrative et financière solide ;
- La limitation de la durée de conservation des pièces liées aux clôtures annuelles.

## 7.1.

**SYSTÉMATISATION DU RECOURS AUX OUTILS DE FORFAITISATION DES COÛTS**

La forfaitisation des coûts évite à un bénéficiaire de devoir justifier les dépenses déclarées à partir de pièces comptables (factures, justificatifs d'acquittement, etc.), ce qui permet de diminuer la charge administrative du bénéficiaire.

Le recours aux outils de forfaitisation des coûts a été expérimenté dans le cadre de la programmation 2007-2013 par la mise en œuvre d'un régime de taux forfaitaire pour le calcul des coûts indirects et d'un régime de coûts standards unitaires.

La forfaitisation des coûts indirects a permis de diminuer non seulement le volume des pièces comptables contrôlées mais aussi de sécuriser ce type de dépenses.

Dans le cadre de la programmation 2014-2020, l'utilisation d'options de coûts simplifiés est développée : la forfaitisation devient obligatoire pour les opérations présentant un montant total d'aide publique inférieur ou égal à 50 000 euros.

**Une utilisation élargie des outils de coûts simplifiés devrait intervenir dès le début de la programmation 2014-2020.**

En effet, les règlements communautaires introduisent plusieurs nouveaux outils et procédures permettant de recourir aux forfaits sans qu'une étude préalable (qui représente un frein à la mise en place de tels systèmes) soit nécessaire pour justifier que le forfait est juste, équitable et vérifiable.

Ainsi, le règlement FSE n° 1304/2013 prévoit qu'un forfait de dépenses peut être défini dans le cadre de l'instruction d'une opération au sein du budget prévisionnel, si le montant total d'aide publique ne dépasse pas 100 000 euros et le rend obligatoire lorsque le montant ne dépasse pas 50 000 euros.

La réglementation communautaire introduit également deux nouveaux taux forfaitaires ne nécessitant pas une justification préalable dans le cadre d'une étude :

- Un taux de 15 % maximum appliqué aux dépenses directes de personnel pour calculer un forfait de coûts indirects ;
- Un taux de 40 % maximum appliqué aux dépenses directes de personnel pour calculer un forfait correspondant aux autres coûts de l'opération ;
- Un taux horaire s'appuyant sur la division de la dernière moyenne annuelle connue des salaires bruts par 1 720 h pour la détermination des frais de personnel.

Enfin, l'autorité de gestion a désormais la possibilité de mettre en œuvre dans le cadre d'une opération financée par le FSE le même forfait que pour un dispositif financé par l'Etat membre.

La mise en œuvre d'un régime de coûts standards unitaires ou d'un montant forfaitaire se traduit par un renforcement de la phase d'instruction de l'opération et par une importance accrue de la justification des réalisations et/ou des résultats de l'opération. En effet, le paiement de l'aide FSE est alors conditionné à la mise en œuvre effective des réalisations attendues ou à l'atteinte des résultats prévus. Afin de simplifier le suivi des opérations par les bénéficiaires, il est recommandé de ne pas conventionner des indicateurs de réalisation et/ou de résultats différents des indicateurs d'évaluation fixés dans le programme opérationnel. De même, il est préférable de privilégier des indicateurs ne nécessitant pas une justification du temps d'activité.

## 7.2.

### **OBLIGATION DE DÉMATÉRIALISER LES ÉCHANGES D'INFORMATION ENTRE LES BÉNÉFICIAIRES ET L'AUTORITÉ DE GESTION, L'AUTORITÉ DE CERTIFICATION, L'AUTORITÉ D'AUDIT ET LES ORGANISMES INTERMÉDIAIRES**

La dématérialisation des processus de gestion, expérimentée lors de la programmation 2007-2013 et généralisée au plus tard le 31 décembre 2014, doit permettre de limiter les délais de traitement et l'archivage papier pour les bénéficiaires.

L'application « Ma démarche FSE » aide ainsi les bénéficiaires à chaque étape du renseignement des demandes de subvention FSE et des bilans d'exécutions (points de contrôle automatiques, étapes de saisie masquées en fonction de la nature de l'opération, conseils au bénéficiaire permettant d'anticiper d'éventuels échanges avec le gestionnaire). Par ailleurs, « Ma démarche FSE » sera interopérable avec SYNERGIE, le système d'information agrégeant toutes les informations nécessaires pour le suivi de l'ensemble des programmes FEDER/FSE.

La dématérialisation doit également permettre de limiter le volume des pièces pour lesquelles un archivage papier demeure nécessaire. Ainsi, l'ensemble des pièces ne donnant pas lieu à une signature du bénéficiaire et/ou du gestionnaire peut être conservé seulement dans l'application sans qu'il soit nécessaire d'en archiver un exemplaire papier.

L'ensemble des outils nécessaires à la gestion et correspondant aux standards déterminés par la Commission européenne pour les considérer comme probants sera progressivement disponible dans l'application (modèle de feuille de suivi du temps, liste des pièces justificatives, etc.).

La dématérialisation des processus de gestion sera obligatoire à compter du 31 décembre 2014 mais interviendra dès le 1er janvier 2014 pour l'ensemble des demandes de subvention FSE.

## 7.3.

### **RECENTRAGE DES CRÉDITS FSE SUR DES PROJETS DE TAILLE IMPORTANTE, PORTÉS PAR DES STRUCTURES DISPOSANT D'UNE CAPACITÉ ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE SOLIDE**

Pour la programmation 2014-2020, l'autorité de gestion privilégiera la programmation d'opérations présentant un taux de participation FSE significatif pour éviter au bénéficiaire de devoir justifier une assiette de dépenses surdimensionnée au regard du montant d'aide FSE qui lui est octroyé.

De même, la détermination d'un montant plancher pour toute convention permettra d'optimiser l'utilisation et la sécurisation des fonds.





## PRINCIPES HORIZONTAUX

### 8.1. DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'Union européenne a établi une stratégie de développement durable afin d'améliorer de façon durable le bien-être et les conditions de vie des générations présentes et à venir. Cette stratégie, adoptée par le Conseil européen de Bruxelles en juin 2006, s'appuie sur les quatre piliers du développement durable : économique, social, environnemental et gouvernance mondiale. Les objectifs des FESI, dont le FSE, doivent être poursuivis en conformité avec le principe de développement durable et avec la promotion des objectifs de préservation, de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement, en tenant compte du principe du « pollueur-payeur ».

La stratégie nationale pour la transition écologique vers un développement durable 2014-2020, en cours d'adoption, s'attache à préserver l'équilibre entre les dimensions environnementale, sociale et économique du développement durable, à concilier le droit des générations présentes et futures, et à articuler de façon cohérente les enjeux nationaux et locaux. Cette stratégie a notamment vocation à assurer la cohérence et la complémentarité des engagements internationaux et européens de la France, et des politiques nationales. Elle s'articule, à cette fin, autour de neuf axes transversaux et 34 priorités.

Le programme opérationnel national du Fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion en Métropole doit permettre à la France de contribuer à remplir de manière plus efficace son engagement à long terme en faveur du développement durable. Les enjeux clefs, tels que la promotion de l'équité sociale et de la cohésion, de l'égalité des chances pour tous, de la participation des citoyens à la prise de décision, du renforcement du dialogue social, de la responsabilité sociale des entreprises, de la cohérence entre les politiques et actions menées aux niveaux local, régional et national, constituent autant de défis liés à l'enjeu global du développement durable.

Pour assurer le respect et la promotion du développement durable, le programme opérationnel privilégie une intégration transversale de ce principe dès lors qu'elle est pertinente.

Des actions spécifiques pourront être conduites sur des domaines pour lesquels un effort particulier doit être entrepris. Au titre des trois axes du programme opérationnel, les actions à privilégier concernent notamment :

- L'évolution des opportunités d'emploi et de mises en situation professionnelle, l'appui aux créateurs ou repreneurs d'activité, le renouvellement de l'ingénierie de formation liés au développement de l'économie verte et à la transition écologique. Il s'agit ici notamment de mieux identifier les métiers de l'économie verte, de connaître les besoins de recrutement en quantité et en qualité, de faire connaître ces métiers et de les promouvoir. Ces actions s'inscrivent dans la feuille de route pour la transition écologique issue de la table-ronde « Emploi formation » de la conférence environnementale 2013. L'observatoire national des emplois et des métiers de l'économie verte, le Commissariat général à la stratégie et à la prospective, les observatoires régionaux emploi formation, les partenaires sociaux développent un travail en réseau dans ce but. Les actions d'identification et d'anticipation des mutations économiques, d'accompagnement des employeurs et d'ingénierie de formation mentionnées à l'OS 1 de l'axe 2 y concourent ;
- Le renforcement du dialogue social territorial et de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans les territoires (OS 1 de l'axe 2) ;
- Le développement de la responsabilité sociale des employeurs, via notamment des démarches de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, la promotion de clauses d'insertion dans les marchés publics et dans les achats privés, et l'intégration de publics éloignés de l'emploi (OS 2 de l'axe 3) ;
- Le développement de projets de coordination et d'animation de l'offre d'insertion, notamment quand ces projets innovants poursuivent un objectif de développement durable et de protection de l'environnement (OS 3 de l'axe 3).

A l'examen de la Directive 2001/42/CE relative à l'évaluation des incidences de certains plans et programmes sur l'environnement, il apparaît que celle-ci n'a pas d'application dans le PON, celui-ci n'étant pas susceptible d'avoir des conséquences notables sur l'environnement. Il ne paraît en effet pas pertinent de prévoir la mise en place d'une évaluation environnementale des actions du PON.

## 8.2.

### ÉGALITÉ DES CHANCES ET NON DISCRIMINATION

Le principe de la lutte contre les discriminations est inscrit dans la Constitution française. La loi française prohibe la discrimination à raison de dix-neuf critères. Le Défenseur des droits, autorité constitutionnellement indépendante, est en charge de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi.

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances sont donc au centre des politiques publiques depuis plusieurs années. Le cadre réglementaire est en cours d'adaptation afin de lutter contre les risques de rupture dans l'égalité de traitement, notamment au regard du fait d'habiter un quartier prioritaire de la politique de la ville, qui est bien souvent reconnu comme un facteur de discrimination. Le projet de loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine crée un vingtième critère légal de discrimination : le lieu de résidence.

Le programme opérationnel, dans la poursuite des actions engagées dans la précédente programmation, vise à lutter contre toutes les formes de discrimination : directes, indirectes et systémiques, notion non définie par le droit français mais permettant de prendre en compte une combinaison de plusieurs facteurs aboutissant à des discriminations. Il concilie, pour ce faire, deux approches : une approche transversale et un ciblage spécifique.

La prévention et la lutte contre les discriminations constitue un des principes directeurs de la sélection des opérations pour l'ensemble des priorités d'investissement. Les porteurs de projets devront, par conséquent, décrire les modalités opérationnelles d'intégration de ce principe dans la conduite des actions.

A l'aune des enseignements de la précédente programmation, il s'agit d'aller au-delà de la simple prise en compte de cette priorité et, par conséquent, d'inciter les porteurs de projets à préciser les actions spécifiques prévues et les résultats attendus pour contribuer à cette priorité transversale.

Il importe de poursuivre les efforts engagés via la professionnalisation des acteurs, la personnalisation des réponses dans l'accompagnement des publics jeunes et adultes en fonction des types de discriminations identifiées et des personnes accompagnées et l'expérimentation de nouvelles solutions.

La mise en œuvre de parcours intégrés et renforcés pour les publics les plus en difficultés afin notamment d'améliorer leur capacité d'insertion professionnelle doit prendre en compte les discriminations auxquelles sont confrontées les personnes tant au titre de l'ingénierie de parcours que dans le cadre de la relation avec les employeurs.

La prévention et la lutte contre les discriminations doit aussi être conduite dans une « approche système » : dans l'activation de l'offre de formation et dans l'adaptation de l'offre territoriale d'insertion.

L'approche territoriale de la lutte contre les discriminations doit par conséquent être renforcée : les diagnostics permettant de mieux connaître le marché du travail local, en s'appuyant notamment sur des données sexuées, doivent mieux prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations et contribuer à élaborer des actions spécifiques pour lutter contre les discriminations identifiées pour l'accès et le retour à l'emploi et pour l'inclusion. Au-delà des actions spécifiques, les acteurs de l'emploi et de l'inclusion sont incités à concevoir et mettre en œuvre des stratégies concertées, en faveur des personnes les plus fragilisées, particulièrement exposées au risque d'exclusion sociale ou professionnelle, en raison de leur âge, de leur sexe, de leur absence de qualification, de leur handicap ou de leur origine, de leur appartenance à une communauté marginalisée.... Cette approche territoriale se complète d'un ciblage sur les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

L'Accord de partenariat précise ainsi : *« parallèlement, des objectifs spécifiques d'entrée des publics issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville sont fixés dans le programme opérationnel « emploi et inclusion » géré par l'Etat et délégué pour partie en gestion aux Conseils généraux. Au total, 10 % de ce programme bénéficiera à ces publics ».*

Le PO incite, de surcroît, les employeurs à diversifier les recrutements. Il s'agit notamment d'accompagner les employeurs et les managers dans l'objectivation des besoins en compétences, la diversification des habitudes et processus de recrutements afin d'élargir les canaux de recrutements classiques et de mobiliser de nouvelles méthodes susceptibles de faciliter l'intégration de publics qui peuvent être l'objet de discriminations.

Plus globalement, les partenaires sociaux et les branches professionnelles sont incités à renforcer leur mobilisation contre les discriminations pour la diversité via notamment la relance de la négociation collective au niveau interprofessionnel, des branches et des entreprises.



**8.3.****ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Le Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2011-2020) fait le lien entre la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015) et la Stratégie Europe 2020. Le Conseil demande que des mesures soient prises pour « *combler les écarts entre les femmes et les hommes et lutter contre la ségrégation sexuelle sur le marché du travail* », et pour « *promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée* ».

A travers le programme intitulé « *une troisième génération des droits des femmes : vers une société de l'égalité réelle* », la France a défini un plan global et interministériel pour renforcer les droits des femmes.

Pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, le PON FSE pour l'emploi et l'inclusion en Métropole privilégie la conjugaison d'une intégration transversale de ce principe dans l'ensemble des projets, et des actions spécifiques pour accroître la participation et améliorer la situation des femmes dans l'emploi.

**Une approche spécifique**

- L'objectif spécifique unique de la priorité d'investissement 8.1 « *Augmenter le nombre de participants DE ou inactifs accompagnés, en ciblant les jeunes, notamment les moins qualifiés, les seniors, les chômeurs récurrents ou en activité réduite et les femmes en congé parental ou sortant de congé parental* » doit faciliter l'accès et le retour à l'emploi de femmes à l'issue d'un congé parental, et confrontées à des difficultés d'accès à l'emploi ;
- L'objectif spécifique 2 de la priorité d'investissement 8.5 « *Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle* » renforce le conseil et l'accompagnement des dirigeants d'entreprises dans la mise en œuvre de mesures favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il appuie le développement de la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle, notamment au travers des accords d'égalité professionnelle. Il soutient des actions expérimentales visant à mieux articuler la vie professionnelle et la vie privée.

**Une approche transversale**

- L'objectif spécifique 3 de la priorité d'investissement 8.5 « *Former les actifs occupés (salariés, entrepreneurs, indépendants...) qui bénéficient le moins de la formation en particulier, les moins qualifiés, les femmes et les seniors* » doit contribuer à renforcer l'accès à la formation professionnelle et à la qualification des femmes en emploi et comporte un objectif de réalisation pour les femmes ;
- L'objectif spécifique 1 de la priorité 8.3 « *Augmenter le nombre de créateurs et de repreneurs d'entreprises accompagnés* » comporte un objectif de réalisation et de résultat pour les femmes.

**Une approche intégrée dans tous les projets**

Pour chaque priorité d'investissement, ce thème constitue un des principes directeurs de la sélection des opérations. Dans cette optique, les projets, en fonction de leur nature et de leurs objectifs, devront décrire les modalités opérationnelles d'intégration de ce principe.

Le suivi de cette priorité transversale sera réalisé au niveau du projet de chaque bénéficiaire pour les actions spécifiques et, de façon consolidée, via les rapports d'exécution et les évaluations. En plus des cibles spécifiques des indicateurs du programme opérationnel, tous les indicateurs de réalisations et de résultats seront sexués.

Cette approche transversale concerne tous les domaines prioritaires du programme opérationnel. L'action sera concentrée sur des domaines dans lesquels un effort particulier doit être entrepris. Au titre des trois axes du programme, les actions à privilégier sont présentées ci-après.

- Axe 1 : Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs, soutenir les mobilités professionnelles et développer l'entrepreneuriat :
  - Elaboration et mise en œuvre de démarches associant les acteurs du placement pour lutter contre les discriminations, promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et favoriser le retour à l'emploi des femmes ;
  - Développement de diagnostics et d'études intégrant systématiquement des données sexuées pour enrichir l'évaluation des politiques publiques visant l'égalité entre les femmes et les hommes ;
  - Professionnalisation des conseillers pour une meilleure prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pratiques professionnelles ;
  - Accompagnement des femmes à la création et la reprise d'activité.
- Axe 2 : Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels :
  - Développement de diagnostics de GPEC ou GPECT intégrant de façon transversale la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
  - Conseil et accompagnement des entreprises dans la gestion des trajectoires professionnelles des seniors en intégrant la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
  - Renforcement de la concertation et du dialogue social pour la mixité des filières et des métiers, et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Axe 3 : Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion :
  - Accompagnement renforcé des femmes, notamment par des mesures facilitant leur mobilité et la garde d'enfants.



# PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN POUR L'EMPLOI ET L'INCLUSION EN MÉTROPOLE 2014-2020

## SYNTHÈSE