

PROJET DE PROGRAMME OPERATIONNEL NATIONAL EMPLOI INCLUSION

SEMINAIRE DU 27 SEPTEMBRE 2013

Cette première version V1 du Programme opérationnel national FSE « emploi inclusion » a été élaborée dans le cadre de la préparation du séminaire national de concertation FSE qui se tiendra le 27 septembre 2013. Il prend en compte le modèle de programme opérationnel défini par la Commission européenne pour l'ensemble des Etats membres.

Dans un souci de facilitation des débats et des échanges, cette première version porte sur la section 2 du programme opérationnel qui décrit les axes prioritaires susceptibles d'être proposés¹.

A l'issue de cette journée de concertation, les participants seront invités à faire part de leurs contributions écrites complémentaires, s'ils le souhaitent, directement sur le site ouvert à l'occasion de ce séminaire.

¹ En terme de méthodologie, au titre de la section 2, la présentation proposée est la suivante :

- Axe (les éléments de cadrage indiqués ci-dessous alimenteront in fine la section 1 du PO qui définit la stratégie globale)
- Objectifs thématiques et Priorités d'investissements fléchés
- Objectif spécifique
 - Situation de référence, changements attendus et objectifs intermédiaires
 - Types actions déclinés par objectif intermédiaire

Point de vigilance : il est à noter que le Template précise que les types actions sont proposés par PI. Néanmoins dans un souci de lisibilité, elles sont présentées ici pour chaque objectif spécifique.

DESCRIPTION DES AXES PRIORITAIRES

Axe prioritaire 1 : L'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives (y compris les initiatives locales pour l'emploi) et le soutien à la mobilité professionnelle

Priorité d'investissement 8.1 : l'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives (y compris les initiatives locales pour l'emploi) et le soutien à la mobilité professionnelle

Axe prioritaire 2 : L'intégration durable des jeunes sur le marché du travail

Priorité d'investissement 8.2 : L'intégration durable sur le marché du travail des jeunes qui ne travaillent pas, ne font pas d'études ou ne suivent pas de formation

Priorité d'investissement 10.1 : La réduction de l'abandon scolaire précoce et la promotion de l'égalité d'accès à un enseignement préscolaire, primaire et secondaire de bonne qualité (hors concentration)

Axe prioritaire 3 : l'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs

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

Axe prioritaire 4 : Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion

Priorité d'investissement 9.1 : L'inclusion active

Hors axe prioritaire et hors concentration (à ce stade)

Priorité d'investissement 8.4 : L'égalité entre les hommes et les femmes et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Priorité d'investissement 8.3 : L'activité indépendante, l'entrepreneuriat et la création d'entreprises

Priorité d'investissement 8.6 : Le vieillissement actif et en bonne santé

La politique de la ville sera prise en compte de façon transversale

A ce stade, il est proposé de retenir 8 priorités d'investissement dont 4 relevant de la concentration

Axe prioritaire 1 : L'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives, et le soutien à la mobilité professionnelle

Cadre d'intervention prévu par le règlement

Objectif thématique 8 : Promouvoir l'emploi et soutenir la mobilité du travail

Priorité d'investissement 8.1 : L'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives, et le soutien à la mobilité professionnelle

Éléments de cadrage de l'intervention du FSE

Dans un contexte de crise économique, le faible niveau d'activité économique a eu pour conséquence une forte augmentation du chômage en France dans la seconde moitié de l'année 2011. Le taux de chômage a franchi la barre des 10% en 2012 (10,2%), retrouvant le niveau de début de crise, en 2009.

La France connaît aujourd'hui un taux de chômage supérieur à celui des pays voisins (Allemagne, Angleterre). Entre 2008 et 2012, le taux de chômage de longue durée a augmenté de 1,3 point pour les hommes et de 1,0 point pour les femmes. En 2012, le taux de chômage de longue durée a franchi le seuil de 4 %.

La dégradation de la conjoncture économique exacerbe le dualisme du marché du travail et tend à augmenter les inégalités car elle concerne certains publics en particulier (jeunes, femmes, peu qualifiés).

Le chômage conjoncturel se double en France depuis une trentaine d'années d'un chômage structurel relativement élevé. La situation française se caractérise notamment par un fort taux de chômage de longue durée et par un taux d'emploi faible notamment aux extrémités de la vie active, ce qui nuit à la croissance, à l'équilibre des comptes sociaux et à l'employabilité.

Le fonctionnement du marché du travail est préoccupant, source de tensions sociales et de creusement des inégalités, avec un risque d'aggravation des taux de pauvreté et d'exclusion sociale. Le taux de chômage est particulièrement élevé chez les jeunes (15-24) puisqu'il atteint 22,9% en 2011, dépassant ainsi la moyenne européenne (21,4%). Le taux de chômage est également nettement plus élevé dans les ZUS que sur le reste du territoire (respectivement 20,9% et 9,4% en 2010). Il reste très élevé dans les RUP (un jeune de 16 à 24 ans sur deux est au chômage dans les RUP contre un sur quatre dans en France métropolitaine).

D'autres groupes sont particulièrement touchés par la crise, comme les travailleurs peu qualifiés, dont le taux d'emploi est passé de 58,5% en 2003 à 54,9% en 2011. Le taux d'emploi des ressortissants non européens est très bas : 47%, soit 11 points de moins que la moyenne européenne. Le taux d'emploi des séniors, s'il progresse malgré la crise, reste toutefois bien inférieur à la moyenne européenne.

Dans le cadre de la stratégie Europe 2020 adoptée par les Etats membres de l'Union Européenne, la France s'est donnée pour objectif d'atteindre un taux d'emploi d'au moins 75% de la population âgée de 20 à 64 ans et de 70 % de la population féminine âgée de 20 à 64 ans. Le ralentissement économique que connaît actuellement le pays compromet ses chances d'atteindre cet objectif.

Les difficultés soulignées par l'UE et les recommandations du Conseil de l'Union européenne portent notamment sur les enjeux suivants :

- Favoriser l'adaptabilité des travailleurs et lutter contre le chômage grâce à un fonctionnement renforcé du service public de l'emploi et un plus grand investissement dans le capital humain
- Augmenter le taux d'emploi de certains groupes spécifiques et maintenir le lien vers l'emploi des personnes menacées de pauvreté et d'exclusion
- S'attacher à améliorer l'employabilité des jeunes, en particulier ceux qui sont les plus exposés au risque du chômage.

Le Programme National de Réforme évoque, entre autres :

- Des mesures pour favoriser l'insertion dans le marché du travail des personnes qui en sont les plus éloignées : emplois d'avenir, contrats de génération, garantie jeunes, renforcement de l'alternance, réforme à venir du revenu de solidarité active (RSA activité) en articulation avec la prime pour l'emploi, renforcement des moyens de Pôle emploi et mise en œuvre du Plan stratégique « Pôle emploi 2015 »
- Une réforme en profondeur du marché du travail, favorable à l'emploi : Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi
- Des politiques structurelles pour améliorer l'adéquation des formations aux besoins de compétences.

A ce stade, il est proposé de retenir 2 objectifs spécifiques :

Renforcer la personnalisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des personnes inactives

Améliorer l'offre de service auprès des employeurs et renforcer la transparence du marché du travail

Renforcer la personnalisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des personnes inactives

Situation de référence : à compléter

La réalisation de cet objectif spécifique se décline en 2 objectifs intermédiaires :

- 1 Contribuer à renforcer l'efficacité des outils du Service Public de l'Emploi et des acteurs mobilisés pour l'emploi
- 2 Encourager la mobilité des demandeurs d'emploi

Types d'actions soutenues pour cet objectif spécifique (par objectif intermédiaire)

Objectif intermédiaire 1 : Contribuer à renforcer l'efficacité des outils du Service Public de l'Emploi et des acteurs mobilisés pour l'emploi

Il s'agit de contribuer à une meilleure adaptation et personnalisation de la réponse des intermédiaires de l'emploi aux besoins et situations des demandeurs d'emploi et des inactifs en cherchant plus particulièrement à favoriser un travail de développement des capacités et des compétences des demandeurs d'emploi à accéder à un emploi et s'y maintenir.

Types d'actions soutenues

Les actions visant le renforcement de la personnalisation de l'accompagnement des demandeurs d'emplois et des inactifs et l'accès à l'offre de services du service public de l'emploi et du service public régional de l'orientation et de la formation

Pourront être financées les actions suivantes :

- Des démarches expérimentales et innovantes pourront être soutenues tout particulièrement pour améliorer le premier accueil des demandeurs d'emploi et des inactifs afin de créer une dynamique de parcours vers l'emploi partagée entre le conseiller et les personnes accueillies et prenant en compte les opportunités d'emplois : accueil, entretien d'inscription et de diagnostic et de construction du projet de parcours vers l'emploi
- Des actions innovantes et expérimentations visant à structurer et à expérimenter des nouvelles méthodes d'accompagnement dans la perspective d'une meilleure prise en compte des spécificités des publics : publics ayant une activité réduite, publics confrontés aux handicaps notamment
- Les actions visant à faciliter et à améliorer le processus de prescription d'actions et d'orientation avec pour objectifs de proposer des réponses adaptées voire différenciées, réactives et s'inscrivant dans une offre de service globale : élaboration d'outils pour garantir une meilleure prescription vers les différents dispositifs d'appui pour l'accès et le retour à l'emploi, expérimentations de nouvelles pratiques de prescription et d'orientation prenant en compte les besoins des entreprises, recours aux TIC pour proposer des outils adaptés et partagés pour l'orientation et la prescription avec les Conseils régionaux, les Conseils généraux et les autres acteurs territoriaux mobilisés sur l'accès et le retour à l'emploi

- Les démarches et actions visant à garantir l'accès à l'ensemble des services du SPE pour les publics ne maîtrisant pas les technologies de l'information et/ou confrontés à des problématiques spécifiques à prendre en compte lors de l'inscription (publics étrangers, migrants, gens du voyage, illettrés ou handicapés).

Les actions de formation et de professionnalisation et/ou de renforcement des compétences et des aptitudes des conseillers en charge d'accompagner les demandeurs d'emploi et les inactifs et de favoriser la mise en relation avec les employeurs.

Pourront être soutenues les actions suivantes :

- Les actions visant à professionnaliser les conseillers sur des méthodologies d'accompagnement inscrites dans une dynamique et logique de personnalisation de l'offre de services et d'accompagnement proposés
- Les actions visant à développer de nouvelles approches de valorisation des compétences et aptitudes des demandeurs d'emploi et des inactifs s'inscrivant dans le cadre du parcours vers l'emploi proposé: appui pour la cartographie des compétences et leur mise en lien avec les perspectives du marché du travail par exemple
- Les actions visant à travailler sur les représentations des conseillers sur l'entreprise et renforcer la connaissance des conseillers sur le monde professionnel, notamment les PME et TPE, qu'il s'agisse d'organisation, d'appréhension de spécificités, de culture d'entreprise
- Les actions visant à développer les compétences des conseillers sur les enjeux et la méthode du suivi en entreprise (logique de service après placement et de fidélisation, rôle de médiation...)

Ces actions devront rechercher à prendre en compte l'expertise des différents acteurs intervenants au titre du développement économique, de la formation et de l'accompagnement vers l'emploi afin de rechercher des synergies permettant d'opérationnaliser les compétences à acquérir au service des demandeurs d'emploi et des employeurs et à exploiter le potentiel en matière d'emploi des territoires (notamment dans la perspective d'une plus grande transparence du marché du travail).

Les actions visant à contribuer à une meilleure adaptation de la réponse des intermédiaires de l'emploi aux besoins et situations des demandeurs d'emploi en cherchant plus particulièrement à renforcer la synergie des interventions des acteurs.

Pourront notamment être financées les actions suivantes :

- Les actions visant à favoriser la connaissance entre les acteurs et à mieux exploiter les services, aides et actions susceptibles d'être mobilisés dans des parcours vers l'emploi par les conseillers
- Les actions d'animation auprès des acteurs de l'intermédiation visant la professionnalisation et la coordination des conseillers, autour de plates-formes sectorielles et / ou territoriales par exemple
- Les actions territoriales facilitant la structuration des interventions partenariales et visant la mise en œuvre de projets coordonnés entre les différents acteurs au titre des parcours notamment pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes

Objectif intermédiaire 2. Encourager la mobilité des demandeurs d'emploi et des inactifs

Il s'agit tout à la fois de concourir à ce que la mobilité ne soit pas un facteur de discrimination, d'isolement et un frein à l'accès à l'emploi et d'activer les capacités et compétences des demandeurs d'emploi.

Pourront être financées les actions suivantes :

- Actions visant à mutualiser les ressources pour soutenir et développer la mobilité, telles que les plateformes de mobilité et les lieux ressources
- Actions d'accompagnement de la mobilité transnationale et transfrontalière dont EURES
- Actions ou modules d'accompagnement intégrant un travail sur l'orientation et le projet professionnel ainsi que la compréhension des métiers / la représentation des entreprises et la culture d'entreprise
- Appuis à la création d'entreprise pour les demandeurs d'emploi et les inactifs, aide à l'amorçage de projets

Améliorer l'offre de service auprès des employeurs et renforcer la transparence du marché du travail

Situation de référence : à compléter

Cet objectif spécifique se décline en deux objectifs intermédiaires

- 1 Connaître, partager et actualiser les potentialités et enjeux du marché du travail
- 2 Renforcer l'offre de services en direction des employeurs

Types d'actions soutenues pour cet objectif spécifique (par objectifs intermédiaires)

Objectif intermédiaire 1. Connaître, partager et actualiser les potentialités et enjeux du marché du travail

Il s'agit de favoriser le rapprochement notamment des intermédiaires de l'emploi et du monde économique, pour une adaptation renforcée de l'offre de services des acteurs de l'emploi aux potentialités, enjeux locaux et besoins des entreprises.

Pourront être financées au titre du FSE :

- Actions de type diagnostics territoriaux permettant une connaissance fine et actualisée du bassin d'emploi et des filières ou secteurs et des attentes spécifiques des entreprises, par exemple la consolidation de données produites sur un même territoire par des sources et des acteurs divers en s'appuyant tout particulièrement sur les données non exploitées de façon partagée permettant de renforcer la transparence du marché du travail (mise à disposition et exploitation partagée des DUE, DADS, données sur les mouvements de main d'œuvre...) et l'anticipation des évolutions (départ à la retraite, nouvelles filières, nouveaux métiers...)
- Expérimentations et innovations permettant de faire le lien entre les résultats des diagnostics conduits et l'offre de services aux entreprises, aux demandeurs d'emploi et aux inactifs
- Actions visant à la mise en œuvre de démarches territoriales associant les branches professionnelles, l'Education nationale, les partenaires sociaux, les acteurs territoriaux et associatifs de l'emploi, les pouvoirs publics locaux pour favoriser une appréhension dynamique des conditions de développement de l'emploi local sur tout ou partie des problématiques (égalité homme / femme, discrimination...)
- Actions favorisant le développement de partenariats avec le tissu économique ainsi que le développement d'espaces territoriaux d'échanges entre entreprises sur les problématiques d'accès et de maintien dans l'emploi (recrutement, intégration, attractivité de métiers...)

Objectif intermédiaire 2 : Renforcer l'offre de service en direction des employeurs

Il s'agit d'agir sur la capacité du tissu économique et des employeurs à recruter et intégrer de nouveaux salariés à l'appui des aides, actions et services mises en œuvre par les intermédiaires de l'emploi.

Pourront être financées au titre du FSE :

- Actions de prospection – sensibilisation des employeurs visant à amorcer et créer une relation de dialogue et d'accompagnement
- Actions visant à développer des outils d'immersion professionnelle et / ou de parrainage dans les parcours des demandeurs d'emploi
- Actions d'appui – conseil auprès de l'employeur et en amont d'un processus de recrutement, afin de favoriser celui-ci (aide à la détermination des besoins, appui à la mise en œuvre du processus...)
- Actions de sensibilisation, de promotion et d'accompagnement des employeurs aux nouvelles modalités de recrutement telles que la méthode des habiletés
- Actions de placement mettant en œuvre des systèmes territoriaux innovants associant les différents intermédiaires de l'emploi
- Actions visant à favoriser la mobilisation des outils d'aide à la prise de poste et au maintien dans l'emploi

Axe prioritaire 2 : L'intégration durable des jeunes sur le marché du travail

Cet axe comprendra les mesures prises dans le cadre de l'initiative pour l'emploi des jeunes et devra donc comprendre un sous axe spécifiquement dédié aux actions portées par l'IEJ

Cadre d'intervention prévu par le règlement

Objectif thématique 8 : Promouvoir l'emploi et soutenir la mobilité du travail

Priorité d'investissement 8.2 : L'intégration durable sur le marché du travail des jeunes qui ne travaillent pas, ne font pas d'études ou ne suivent pas de formation

Objectif thématique 10 : Investissement dans l'éducation, les compétences et la formation tout au long de la vie

Priorité d'investissement 10.1 : La réduction de l'abandon scolaire précoce et la promotion de l'égalité d'accès à un enseignement préscolaire, primaire et secondaire de bonne qualité

Éléments de cadrage de l'intervention du FSE

Le taux de chômage des jeunes en France est plus élevé que la moyenne des autres pays de l'Union Européenne. Selon Eurostat, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans en France métropolitaine aurait atteint 24,3% en 2012, contre 22,8% en 2011. La situation est encore plus grave dans les départements et régions d'Outre-mer, où ce taux de chômage dépasse les 50%. Ces chiffres sont supérieurs à la moyenne européenne qui se situe à 23,4%.

Ce constat s'inscrit dans une situation globale de difficulté d'accès à l'emploi pour toutes les catégories d'actifs. Le marché du travail connaissant une situation de forte dualité, il est difficile pour les nouveaux entrants sur ce marché d'accéder à un emploi stable. Les actifs ayant une faible ancienneté sont structurellement plus nombreux parmi les 15-24 ans, ce qui explique leurs difficultés.

A cette raison structurelle s'ajoutent des difficultés spécifiques d'insertion sur le marché du travail : les jeunes concentrent en effet les contrats de durée plus courte, et connaissent une situation d'emploi plus instable que les autres catégories de population. Un contrat à durée déterminée est souvent un passage nécessaire avant d'accéder à un emploi stable, et l'accès à un emploi stable peut résulter d'un déclassement par rapport au niveau initial de qualification. Certaines catégories de jeunes concentrent l'essentiel des difficultés : les jeunes les moins qualifiés et les jeunes d'origine immigrée.

Le choix de considérer l'emploi des jeunes comme une priorité d'investissement répond aux recommandations des services de la Commission européenne. Les recommandations de l'Union Européenne préconisent l'amélioration de l'employabilité des jeunes, en particulier de ceux qui sont les plus exposés au risque de chômage. Les jeunes les moins qualifiés et les jeunes d'origine immigrée sont ceux qui concentrent la majeure partie des difficultés. Par ailleurs, l'emploi des jeunes a été déclarée « priorité du quinquennat » par le gouvernement français.

A ce stade, il est proposé de retenir trois objectifs spécifiques :

Assurer une meilleure transition entre le système éducatif et l'emploi

Renforcer le repérage des jeunes décrochés et leur orientation pour offrir des solutions diversifiées

Renforcer l'accompagnement des jeunes et développer les opportunités

d'emploi pour les jeunes

Assurer une meilleure transition entre le système éducatif et l'emploi

Situation de référence

Selon Eurostat, la France se classe relativement bien en termes de part de diplômés de l'enseignement supérieur dans la population : elle est en effet à la 9^{ème} place au sein de l'Europe des 27. Ainsi, en 2012, on compte en France 43,6% des 30-34 ans ayant achevé avec succès des études supérieures, contre 35,8% de la population européenne des 30-34 ans. Cette bonne performance de la France est le résultat d'une politique de démocratisation scolaire consistant à développer l'accès aux études supérieures. En France, l'entrée sur le marché du travail est devenue, en moyenne, de plus en plus tardive, du fait de l'allongement de la durée moyenne des études. L'objectif visé dans le cadre de la stratégie Europe 2020 est l'un des plus ambitieux qui aient été adoptés, puisqu'il s'agit d'atteindre 50% de diplômés de l'enseignement supérieur.

Cette réussite sur le plan quantitatif contraste avec la permanence d'un chômage élevé parmi les jeunes. Certes, le diplôme a bel et bien un effet protecteur contre le chômage qui reste fort : selon l'INSEE, en 2011, pour les personnes sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans, le taux de chômage est de 45,7% en l'absence de diplôme, 22,1% avec un niveau baccalauréat ou équivalent, et 9,4% avec un diplôme de l'enseignement supérieur. Néanmoins, sur un plan qualitatif, le système d'enseignement n'est pas toujours en cohérence avec les exigences du marché du travail, et les deux environnements manquent de porosité au sein des cursus. La transition vers le premier emploi est importante puisqu'elle conditionne fortement la trajectoire professionnelle future. En effet, une situation de chômage en fin d'études impacte fortement l'employabilité du jeune diplômé, avec une dévaluation importante de son capital humain. Il est donc important de veiller à favoriser cette transition, afin d'éviter autant que possible les ruptures et de réduire le nombre de demandeurs d'emploi en fin d'études.

Les politiques publiques peuvent jouer un rôle important en construisant le cadre d'une meilleure orientation professionnelle, en premier lieu pour les jeunes en cours d'études à la sortie du système éducatif. Le cœur de l'intervention réside dans l'amélioration de l'articulation entre l'enseignement et le marché de l'emploi, qui passe par le développement d'une plus grande perméabilité entre les périodes d'études et les mises en situations professionnelles.

Types d'actions soutenues :

- Actions visant le développement de partenariats entre les établissements d'enseignement et les intermédiaires du marché du travail
- Actions visant à adapter l'offre de formation en diversifiant les diplômes et les qualifications accessibles par la voie de l'alternance / ou de tout autres types de formation
- Actions visant à favoriser la sensibilisation à l'entrepreneuriat
- Actions visant à développer la prévention du décrochage à travers l'information et la promotion de solutions diversifiées
- Actions visant à l'appropriation des outils de connaissance du marché local de l'emploi pour intégrer une logique d'anticipation des mutations économiques

Renforcer le repérage des jeunes décrochés et leur orientation pour offrir des solutions diversifiées

Situation de référence

L'acronyme NEET désigne des personnes âgées de 15 à 24 ans qui, indépendamment de leur niveau d'éducation, se trouvent à la fois sans travail et en dehors du système éducatif ou de formation. Ces personnes sont plus susceptibles de se trouver exclues du marché du travail et de la société. Cet acronyme est né au Royaume-Uni à la fin des années 1980 et constitue une manière alternative de catégoriser les jeunes à la suite des changements intervenus dans les politiques relatives aux indemnités de chômage. Depuis, l'intérêt politique pour cette catégorie de population a été croissante. La littérature existante sur le sujet font état de certains facteurs de risque, c'est-à-dire de facteurs ayant une influence sur la possibilité de devenir NEET : avoir une forme de handicap (40 % de probabilité en plus), être issu de l'immigration (70% en plus), vivre dans une région reculée (50% en plus)... Parmi les différents facteurs, les deux plus importants sont le fait d'avoir un niveau d'éducation faible (3 fois plus), et le fait d'avoir des parents dont le niveau d'éducation est faible (2 fois plus).

D'après Eurostat, en 2012, on compte 11,6% de la population des 18-24 ans ayant quitté prématurément le système éducatif ou la formation. Cette part de la population est définie comme possédant au mieux un niveau d'enseignement du premier cycle du secondaire et ne poursuivant ni études, ni formation. Comme dans la plupart des autres pays européens, cette situation concerne davantage les jeunes hommes, puisqu'elle touche 13,8% des hommes et 9,8% des femmes de cette tranche d'âge. Seuls 8 pays de l'Union Européenne des 27 ont un taux de décrochage scolaire supérieur: Belgique, Bulgarie, Espagne, Italie, Malte, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni.

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.

Cette problématique se traite d'abord en amont, au travers de la prévention de l'abandon scolaire, et ce à tous les niveaux d'enseignement. Elle est également abordée en aval, à travers la recherche de solutions pour identifier les jeunes en situation de décrochage et leur permettre de s'insérer dans un parcours qualifiant et professionnalisant ayant pour finalité l'accès à l'emploi.

Objectifs intermédiaires :

- Repérer et chercher à inscrire les jeunes dans des logiques d'accompagnement
- Favoriser la construction et l'appropriation d'un projet d'avenir

Types d'actions soutenues :

- Plates-formes d'appui et de suivi des décrocheurs scolaires et mise en réseau,
- Actions visant à identifier et capter des jeunes hors parcours
- Actions concourant à la mise en place et à l'efficacité de la Garantie Jeunes
- Actions visant le renforcement des capacités et compétences des conseillers en matière d'orientation, qu'il s'agisse d'espaces de mise en réseau ou d'actions de formation
- Actions innovantes pour favoriser la construction d'un projet d'avenir et professionnel
- Actions visant le renforcement ou l'acquisition de savoirs de base, de capacités et compétences nécessaires à la définition d'une orientation dans un parcours contribuant à l'accès à l'emploi
- Actions visant l'ouverture à de nouvelles opportunités et le développement de la mobilité notamment transfrontalière et transnationale des jeunes tel qu'Eures

- Actions visant à élaborer de nouvelles réponses adaptées aux difficultés rencontrées par les publics fragiles (jeunes en décrochage scolaire, personnes en situation d'illettrisme ou de handicap)

Renforcer l'accompagnement des jeunes et développer les opportunités d'emploi pour les jeunes

Situation de référence

Dans ce contexte, il s'agit à la fois d'agir sur les parcours eux-mêmes, en développant une logique de « work first », ainsi que pour le développement des actions d'orientation, de formation, de qualification ou d'acquisition d'expérience professionnelle, en vue de renforcer l'accès à l'emploi des jeunes, notamment les jeunes peu ou pas qualifiés, issus notamment des quartiers prioritaires au titre de la politique de la ville.

Objectifs intermédiaires :

- Améliorer l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi
- Favoriser l'accès des jeunes aux mesures pour l'emploi et aux opportunités du marché du travail

Types d'actions soutenues :

- Actions visant la professionnalisation des conseillers des structures d'accompagnement des jeunes, notamment dans les quartiers prioritaires à travers le développement de nouveaux contenus pédagogiques
- Mesures d'accompagnement personnalisé, notamment à travers la poursuite de l'Accord National Interprofessionnel Jeunes et la reprise d'expérimentations récentes en la matière
- Actions favorisant l'accès (augmentation du nombre de contrats) et l'efficacité des emplois d'avenir (fournir à tout jeune une formation adaptée à son projet professionnel)
- Actions visant le développement des prescriptions de formation aux jeunes (dont les emplois d'avenir)
- Actions visant le développement et l'activation des contrats de génération
- Actions visant le renouvellement de l'ingénierie de parcours (diversification de l'offre de service, outillage des structures d'accompagnement...)
- Actions de types espaces d'échanges partenariaux permettant l'étude des situations et des parcours des jeunes pour améliorer les pratiques professionnelles et activer les parcours des jeunes
- Actions de développement de la connaissance du marché de l'emploi local et des entreprises (leurs cultures, attentes et exigences spécifiques)
- Actions visant le développement de réseaux et de « partenariats économiques »
- Actions visant le développement de services d'appui conseil RH pour les entreprises, notamment pour faire émerger « l'emploi caché »
- Actions visant le développement de la création d'entreprises par les jeunes
- Actions visant le développement du tutorat et de l'immersion en entreprise

Axe prioritaire 3 : L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs

Cadre d'intervention prévu par le règlement

Objectif Thématique 8 : Promouvoir l'emploi et soutenir la mobilité professionnelle

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

Éléments de cadrage de l'intervention du FSE

L'accélération des mutations économiques renforce la nécessité de mécanismes d'anticipation et d'adaptation au changement visant à une meilleure gestion de l'emploi et des compétences dans l'entreprise et aux niveaux territoriaux pertinents.

Les solutions à apporter pour faire face au contexte de changement nécessitent une mobilisation de tous les acteurs à différents niveaux (entreprise, interentreprises, branches, territoire, région), dans une approche partenariale et mutualisée de l'action publique renforçant la cohérence des interventions.

Recommandations et difficultés soulignées par l'Union européenne

- Le développement de la formation professionnelle des salariés et plus spécifiquement des salariés les plus fragilisés, l'adaptation des compétences et la gestion des reconversions.

Dans ses recommandations à la France, le Conseil de l'Union Européenne préconise un meilleur accès à la formation tout au long de la vie, la mise à niveau des aptitudes et des compétences de la main d'œuvre et l'amélioration de l'utilité des systèmes d'éducation et de formation pour le marché du travail. La commission européenne incite la France à « Augmenter la participation des adultes à la formation tout au long de la vie, en ciblant les personnes qui ont le plus besoin d'une reconversion ou d'une mise à niveau de leurs compétences ». (Position paper)

- Une attention particulière à la formation et le maintien en emploi des seniors, des femmes, des jeunes récemment entrés en emploi et des salariés en situation d'instabilité professionnelle.

La Commission met en exergue la faiblesse du taux d'emploi de cette population : « *Le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans est l'un des plus faibles de l'Union européenne (45,7 % au 4e trimestre de 2012), alors que le chômage augmente parmi les personnes plus âgées. Si les contrats de génération constituent un pas dans la bonne direction, on ignore dans quelle mesure ils contribueront à l'emploi des seniors et faciliteront le retour au travail des chômeurs plus âgés.* ».

Elle recommande par conséquent de « *stimuler leur participation au marché du travail; de prendre des mesures spécifiques pour améliorer les perspectives d'emploi des chômeurs plus âgés, notamment par un accompagnement et une formation spécifiques* ».

Le Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2011-2020), adopté par le Conseil de l'Union européenne en mars 2011, fait le lien entre la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 et la Stratégie Europe 2020. Par ce Pacte, le Conseil demande que des mesures soient prises pour d'une part, pour « combler les écarts entre les femmes et les hommes et lutter contre la ségrégation sexuelle sur le marché du travail », et d'autre part, pour « promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes ».

Dans ses recommandations à la France pour 2013, la Commission Européenne souligne que la segmentation du marché du travail « *reste préoccupante* ». Elle s'inquiète de la situation des transitions professionnelles en France : « *la probabilité de passer d'un emploi temporaire à un emploi permanent n'était que de 10,6 % en 2010, contre 25,9 % en moyenne dans l'UE* », situation qui conduit les salariés les moins qualifiés à rester dans le segment du marché du travail le plus précaire, et à subir les conséquences des processus d'ajustement du marché du travail.

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi transposant l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 devrait permettre de remédier en partie à cette situation.

L'engagement de la France

L'État, les Conseils régionaux, les partenaires sociaux et les entreprises misent sur la formation professionnelle pour accompagner les transitions et faire le pari des « mobilités protégées », en particulier pour les salariés les plus fragilisés et les plus exposés aux transitions « à risque ».

La loi de modernisation du marché du travail (2008) et la réforme de la formation professionnelle (2009) ont mis l'accent sur la sécurisation des parcours professionnels parallèlement au renforcement de la flexibilité du marché, avec la mise en place de la rupture conventionnelle du contrat de travail.

La loi du 28 juillet 2011 met en place le Contrat de Sécurisation Professionnelle qui s'applique aux procédures de licenciement économique des entreprises de moins de 1000 salariés et permet un suivi personnalisé, des mesures d'accompagnement, des actions d'appui à la création d'entreprise, et a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi instaure un nouvel équilibre entre la sécurité nécessaire pour les salariés et les possibilités d'adaptation indispensables aux entreprises en instaurant des mesures pour créer des droits nouveaux individuels et collectifs pour les salariés, faire reculer la précarité et développer des outils de préservation de l'emploi dans un contexte économique difficile.

Le PNR 2013 indique que « l'action du FSE prend en compte les besoins de main-d'œuvre qualifiée du marché du travail et l'investissement dans le capital humain, que celui-ci concerne les salariés ou les demandeurs d'emploi via la formation ou la validation des acquis de l'expérience. »

L'intervention du FSE

L'action du FSE se donne pour objectif de combiner une approche individuelle concernant l'employabilité, la sécurisation des parcours professionnels et le reclassement des personnes et une action plus « systémique » concernant la construction des partenariats, l'appui conseil aux entreprises, l'ingénierie et les organisations du travail. Elle s'inscrit en cela dans une approche visant à renforcer la flexicurité du marché du travail en cohérence des lignes directrices et de la stratégie européenne pour l'emploi définies par la Commission européenne pour qui « *la mise en œuvre de politiques intégrées en matière de flexicurité joue un rôle essentiel dans la modernisation des marchés du travail et la réalisation de l'objectif fixé par la stratégie Europe 2020 d'un taux d'emploi de 75%* ».

A ce stade, 3 objectifs spécifiques pourraient être retenus

Soutenir les entreprises et les acteurs dans l'anticipation et la gestion les mutations

Renforcer l'employabilité des salariés, accompagner et gérer les transitions professionnelles

Accompagner les démarches de revitalisation économique des territoires

Soutenir les entreprises et les acteurs dans l'anticipation et la gestion les mutations

Changements attendus

Devant l'impact des mutations économiques qui touchent l'ensemble des secteurs d'activités, filières et territoires, il est essentiel de renforcer et faciliter les mécanismes d'anticipation et d'adaptation au changement.

Deux changements majeurs sont attendus au titre de cet objectif spécifique :

- Le passage d'une logique de gestion de crise à une logique d'anticipation des mutations
- Le passage d'une logique de financement de dispositifs à une logique de réponse aux besoins de l'entreprise et des salariés fragilisés

Cet objectif spécifique se décline en deux objectifs intermédiaires :

1. Accompagner les chefs d'entreprise dans leur fonction d'employeur
2. Adapter le système d'intervention des acteurs aux enjeux de l'entreprise et des parcours

Types d'actions soutenues pour cet objectif spécifique (par objectifs intermédiaires) :

Objectif intermédiaire 1 : Accompagner les chefs d'entreprise dans leur fonction d'employeur

Résultats attendus

- Une meilleure anticipation des changements organisationnels, technologiques et démographiques
- Des chefs d'entreprise maîtrisant mieux leur fonction d'employeur
- Des acteurs de l'entreprise maîtrisant mieux les enjeux et outils de gestion des parcours
- Un dialogue social plus « préventif » et « pro actif », levier pour la compétitivité

Types d'actions à soutenir :

- Démarches de sensibilisation et de professionnalisation des employeurs publics et privés, des membres des instances de représentation du personnel et des partenaires sociaux à la GPEC et à la sécurisation des parcours professionnels
- Actions visant à développer l'expertise des employeurs en matière de GPEC et à conforter leur maîtrise des enjeux en matière de ressources humaines de leur stratégie
- Actions d'appui-conseil individuelles ou collectives préalables à la mise en œuvre de plans d'actions en matière de développement des compétences avec pour objectif de faciliter l'accès à la qualification et à la certification des salariés, d'intégrer la question du vieillissement actif (notamment dans le cadre du contrat de génération), de l'égalité professionnelle et du développement de l'alternance.

- Appui à la mise en œuvre d'actions individuelles et collectives en matière de GPEC notamment au titre de la gestion des âges. La gestion des âges s'entend comme celle de tous les âges, elle concerne les stratégies de vieillissement actif comme l'insertion professionnelle des jeunes actifs
- Actions visant à mieux articuler l'évolution de l'organisation du travail et le développement des compétences,
- Actions visant à améliorer la qualité de vie au travail et à prévenir l'usure professionnelle
- Démarches partenariales permettant le développement d'offres coordonnées de service auprès des employeurs notamment pour sécuriser le recrutement et contribuer au maintien dans l'emploi des salariés en particulier les salariés nouvellement intégrés et prioritairement les jeunes, Travailleurs Handicapés... (contrat de génération)
- Appui-conseil à la concertation sociale dans les entreprises.

Objectif intermédiaire 2 : Adapter le système d'intervention des acteurs aux enjeux de l'entreprise et des parcours

Résultats attendus

- Un renforcement des modalités et outils du dialogue social aux différents niveaux pertinents (branches, interprofessionnel, régional, territorial)
- Des systèmes de veille et d'anticipation des évolutions en matière d'emplois, de métiers et des compétences plus structurés
- Une meilleure coordination interinstitutionnelle et une mise en cohérence des objectifs stratégiques et des pratiques professionnelles des acteurs de l'emploi et de la formation

Types d'actions à soutenir :

- Construction d'outils et de méthodes favorisant la création et le déploiement d'outils de veille sur les mutations au niveau pertinent (branches, filières, territoire ou entreprise)
- Construction d'outils et de méthodes développant la connaissance des métiers et des qualifications (identification des compétences obsolètes, plans d'action pour adapter les compétences et sauvegarder l'emploi des actifs occupés les plus fragiles) notamment pour les filières d'avenir (économie verte, bois-forêt...) et les filières en reconversion industrielles (y compris secteur agro-alimentaire) ou tertiaires
- Appui à la méthode de diagnostic partagé et de structuration de plan d'actions impliquant la participation des partenaires sociaux, des acteurs institutionnels, territoriaux et économiques visant à développer des nouvelles offre de services, approches complémentaires au « droit commun »
 - Appui-conseil à la concertation sociale dans les branches et sur les territoires pertinents pour la mise en place de démarches de GPEC dans les entreprises dans le cadre d'accords sectoriels ou territoriaux mobilisant les différents dispositifs (formation, validation des acquis, contrat de génération, alternance, bilans de compétences...)

- Démarches d'anticipation territoriale et de GPEC territoriale s'appuyant sur les outils de la politique contractuelle existants et développant des politiques favorables à la sécurisation des transitions professionnelles (évolution des ressources humaines des filières, secteurs ou territoires concernés...)
- Actions visant à améliorer la coordination des interventions des acteurs engagées en matière de GPEC et à optimiser la gestion des financements (ex : conférences de financeurs)
- Actions, expérimentations permettant le développement d'offres coordonnées de service : expertise du marché du travail, accompagnement individuel, particulièrement dans la perspective de la lutte contre les discriminations, de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et du vieillissement actif

Renforcer l'employabilité des salariés, accompagner et gérer les transitions professionnelles

Changements attendus

- Des salariés mieux formés et qualifiés, des parcours professionnels sécurisés en privilégiant les formations certifiantes et diplômantes
- Un accès à l'accompagnement et à la formation pour les salariés les plus fragilisés
- Des reconversions professionnelles et des processus de reclassement renforcés, facilités et mieux sécurisés
- Une offre de formation mieux adaptée aux besoins individuels des salariés au moyen d'une ingénierie d'accompagnement et de formation mieux maîtrisée et plus efficace

Cet objectif spécifique se décline en 2 objectifs intermédiaires :

- 1 Renforcer l'employabilité des salariés les plus fragilisés
- 2 Accompagner les transitions professionnelles et le reclassement des salariés licenciés

Types d'actions soutenues pour cet objectif spécifique (par objectifs intermédiaires) :

Objectif intermédiaire 1 : Renforcer l'employabilité des salariés les plus fragilisés

Résultats attendus

- Un taux d'entrée plus élevé des salariés les plus fragilisés (publics cibles) dans des dispositifs d'accompagnement et de formation certifiante et qualifiante
- Une meilleure synergie de la chaîne des intervenants (y compris des entreprises) pour ajuster la demande et l'offre de formation
- Le développement d'expérimentations et la mise en œuvre de dispositifs innovants en matière d'accompagnement et de formation

Type d'actions à soutenir :

- Actions de repérage et de sensibilisation des salariés en risque face aux mutations et nécessitant des actions de formation (diagnostic, sensibilisation du management intermédiaire...),
- Actions de sensibilisation, conseil et accompagnement des salariés sur l'impact positif de la formation sur leur parcours professionnel (appétence à la formation)
- Accompagnement et actions préparatoires pour l'analyse, l'identification des besoins en formation (diagnostic pré-formatif) et l'amélioration de la définition du projet professionnel en lien avec les enjeux stratégiques de l'entreprise
- Les actions et le développement des outils relatifs à l'ingénierie de formation au sein des entreprises notamment en travaillant sur les phases amont et aval à l'action de formation et en recherchant l'articulation des étapes et types de formation
- Les actions innovantes concourant à l'amélioration de la coordination globale et de l'ingénierie des dispositifs de formation, en particulier en vue de renforcer la lisibilité des certifications, titres et diplômes et leurs liens avec les métiers émergents
- Actions individuelles et collectives de formation certifiante et qualifiante des salariés les plus fragilisés
- Actions individuelles et collectives de formation à la maîtrise des savoirs de base et des compétences clés notamment articulées avec des actions de formation visant la qualification et la certification
- Actions innovantes et expérimentales permettant d'accroître l'obtention de diplômes, titres et certifications par le biais de la VAE,
- Les actions contribuant au suivi des actions de formation mises en œuvre dans une perspective de valorisation et de mobilisation des compétences acquises

Publics ciblés : Salariés de premiers niveaux de qualification, les seniors (plus de 45 ans), les femmes, les jeunes entrants ou en situation précaire dans l'entreprise, les personnes confrontées à des situations d'illettrisme ou ne maîtrisant pas les savoirs de base, les travailleurs handicapés, les salariés occupant une situation d'emploi instable (CDD, contrats aidés, Intérim, etc), les salariés des PME et TPE dont les qualifications risquent de devenir obsolètes-

Objectif intermédiaire 2 : Accompagner les transitions professionnelles et le reclassement des salariés licenciés

Résultats attendus

- Faciliter le reclassement et la reconversion des salariés fragilisés et des salariés licenciés économiques

- Contribuer aux mobilités professionnelles et géographiques

Actions à soutenir :

- Actions d'appui au reclassement et à la construction de projet professionnel notamment par la valorisation des compétences transférables
- Actions d'accompagnement renforcé notamment sur la base de plate-forme de reclassement regroupant des salariés de plusieurs entreprises
- Actions visant à mettre en œuvre des passerelles entre les secteurs confrontés à des pertes d'emploi vers des secteurs d'activité qui offrent des perspectives d'embauches
- Actions développées sur un territoire en crise dans le cadre d'un contrat de site qui mobilise et concentre les moyens de l'ensemble des acteurs co-financeurs (État, collectivités territoriales, Service public de l'emploi régional - SPER -...) ou d'une plate-forme de reclassement. Le FSE s'attache à financer les actions et prestations complémentaires du SPER (diagnostic collectif d'employabilité...) nécessaires, notamment, à la reconversion des salariés
- Actions et démarches expérimentales qui s'inscrivent dans la sécurisation des parcours professionnels, notamment par la mise en œuvre, au bénéfice de salariés, du contrat de sécurisation professionnel (CSP)

Accompagner les démarches de revitalisation économique des territoires

Changements attendus

- Contribuer à renforcer les stratégies territoriales de revitalisation économique
- Favoriser le développement de nouvelles activités et de nouveaux emplois et dans les territoires confrontés aux revitalisations et atténuer les effets des restructurations

Actions soutenues :

- Appui aux démarches de diagnostic pour la définition de stratégie locale partagée sur les priorités et les enjeux de la revitalisation : études territoriales centrées sur les enjeux en matière d'emploi et de mobilité en appui aux stratégies économiques locales, études de faisabilité pour la mise en œuvre de projets innovants ou structurants en matière d'emploi pour le territoire...
- Actions d'accompagnement et d'appui à la coordination et à la territorialisation de l'intervention des acteurs de l'emploi, de la formation et du développement économique dans le cadre d'un projet de revitalisation économique sur un territoire
- Appui au renforcement d'une ingénierie financière coopérative et partagée afin d'optimiser les effets leviers des stratégies de revitalisation
- Dans le cadre des contrats de ville, l'appui à la coordination et au renforcement des réseaux d'aide à la création et au développement d'activités dans les quartiers prioritaires

Axe prioritaire 4 : Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion

Cadre d'intervention prévu par le règlement

Objectif thématique 9 Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion

Priorité d'investissement 9.1 : L'inclusion active

Eléments de cadrage de l'intervention du FSE

Les derniers chiffres récents dressent un constat sévère sur la pauvreté en France. Après un recul entre 1997 et 2002, la *part des personnes en situation de pauvreté* est repartie à la hausse, et en particulier depuis 2006, pour atteindre *14,1% en 2010*.

En 2011, *le taux de chômage en ZUS est de 20,9%* contre 10,3% dans les agglomérations hors ZUS. *Le taux de pauvreté est de 32,4% en ZUS contre 12,2% hors ZUS*. Un quart des familles en ZUS sont monoparentales, contre une sur six dans les unités urbaines dont ces ZUS dépendent. La persistance de ces disparités s'est faite malgré la mise en place de démarches expérimentales d'interventions publiques combinées à l'action « urbaine » de l'Union européenne depuis les années 1990.

Face à aux multiples constats partagés par l'ensemble des acteurs politiques, économiques et sociaux, la lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion constitue une des priorités de la stratégie Europe 2020. C'est aussi l'un des engagements du Président de la république et constitue une priorité gouvernementale au regard des effets de la crise. Cette priorité étant notamment déclinée dans le plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion

Dans cette perspective, la lutte contre la pauvreté et la promotion de l'inclusion constitue une priorité d'investissement. A cet égard, le FSE doit pouvoir permettre d'expérimenter pour développer l'accès et le retour à l'emploi des publics et renforcer la gouvernance en matière d'insertion.

Favoriser l'accès et le retour dans l'emploi des publics très éloignés de l'emploi et confrontés à la pauvreté et à la précarité

Prévenir l'entrée et le maintien dans la précarité et dans la pauvreté

Contribuer à faire évoluer la gouvernance en matière d'insertion et favoriser les coopérations et la mise en réseau pour l'inclusion active

Favoriser l'accès et le retour dans l'emploi des publics très éloignés de

l'emploi et confrontés à la pauvreté et à la précarité

Situation de référence

Le Plan national de lutte contre la pauvreté rappelle que l'accès à l'emploi est le facteur premier d'insertion et de prévention de la pauvreté. Il souligne que les approches séquentielles des parcours incluant des étapes préalables à l'emploi ainsi que les orientations vers un accompagnement purement social ne prennent pas assez en compte le fait que l'emploi en lui-même est susceptible de faciliter la résolution d'un grand nombre de difficultés.

Les démarches d'accompagnement global visant à résoudre les freins en « confrontant » les publics à la réalité d'une reprise du travail sont à soutenir, car si la logique de parcours peut être structurante, elle ne tient pas toujours compte du fait que la reprise d'emploi peut elle-même faciliter la résolution de grandes difficultés (reprise de confiance et d'autonomie, condition indispensable à toute intégration durable dans l'emploi). Il importe par conséquent de renforcer la qualité des parcours et des actions proposés par les acteurs engagés sur l'inclusion en recherchant une articulation dynamique entre l'accompagnement social et l'accompagnement professionnel.

Les changements attendus

En favorisant l'accès et le retour à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi et confrontés à la pauvreté et à la précarité, l'intervention visera à augmenter significativement le taux d'emploi des publics en situation d'exclusion du marché du travail.

La réalisation de cet objectif spécifique peut se décliner en 3 objectifs intermédiaires :

1. Mettre en œuvre des parcours intégrés et renforcés vers l'emploi
2. Accroître la mobilisation des employeurs pour l'inclusion
3. Lutter contre les discriminations

Objectif intermédiaire 1 : mettre en œuvre des parcours intégrés et renforcés vers l'emploi

La construction de parcours mieux ciblés et mieux orchestrés, prenant en compte les différents types de freins à lever dans une approche globale et simultanée des acteurs est prioritaire pour faciliter l'accès et le retour à l'emploi. Il s'agit par conséquent de construire des parcours moins soumis aux ruptures ainsi que de faciliter l'accès à l'offre de formation pré-qualifiante, qualifiante et certifiante.

Les actions soutenues sont notamment :

- Les actions visant à mettre en œuvre et à contribuer à des parcours d'insertion renforcés et sécurisés dont la finalité est l'accès et le retour à l'emploi
- Les étapes constitutives du parcours visant à lever les freins et à élaborer le projet professionnel : notamment mobilité, santé, logement, non maîtrise des compétences clés, garde d'enfant
- Les étapes amonts et aval des parcours et les étapes de transition dans le parcours afin d'éviter les ruptures
- Les démarches et expérimentations visant la construction et l'expérimentation de diagnostic et de parcours associant simultanément des expertises pluridisciplinaires (social / emploi) ; Elles peuvent notamment concerner la collaboration Pôle emploi / Conseils généraux

- L'ingénierie de parcours et la professionnalisation des acteurs : notamment la conception, l'organisation, la gestion, le suivi et l'évaluation des parcours, la formation des acteurs, les échanges de bonnes pratiques
- Les démarches favorisant le maintien et la stabilité dans l'emploi, telles que le tutorat en entreprise
- Les actions permettant d'étoffer les services associés aux contrats aidés au bénéfice des publics en insertion (prospection employeurs, prise en charge de la formation, du tutorat en entreprise...)
- Les démarches d'achats de formation spécifiques dans une logique de réponse à des besoins de formation et de dynamisation du parcours, ou à faciliter l'accès à la pré-qualification, la qualification et la certification
- Les actions visant l'accompagnement à la création, reprise et transmission d'entreprise des publics les plus en difficulté (accompagnement dans la démarche de création, accompagnement / parcours abrité)
- Les actions et expérimentations conduites dans le sens d'une plus grande participation des bénéficiaires dans la mise en œuvre des dispositifs (exemple des expérimentations conduites par les départements dans la mise en œuvre du RSA)
- Actions de financement de la formation dans le cadre des emplois d'avenir

Publics cibles : bénéficiaires des minimas sociaux, personnes très éloignées du marché du travail dont notamment les demandeurs d'emploi de longue durée, personnes non inscrites auprès de Pole emploi

Objectif intermédiaire 2 : Accroître la mobilisation des employeurs pour l'inclusion

Cet objectif permettra de générer une plus forte mobilisation des employeurs pour l'inclusion et facilitera l'accès des publics à une plus large palette de choix professionnels en cohérence avec les besoins des employeurs. Elle facilitera la mise en œuvre de démarches expérimentales associant notamment les partenaires sociaux, les OPCA et le monde économique.

Les actions soutenues sont notamment :

- Les démarches conduites au titre de la relation avec les employeurs facilitant l'accès des publics au monde économique par des actions favorisant la mise en situation réelle des publics fragilisés au sein de l'entreprise (périodes d'immersion, de stage, d'évaluation en milieu de travail...)
- Les démarches de médiations pour l'emploi visant à travailler conjointement les besoins de l'entreprise et les compétences du futur salarié. Il peut s'agir de démarches visant à promouvoir une approche par les compétences et la valorisation des savoir-faire tant auprès des employeurs que des personnes accompagnées (type recrutement par habiletés, plate forme de vocation)
- Les démarches conduites au titre de la relation employeurs – employeurs de l'économie sociale (passerelles entreprises),
- Les démarches et expérimentations relevant de la GPEC territoriale pour l'inclusion, visant à mobiliser les filières et branches professionnelles confrontées à des difficultés de recrutement (démarches de dialogue social territorial intégrant la question de l'inclusion dans les négociations),

- Les actions contribuant au développement de la responsabilité sociale des employeurs publics et privés et permettant l'intégration de publics très éloignés de l'emploi,
- Les actions visant à lutter contre la stigmatisation et contre les discriminations
- La promotion et le développement des clauses d'insertion, des achats responsables notamment intégrant l'objectif de promouvoir la diversité

Publics cibles : bénéficiaires des minimas sociaux, personnes très éloignées du marché du travail dont notamment les demandeurs d'emploi de longue durée, personnes non inscrites auprès de Pole emploi

Prévenir l'entrée et le maintien dans la précarité et dans la pauvreté

Les changements attendus

En prévenant l'entrée et le maintien dans la précarité, l'intervention du FSE visera à diminuer le nombre de travailleurs confrontés à la pauvreté et au risque de précarisation. Elle visera à augmenter l'accompagnement des salariés confrontés à des situations de précarité : monoparentalité, temps partiel subi, handicap

La réalisation de cet objectif spécifique peut se décliner en 2 objectifs intermédiaires :

1. Mettre en œuvre des accompagnements adaptés pour prévenir l'entrée et le maintien dans la précarité et la pauvreté
2. Sensibiliser et accompagner les employeurs publics et privés dans la mise en œuvre de stratégies inclusives adaptées

Objectif intermédiaire 1 : Mettre en œuvre des accompagnements adaptés pour prévenir l'entrée et le maintien dans la précarité et la pauvreté

Cet objectif permettra d'améliorer le repérage des situations de précarité et de pauvreté des salariés dans l'entreprise et de développer une offre de service relative à l'accompagnement et la formation plus structurée. Il permettra aussi de développer des démarches expérimentales menées et évaluées et un meilleur accès à l'offre de formation pré-qualifiante, qualifiante et certifiante pour les publics fragilisés.

Actions soutenues

- Des actions visant à repérer et à anticiper les situations de pauvreté et de précarité au niveau pertinent (entreprise, territoire, branche)
- Des actions visant à structurer des accompagnements adaptés et renforcés (le cas échéant) prenant en considération la situation de travail des publics ciblés
- Des actions visant à améliorer la qualité de vie au travail et à prévenir l'usure professionnelle,
- Une ingénierie spécifique de formation visant à prendre en compte les besoins spécifiques des travailleurs pauvres.

Objectif intermédiaire 2 : Sensibiliser et accompagner les employeurs publics et privés dans la mise en œuvre de stratégie adaptée

Cet objectif permettra un accès à la formation renforcé, ainsi que des perspectives de mobilités professionnelles pour les publics visés.

Actions soutenues :

- Des démarches accompagnant les employeurs pour repérer les situations de précarités et identifier les leviers à mobiliser pour permettre aux salariés concernés d'engager des parcours leur permettant d'améliorer leur situation,
- Des actions d'ingénierie spécifique et des expérimentations pour développer l'offre de service en direction des employeurs et de leurs salariés

Contribuer à faire évoluer la gouvernance en matière d'insertion et

favoriser les coopérations et la mise en réseau pour l'inclusion active

Éléments de cadrage

Le décloisonnement de l'action publique et la meilleure articulation de ses différents niveaux d'intervention s'inscrivent dans les objectifs de modernisation de l'action publique et de décentralisation définis par le Gouvernement.

Le FSE devra par conséquent soutenir le renforcement de la gouvernance en matière d'insertion et par ce biais contribuer notamment à améliorer la qualité de l'offre d'insertion et à répondre aux enjeux de la territorialisation des actions en faveur de la lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion.

Cet enjeu de clarification de responsabilité pour une plus grande lisibilité de l'offre d'insertion constitue l'une des recommandations proposées par les évaluations conduites au titre de la programmation 2007 – 2013 et l'une des préconisations énoncée dans le Position Paper de la Commission européenne.

La mutualisation, la mise en réseau et la création de nouveaux outils et démarches de coordination sur le terrain sont prioritaires pour l'inclusion et la lutte contre les discriminations tout particulièrement pour les acteurs relevant de l'économie sociale. Par ces leviers, il s'agit d'adapter les cadres stratégiques et les actions pour tenir compte de la diversité et de l'évolution des publics, mieux personnaliser, agir en partenariat et concertation avec le secteur économique.

Changements attendus

En faisant évoluer la gouvernance, l'intervention du FSE favorisera une meilleure lisibilité de l'offre d'insertion et une coordination plus opérationnelle. Elle contribuera à développer une réelle expertise et interconnaissance des acteurs et à soutenir des projets innovants pour l'inclusion et l'emploi.

La réalisation de cet objectif spécifique peut se décliner en 2 objectifs intermédiaires :

1. Contribuer à renforcer la gouvernance en matière d'inclusion
2. Promouvoir la mutualisation et la mise en réseau pour l'inclusion et le développement de l'emploi

Objectif intermédiaire 1 : contribuer à renforcer la gouvernance en matière d'inclusion

Résultats attendus

- Des cadres de contractualisation à vocation stratégique et opérationnelle définis et partagés
- Une offre d'insertion plus lisible
- Une meilleure coordination des actions, dispositifs au bénéfice des publics

Les actions soutenues sont notamment :

- Des actions permettant de mettre en place une nouvelle gouvernance et des stratégies territoriales associant les acteurs de l'insertion de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion et l'emploi, en s'appuyant notamment sur le Pacte territorial d'insertion et sur les autres outils de contractualisation existants (Protocole des PLIE par exemple) ou à créer (Conseils départementaux du développement social, conférences territoriales du développement social ou tout autre type de contractualisation) et de la rendre effective
- Réaliser des diagnostics, études cartographies visant à rendre plus lisible l'offre d'insertion et le rôle des différents acteurs et à mieux orchestrer la mobilisation de chacun pour des parcours d'insertion renforcés et sécurisés
- Faciliter la structuration des interventions partenariales des différents acteurs territoriaux impliqués, en faveur des catégories les plus défavorisées
- Faciliter la négociation et l'opérationnalisation de nouveaux cadres de gouvernance
- Soutenir l'animation et l'ingénierie pour la mise en œuvre de la gouvernance territoriale, des cadres d'actions définis et des stratégies
- Permettre de mobiliser les employeurs, les partenaires sociaux, les représentants des branches et les acteurs institutionnels dans les stratégies et la gouvernance au niveau d'intervention pertinent pour l'inclusion et la lutte contre la pauvreté
- Faciliter la coordination en matière de médiations à l'emploi et d'intermédiation avec les employeurs et contribuer à mutualiser les offres d'emploi dans une perspective de meilleure transparence du marché du travail et de lutte contre sa segmentation
- Contribuer à la création de nouveaux outils d'information voire de coordination opérationnelle en recourant notamment aux TIC

Objectif intermédiaire 2 : Promouvoir la mutualisation et la mise en réseau pour l'inclusion et le développement de l'emploi

Cet objectif permettra de créer des réponses territoriales mieux coordonnées et une meilleure interconnaissance des acteurs. Il contribuera au développement des structures d'utilité sociale (ESS, IAE) et permettra de répondre aux besoins en main d'œuvre dans les secteurs confrontés à des difficultés de recrutement et de « stabilisation » des RH.

- Les actions de formation mutualisées entre SIAE et activant l'ensemble des leviers de la FPC pour les personnes en insertion,
- Les actions mobilisant les réseaux et acteurs pour mettre en œuvre des offres de services adaptés aux freins rencontrés et contribuer à créer des emplois : garde d'enfants, auto école solidaire, (financement d'étude de faisabilité...),

- Les actions de professionnalisation des réseaux et de qualification des acteurs,
- Les actions de mutualisation "positive" favorisant la création d'activités nouvelles qu'une structure ne pourrait pas créer seule (atteindre un seuil critique permettant par exemple de créer un poste de chargé d'affaires et de prospection...) ou le déploiement dans de nouveaux secteurs ou filières d'activité, tout particulièrement les groupements impliquant des entreprises marchandes (GIE, GES...)
- Les actions en faveur des quartiers prioritaires au titre de la politique de la ville
- Les approches en milieu rural ou les approches prévoyant des mécanismes de solidarité et d'échange urbain/ rural
- Les actions contribuant à structurer des organisations en filière, clusters
- Les actions de valorisation des potentialités locales, notamment dans relevant de l'économie circulaire, sources d'emplois nouveaux,

Hors concentration et Hors axe stratégique (à ce stade)

A ce stade, il est proposé de retenir 3 priorités d'investissement hors concentration

Priorité d'investissement 8.4 : L'égalité entre les hommes et les femmes et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Priorité d'investissement 8.3 : L'activité indépendante, l'entrepreneuriat et la création d'entreprises

Priorité d'investissement 8.6 : Le vieillissement actif et en bonne santé

La politique de la ville sera prise en compte de façon transversale