

« Compétitivité régionale et emploi 2007-2013 »

Programme opérationnel national Fonds social européen

France

Vendredi 9 février 2007



Fonds social européen
Investit pour votre avenir

COMPETITIVITE REGIONALE ET EMPLOI 2007-2013

PROGRAMME OPERATIONNEL NATIONAL FONDS SOCIAL EUROPEEN

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE	3
1 - CONTEXTE	10
1.1 - LES ENJEUX	10
1.2 - DIAGNOSTIC NATIONAL	14
1.3 - SYNTHÈSE DES DIAGNOSTICS REGIONAUX.....	21
1.4 - LES POLITIQUES PUBLIQUES NATIONALES, REGIONALES ET LOCALES EN MATIÈRE D'EMPLOI, DE FORMATION ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE	24
1.5 - VOCATION DES FONDS EUROPEENS 2007-2013.....	34
2 - STRATÉGIE D'INTERVENTION DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN.....	36
2.1 - LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES POUR LE FONDS SOCIAL EUROPEEN	36
2.2 - STRATEGIE PAR AXE D'INTERVENTION	42
Axe d'intervention 1 : Contribuer à l'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques.....	42
Axe d'intervention 2 : Améliorer l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi	55
Axe d'intervention 3 : Renforcer la cohésion sociale et lutter contre les discriminations pour l'inclusion sociale	63
Axe d'intervention 4 : Investir dans le capital humain et la mise en réseau, l'innovation et les actions transnationales.....	73
Axe d'intervention 5 : Assistance technique	88
Intégration du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.....	90
3 - MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE.....	93
3.1 - DESIGNATION ET FONCTIONS DE L'AUTORITE DE GESTION, DE CERTIFICATION ET D'AUDIT.....	93
3.2 - DISPOSITIFS DE SUIVI : LES INSTANCES DE SUIVI ET DE PROGRAMMATION.....	96
3.3 - DESCRIPTION DU SYSTEME INFORMATISE DE SUIVI ET D'EVALUATION.....	102
3.4 - LES INDICATEURS ASSOCIES AU PROGRAMME OPERATIONNEL	104
3.5 - SYSTEME D'EVALUATION	110
3.6 - ORGANISMES COMPETENTS POUR LES PAIEMENTS ET L'EXECUTION DES PAIEMENTS.....	112
3.7 - PROCEDURES DE MOBILISATION ET DE CIRCULATION DES FLUX FINANCIERS.....	114
3.8 - MODALITES POUR L'ECHANGE INFORMATIQUE DES DONNEES.....	116
3.9 - COMPLEMENTARITE AVEC LES AUTRES FONDS.....	117
3.10 - SUIVI DE LA DOTATION SPECIFIQUE HAINAUT.....	120
3.11 - PUBLICITE ET INFORMATION.....	121
4 - PLAN DE FINANCEMENT	124
4.1 - REPARTITION DU MONTANT TOTAL DE L'ENVELOPPE FSE VENTILE PAR ANNEE	124
4.2 - REPARTITION PAR AXE PRIORITAIRE POUR L'ENSEMBLE DE LA PERIODE.....	125
4.3 - VERIFICATION EX ANTE DE LA CONTRIBUTION DU PO AUX OBJECTIFS DE LISBONNE	126
ANNEXES	
Annexe 1 : Calendrier d'élaboration, de concertation et d'évaluation ex ante.....	128
Annexe 2 : Cadrage financier (Extrait du CRSN).....	129
Annexe 3 : Glossaire.....	132

*« L'Europe ne peut aller de l'avant qu'en conciliant la compétitivité,
qui nous fait progresser,
la coopération et la solidarité.
Faute de savoir créer ce dialogue,
l'Europe ne sera pas au rendez-vous de l'Histoire »*

*Jacques Delors
Paris – 25 octobre 2006
Centenaire du Ministère du travail*

INTRODUCTION GENERALE

Pour l'objectif Compétitivité régionale et emploi 2007-2013, les autorités françaises ont établi un Programme opérationnel national pour le Fonds social européen, conformément aux règlements communautaires de juillet 2006 et au Cadre de référence stratégique national (CRSN), qui définit les orientations stratégiques de la France afin de contribuer à la politique de cohésion économique et sociale, transmis à la Commission européenne le 21 décembre 2006.

En effet, suite aux décisions du Comité interministériel d'aménagement et de compétitivité des Territoires (Ciact) du 6 mars 2006, pour le Fonds social européen, ce Programme opérationnel est national, son autorité de gestion est le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (Délégation à l'emploi et à la formation professionnelle). Sa mise en œuvre est déconcentrée à plus de 85% au niveau régional et les Préfets de région de la France métropolitaine sont désignés autorités de gestion déléguées. En France, en effet, la politique de l'emploi est de compétence nationale et sa mise en œuvre est fortement territorialisée.

Ce Programme opérationnel national tient compte des orientations stratégiques communautaires d'octobre 2006 et des recommandations du Conseil en matière d'emploi. Sa mise en œuvre contribuera à la réalisation des objectifs de la Stratégie de Lisbonne¹ révisée en 2005, conformément aux règlements du Conseil et du Parlement de juillet 2006, relatifs aux Fonds structurels, qui prévoient un meilleur ciblage de la politique de cohésion pour l'objectif « Compétitivité régionale et emploi ». Il contribuera également à la réalisation du Programme national de réforme pour la croissance et l'emploi 2005-2008, déclinaison, au plan national, de la stratégie de Lisbonne.

La stratégie de Lisbonne met l'accent tant sur la formation des actifs que sur la recherche et le développement. Ce sont les deux facteurs clés qui, dans un contexte de baisse de la population active, peuvent ouvrir des perspectives de croissance pour une « économie de la connaissance la plus compétitive du monde accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ».

Le Programme opérationnel national FSE, objet du présent document, a été élaboré sur la base d'une large concertation associant les partenaires, tant aux plans national que régional, qui concourront à la mise en œuvre du Fonds social européen en France de 2007 à 2013.

¹ Cf. tableau de vérification *ex ante* de la contribution du PO à la stratégie de Lisbonne, p. 124

Vocation générale

Le Programme opérationnel présente le cadre d'actions retenu par la France, au regard du diagnostic socio-économique et des politiques publiques nationales et territoriale présentés dans le Cadre de référence stratégique national, pour l'intervention du Fonds social européen de 2007 à 2013.

Il précise les types d'opérations éligibles, le cadrage financier et les modalités de mise en œuvre de la programmation 2007-2013. Il détermine ainsi l'action à mener par les porteurs de projet (services de l'Etat, Collectivités territoriales, acteurs publics et privés de l'emploi et de la formation, entreprises et partenaires sociaux, associations et chambres consulaires...). Il fait l'objet d'une adoption formelle de la part de la Commission européenne et constitue un document contractuel entre celle-ci et la République française.

Enjeux et principaux objectifs de l'intervention européenne en France

Bien que demeurant « une grande puissance industrielle », la France est confrontée à une très forte concurrence internationale qui met à mal les secteurs industriels qui connaissent des difficultés pour s'adapter aux évolutions de la demande et à la concurrence des pays à bas coût de main-d'œuvre. Elle doit aussi faire face à d'importantes mutations économiques. Or, malgré une politique de l'emploi active et diversifiée (notamment en faveur des catégories prioritaires qui en subissent le plus fortement les conséquences), ces mutations se traduisent par le maintien d'un taux de chômage élevé, par une forte segmentation du marché du travail, une augmentation du nombre des personnes en situation précaire ainsi qu'un accroissement des disparités sociales à l'échelle des territoires infra régionaux (zones de relégation urbaine, régions industrielles en crise, isolement en milieu rural). La cohésion sociale territoriale requiert le renforcement des actions dans les zones urbaines sensibles où les populations connaissent des difficultés.

Dans ce contexte, l'intervention européenne a pour principal objectif de soutenir les politiques publiques nationales régionales et locales en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle pour renouer avec la croissance et l'emploi et permettre aux acteurs de s'adapter aux chocs économiques et aux processus de transformation sociale en cours :

- anticiper les mutations et y préparer tant les entreprises que les salariés ; il convient en premier lieu d'adapter et de renforcer les compétences par un meilleur accès à la formation, de développer les apprentissages et la validation des acquis de l'expérience, de sécuriser les trajectoires professionnelles, de maintenir et développer l'activité des seniors ainsi que la création d'entreprises et d'activité,
- prévenir le chômage de longue durée en renforçant l'efficacité des services de l'emploi et les politiques actives d'accès à l'emploi ainsi que le développement de l'accès à l'emploi des femmes et des migrants,
- renforcer la cohésion sociale pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, en croisant une approche territoriale et une approche au plus près des personnes, notamment dans les zones urbaines sensibles, en soutenant des démarches de mise en réseau pour l'emploi telles que les Plie et l'insertion avec les PDI. C'est également l'axe essentiel de la lutte contre les discriminations notamment raciales en profitant des acquis d'Equal,
- investir dans le capital humain et l'ingénierie sociale pour améliorer les systèmes de formation afin d'élever le niveau de qualification des actifs, développer le dialogue social pour une meilleure gouvernance, soutenir les micro-projets associatifs innovants et renforcer les coopérations transnationales et interrégionales pour la mobilité des jeunes et des travailleurs.

Répartition financière sur les priorités d'intervention

Concentration financière

La répartition des ressources communautaires du Programme opérationnel FSE 2007-2013 concentre les crédits à hauteur de **87%** sur les trois premiers axes d'intervention (Mutations économiques, Accès à l'emploi et Cohésion sociale).

La répartition globale est la suivante :

- Adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques - **Axe 1 : 20 %**
- Accès à l'emploi des demandeurs d'emploi - **Axe 2 : 28 %**
- Cohésion sociale et lutte contre les discriminations - **Axe 3 : 39 %**
- Capital humain et mise en réseau, innovation et transnationalité - **Axe 4 : 9%**
- Assistance technique - **Axe 5 : 4 %**

Concentration thématique

La concentration thématique du programme a été établie en s'appuyant sur certaines préconisations de l'évaluation de la précédente période de programmation. Elle a fait l'objet d'éléments de cadrage pour l'élaboration des contributions régionales au PO national et a été intégrée sous forme de précisions apportées dans tous les types d'opérations prévus dans ce programme. La concentration thématique a été opérée de manière à affecter les moyens financiers aux actions pour lesquelles le soutien du Fonds social européen produit les effets les plus significatifs en vue de la réalisation des objectifs du programme. Elle contribue, ainsi, à la réalisation des objectifs de Lisbonne et permet une meilleure lisibilité de la valeur ajoutée communautaire.

Les effets recherchés par la concentration des crédits sont de plusieurs ordres :

- résultats qualitatifs sur les bénéficiaires en privilégiant des publics cibles et favorisant les innovations pédagogiques ou de démarche,
- résultats sur les systèmes en privilégiant une approche stratégique coordonnée pour la mise en cohérence des dispositifs ; dans ce cadre, les cofinancements FSE sont concentrés sur les dispositifs qui conduisent à la mise en réseau et l'articulation des acteurs, la rationalisation des dispositifs ayant un même objectif général ou une meilleure couverture du territoire,
- renforcement de l'efficacité des dispositifs,
- amélioration de la qualité des systèmes de gestion.

Un programme national fortement déconcentré

Le volet régional

Suite à la décision du Ciact du 6 mars 2006, le programme national est fortement déconcentré : plus de 85% des montants FSE sont gérés par les Préfets de région. Cette déconcentration correspond d'une part à une territorialisation croissante des politiques de l'emploi et, d'autre part, à l'extension des compétences des collectivités territoriales :

- la loi du 13 août 2004, relative aux responsabilités locales, confie aux Conseils régionaux la définition et la mise en oeuvre de la politique régionale d'apprentissage des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Les Plans régionaux de développement des formations professionnelles adoptés et mis en oeuvre par les Régions contribuent, à ce titre, à définir, à moyen terme, les actions de formation professionnelle à destination des jeunes et des adultes,

- les Conseils généraux, avec l'extension des compétences sociales des Départements (lois du 18 décembre 2003, du 18 janvier et du 11 février 2005) jouent un rôle majeur en faveur des politiques d'insertion. Les Plans départementaux pour l'insertion sont amenés à évoluer vers des publics au-delà de ceux relevant du Revenu minimal d'insertion. Ils deviennent le lieu central de diagnostic, de concertation et d'élaboration de réponses collectives en matière d'inclusion sociale,
- les Communes ou groupements de Communes et Etablissements publics de coopération intercommunales (EPCI) sont également impliqués dans la mise en oeuvre des politiques de retour à l'emploi. En effet, avec les Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi, ils mobilisent l'ensemble des dispositifs en faveur de l'insertion des publics les plus en difficulté afin d'organiser des parcours individualisés vers l'emploi. Il s'agit, à l'avenir, de renforcer leur partenariat avec les services publics de l'emploi et de développer de nouvelles coopérations entre les acteurs économiques et les acteurs de l'insertion.

Le volet régional de ce programme national FSE comporte des types d'opérations mises en oeuvre dans toutes les régions, qui correspondent aux priorités nationales du programme, et des types d'opérations d'initiative régionale, déterminées par le partenariat régional, en fonction du diagnostic particulier à chacune des régions françaises.

Le volet national

Le Ciact a également décidé du maintien d'un volet national. L'objectif de ce volet, suivi au plan national, est de fournir une impulsion politique dans plusieurs directions qui représentent autant d'enjeux majeurs pour la situation sociale française :

- cohésion sociale et publics en difficulté, notamment les jeunes ,
- lutte contre les discriminations, en intégrant les acquis du programme Equal, notamment en matière de discriminations raciales,
- mobilité des jeunes et des travailleurs, au travers d'actions à caractère interrégional ou transnational,
- renforcement du volet accès à la formation professionnelle via la construction de parcours de qualification professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi et les personnes handicapées,
- création d'activité et insertion par l'activité économique pour accompagner les réseaux nationaux dans leurs liens avec le monde professionnel,
- dialogue social et bonne gouvernance.

Ce volet national comporte également des actions de soutien aux innovations pédagogiques afin d'améliorer les systèmes de formation pour une plus grande individualisation des parcours, une meilleure adaptation aux transformations sectorielles de l'emploi et aux attentes de la société.

Modalité d'élaboration et mobilisation du partenariat national et régional

Le Programme opérationnel national « Compétitivité régionale et emploi » 2007-2013 pour l'intervention du Fonds social européen est établi en s'appuyant sur un partenariat associant l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation, tant au plan national que régional, qui concourront à la mise en oeuvre de la programmation.

Il a été réalisé par le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en s'appuyant sur :

- les textes de références communautaires (Stratégie européenne de Lisbonne, Recommandations du Conseil à la France, Orientations stratégiques communautaires d'octobre 2006, Règlements communautaires de juillet 2006) et nationaux (Programme

national de réforme, Cadre de référence stratégique national) ainsi que les évaluations des programmes soutenus par le Fonds social européen en France pour la période 2000-2006 (en particulier Objectif 3 et Equal),

- les contributions régionales au Programme opérationnel national établies par les Préfets de région présentant : diagnostics, stratégie et proposition de répartition financière des enveloppes régionales ainsi que les modalités d'association du partenariat régional et d'articulation avec les autres fonds (Feder, Feader, Fep),
- la synthèse des propositions régionales à l'issue de réunions bilatérales organisées avec chaque région en vue de la cohérence globale du PO national,
- des réunions techniques avec les principaux partenaires nationaux,
- des réunions de coordination interministérielle sous l'égide du Secrétariat général aux affaires européennes,
- des conclusions d'une Instance nationale de concertation, réunie à deux reprises, le 5 décembre 2006 et le 25 janvier 2007, associant, au Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, les associations nationales d'élus territoriaux (ARF, ADF, AMF et AVE), les ministères concernés, les Conseils régionaux et les services de l'Etat en région, les partenaires sociaux, les têtes de réseaux associatifs et consulaires,
- des résultats de différentes étapes de l'évaluation *ex ante*³.

L'intégration des résultats de l'évaluation *ex ante* aux différentes étapes de réalisation du Programme opérationnel

Conformément au règlement communautaire (articles 47 et 48 du Règlement du Conseil du 11 juillet 2006), une évaluation *ex ante* a accompagné le processus d'élaboration du Programme opérationnel FSE, dans une approche interactive et itérative. Cette évaluation a constitué un moyen d'améliorer la qualité du Programme opérationnel au cours de ses différentes phases de formalisation. Elle avait pour objet de fournir un regard extérieur et critique sur la stratégie choisie, l'allocation des moyens financiers retenue, la raison d'être et la portée des choix qui ont été opérés tant aux plans stratégique que financier.

Elle a contribué à l'analyse de la pertinence de la stratégie retenue au regard des diagnostics et de la cohérence, interne et externe, des interventions retenues par rapport aux moyens alloués ainsi qu'aux politiques communautaires, nationales et régionales. Elle a, également, évalué les dispositions de mise en œuvre et participé à la confection des indicateurs destinés à la mesure des effets du programme. Elle a été conduite, au niveau national, par des experts externes, à la demande du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, et réalisée en plusieurs étapes de juillet 2006 à février 2007. Un comité de pilotage, composé de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (Dgefp), de deux Conseils régionaux et d'une Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Drtefp), ainsi que du Service des droits des femmes et de l'égalité, a suivi les travaux de l'évaluateur retenu à la suite d'un appel d'offre (Amnyos consultants, en association avec Perspectives consulting).

Cette évaluation, a été présentée à l'Instance nationale de concertation du 5 décembre 2006 et intègre les conclusions de celle du 25 janvier 2007. Le projet de rapport final a été examiné lors d'un Comité de pilotage élargi, le 6 février 2007. Il est transmis à la Commission européenne avec le Programme opérationnel.

³ Annexe 2 : calendrier général de l'élaboration du PO ainsi que de la concertation nationale et régionale et de l'évaluation *ex ante*

Les principaux éléments de l'évaluation ex ante retenus

Les résultats de l'évaluation *ex ante* ont été intégrés aux différentes étapes de sa réalisation au sein du Programme opérationnel national FSE.

Première étape : analyse des contributions régionales (diagnostic, stratégie, proposition de répartition financière, mobilisation du partenariat et articulation avec les autres Fonds européens). Cette analyse s'est effectuée en deux temps :

- *Analyse des diagnostics* (grille d'analyse, 22 notes d'observations régionales, analyse comparée des diagnostics régionaux).

Ces travaux ont permis :

- d'améliorer les propositions régionales grâce à un dialogue interactif avec les autorités régionales qui ont été amenées, pour certaines, à réajuster ou compléter leur diagnostic en faisant plus clairement apparaître les forces et faiblesses du territoire et à mieux formaliser les enjeux pour la programmation à venir,
- d'enrichir les éléments de contexte de la partie introductive du Programme opérationnel national FSE, d'une synthèse des diagnostics régionaux, sur la base de l'analyse comparée réalisée par l'évaluateur.

- *Analyse des propositions stratégiques* (grille d'analyse et 22 fiches d'analyse des propositions régionales ainsi qu'une note de synthèse des propositions régionales).

Ces travaux ont permis :

- d'identifier la pertinence des stratégies au regard des diagnostics établis par les régions,
- de servir de support aux réunions bilatérales organisées entre la Dgefp et les services de l'Etat dans chaque région afin de construire un PO national cohérent et en adéquation avec les orientations communautaires, qui intègre les contributions régionales,
- de questionner les régions sur leur stratégie et leur proposition de répartition financière lors de réunions bilatérales organisées entre la Dgefp et les services de l'Etat au cours des mois d'octobre et novembre 2006.

Deuxième étape : analyse du PO national FSE (grille d'analyse, contribution à la définition des indicateurs de suivi et rédaction d'un pré-rapport final d'évaluation *ex ante* du PO) et présentation du pré rapport d'évaluation *ex ante* du PO à l'Instance nationale de concertation du 5 décembre 2006. Ces travaux ont permis :

- d'enrichir le débat du 5 décembre 2006 avec l'ensemble des partenaires nationaux du FSE,
- de compléter les éléments de contexte par une mise en perspectives en fonction des modifications attendues sur le marché du travail à l'horizon 2015.

Dernière étape : intégration des remarques suite à l'Instance nationale de concertation du 25 janvier 2007 dans le rapport final.

Ce rapport final est joint à l'envoi du Programme opérationnel national FSE à la Commission européenne.

La logique du document

Le présent Programme opérationnel national du Fonds social européen pour l'Objectif « Compétitivité régionale et emploi » 2007-2013 comprend :

- une analyse du contexte socio-économique de la France en termes d'atouts et de faiblesses, d'opportunités et de menaces, en lien avec les politiques publiques nationales et territoriales en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle, établie en cohérence avec le diagnostic du Cadre de référence stratégique national et enrichi d'une synthèse des diagnostics propres à chaque région,
- une présentation de la stratégie du Fonds social européen par axe prioritaire d'intervention prévu dans le CRSN, répondant aux enjeux déterminés dans le diagnostic national et justifiant d'une concentration thématique et financière, ainsi que la démarche retenue en matière d'intégration du principe d'égalité entre les femmes et les hommes,
- les dispositions de mise en œuvre concernant les systèmes de suivi, d'évaluation, incluant la définition des indicateurs, et le dispositif prévu pour la communication ainsi que l'identification des différentes autorités responsables et la cohérence avec les autres fonds européens (Feder, Feader et Fep),
- les éléments financiers présentant la répartition du montant FSE de 4,494 milliards d'euros, ventilé par année, ainsi que la répartition par axe prioritaire pour l'ensemble de la période 2007-2013. Cette répartition permet de vérifier l'estimation *ex ante* de la contribution du PO aux objectifs de Lisbonne, sur la base de la catégorisation « earmarking » de l'annexe IV du règlement général de juillet 2006.

1 - CONTEXTE

La France est confrontée à un ensemble d'enjeux économiques et sociaux dans un environnement européen et international très concurrentiel auxquels visent à répondre les politiques nationales, régionales et locales en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle développées dans le cadre du Programme national de réforme. Ces enjeux sont repérés à travers les défis à moyens termes et les perspectives sur les modifications attendues dans le fonctionnement du marché du travail à l'horizon 2015.⁴

1.1 - LES ENJEUX

Les défis à moyens termes

La France est un des rares pays d'Europe dont la dynamique démographique est assez favorable : grâce à sa natalité, la France est mieux placée que beaucoup d'autres pays européens en ce qui concerne le renouvellement de sa population. Bien que la pyramide des âges française soit plus prometteuse que celle de la moyenne de nos voisins, la société française va vieillir. Ce vieillissement participe à la croissance des dépenses de retraites qui conduit à deux défis majeurs : faire face au financement des régimes de retraite et aux modifications dans le fonctionnement du marché du travail auxquelles l'arrivée en fin de carrière des générations nombreuses nées entre 1945 et 1975 devrait conduire.

Régler le financement des retraites sans tension excessive sur le partage des revenus entre générations et sans modération excessive des revenus des retraités nécessitera une amélioration de la croissance économique accompagnée d'une amélioration des taux d'emploi.

Pour faire face aux modifications du fonctionnement du marché du travail, deux objectifs complémentaires devront être poursuivis :

- Accompagner les mobilités professionnelles des personnes en limitant autant que possible les mobilités contraintes et en favorisant les mobilités qualifiantes, seules à même de conférer une capacité de choix professionnel aux actifs ;
- Faire évoluer les pratiques de recrutement et les organisations du travail dans les entreprises en leur fournissant les ressources et les outils en gestion des ressources humaines leur permettant à moyen terme d'assurer la pérennité et le développement de leur activité.

Un faible dynamisme économique

La croissance française, sur la période allant de 1993 à 2005 (2,1% en moyenne), est proche de celle de l'Union européenne à 15. Néanmoins,

- la croissance de l'Union européenne apparaît faible au regard de celle enregistrée aux Etats-Unis (3,3%) ;
- alors que le PIB français par habitant était, en 1993, nettement supérieur à celui de pays comme l'Irlande, la Finlande ou le Royaume-Uni et de peu à celui de la Suède, il ne se situe plus, en 2005, qu'au 11ème rang de l'Union européenne, juste derrière l'Allemagne

⁴ A partir des éléments du rapport du CERC, La France en transition 1993-2005, ainsi que du rapport conjoint du CAS et de la DARES, Les métiers en 2015.

et juste devant les pays de l'Europe du Sud. Il s'agit donc d'une lente érosion de la situation relative de l'économie française.

La faiblesse du dynamisme économique de la France ne résulte pas seulement d'un environnement relativement défavorable. Plusieurs facteurs expliquent cette faiblesse relative de la croissance française :

- Une dégradation des performances françaises du commerce extérieur. Alors qu'en 1995, les exportations françaises représentaient 13,3% des exportations totales de l'Union européenne à 25 (13,3% pour les exportations allemandes), elles n'en représentaient plus que 12,3% en 2005 (23% pour les exportations allemandes).
- Le niveau de l'investissement et celui de l'effort de recherche sont, en France, relativement faibles : le taux d'investissement global (18,8% en moyenne sur la période 1993-2005) se situe en retrait de 1,5 point par rapport à la moyenne européenne, aussi bien les investissements privés que les équipements collectifs ; le niveau de dépense globale pour la recherche-développement est dans la moyenne de l'Union européenne à 15 (2,2% du PIB en 2004 contre 1,9% pour l'Union européenne à 15). En revanche, la part du financement privé dans l'effort de recherche et de développement est faible : les entreprises françaises ne financent que la moitié de la recherche et du développement contre les deux tiers en Allemagne, en Finlande ou en Suède.
- Un problème de qualification de la main-d'œuvre : dans l'ensemble de la population en âge de travailler, la proportion des personnes de faible ou très faible niveau de formation est importante en France comparée à celle de nombre de pays européens de l'Union européenne à 15 comme à 25. Ceci limite sans doute la part de l'activité économique engagée dans l'économie mondiale qui ne peut se développer que dans les activités à forte valeur ajoutée pour éviter la concurrence des pays à bas salaires. Celui-ci conduit également à consacrer d'importantes ressources à subventionner l'emploi peu qualifié pour lutter contre le chômage. Les questions posées par l'importance du nombre de personnes à faible niveau de formation sont d'autant plus sérieuses que ceci perdure dans les jeunes générations.

En outre, alors que la France connaît un niveau global de productivité horaire du travail parmi les plus élevés de l'Union européenne à 15 (18% au-dessus de la moyenne des 15 en 2004), le niveau du PIB par habitant est plutôt faible. Cela pourrait résulter du taux d'emploi notamment des seniors et des jeunes : le bon niveau français de productivité horaire du travail semble moins résulter d'une performance technique particulière que de la concentration de l'emploi sur les personnes les mieux formées et surtout employées durant leur période de vie la plus productive.

De faibles taux d'emploi couplés à un taux de chômage élevé

La France se caractérise en Europe par un faible taux d'emploi de la population en âge de travailler (les jeunes et les plus de 55 ans sont moins en emploi qu'ailleurs) et par un taux de chômage élevé qui ne parvient pas, depuis plus de 20 ans, à descendre en dessous de 8%.

En 2005, le taux d'emploi global dans la population âgée de 15 à 64 ans est plus faible, en France, que dans la moyenne de l'Europe des 15 et cette différence s'est accrue depuis 12 ans.

Dans presque tous les pays européens, le taux d'activité des hommes entre 25 et 54 ans est élevé et peu différent d'un pays à l'autre. Les différences du taux d'emploi entre pays viennent de l'activité et de l'emploi féminin d'un côté, de l'emploi des jeunes et des seniors de l'autre.

Le taux d'emploi des seniors apparaît particulièrement bas en France dans la tranche d'âge allant de 55 à 59 ans : seuls la Belgique, l'Italie et le Luxembourg ont des taux d'emploi plus bas. Pour la tranche d'âge de 60 à 64 ans, la France est quasiment la dernière du classement (UE15).

Les difficultés spécifiques des jeunes à trouver un emploi sont plus fortes en France que dans nombre de pays européens. De plus, dans le processus d'entrée dans le marché du travail, la part des contrats temporaires s'est accrue fortement depuis 20 ans.

Le niveau élevé du chômage caractérise depuis longtemps la France. Pour la période allant de 1993 à 2005, la France connaît un recul d'un point et demi du taux de chômage selon les statistiques harmonisées d'Eurostat. Si quelques pays ont connu un accroissement du chômage sur cette période (Allemagne, Autriche, Grèce, Portugal), d'autres ont connu une diminution importante (Royaume-Uni, Irlande, Finlande, Danemark, Espagne).

Cette persistance d'un chômage élevé amène à s'interroger sur l'adaptation des qualifications ou des compétences de la population en âge de travailler à la nature des emplois potentiels dans une économie ouverte à la concurrence qui tend à réduire l'espérance d'emploi pour les moins qualifiés.

L'évolution démographique entraîne une transformation qualitative de la population en âge de travailler. Les générations entrant sur le marché du travail ont en moyenne une formation plus poussée que les générations qui le quittent. Ce facteur devrait contribuer à une évolution des spécialisations productives vers des activités à plus forte valeur ajoutée et à réduire l'ampleur du chômage des non qualifiés. Mais, une proportion importante de jeunes sortent de formation initiale sans qualification suffisante et l'économie française n'offre pas encore assez d'emplois correspondant à la nette augmentation du nombre de personnes sorties de l'enseignement supérieur. Il en résulte une sous-utilisation des capacités et des phénomènes de déqualification qui sont nuisibles au dynamisme individuel comme à la cohésion sociale.

Perspectives : les modifications attendues dans le fonctionnement du marché du travail à horizon 2015

L'arrivée en fin de carrière des générations nombreuses nées entre 1945 et 1975 devrait profondément modifier le fonctionnement du marché du travail. En effet, à partir de 2006, l'arrivée à l'âge de 60 ans des premières générations nombreuses du baby-boom entraîne un ralentissement de la croissance de la population active à compter de 2007. Ce ralentissement limitera les ressources en main-d'œuvre et pourra exacerber les tensions sur le marché du travail. Ce ralentissement ne devrait, cependant, avoir qu'un impact limité sur le problème du chômage : des besoins de main-d'œuvre pourront subsister dans certains métiers ou secteurs en même temps que des chômeurs pourraient demeurer sans emploi sans une action volontariste des pouvoirs publics.

Les transformations proviendront essentiellement de la diminution rapide de la croissance de la population active, liée à l'accélération des départs en fin de carrière. Ce ralentissement peut faciliter la baisse du chômage à court terme, mais ne permet pas de résorber les déficits locaux, quantitatifs et qualitatifs, entre offre et demande de travail. Il pourrait, en outre, conduire à l'apparition de difficultés de recrutement.

Une des raisons de l'émergence de ces difficultés de recrutement est la sélectivité des comportements d'embauches. Une autre raison de l'émergence de tensions provient des

transformations techniques et organisationnelles qui conduisent de nombreuses entreprises à réclamer des salariés immédiatement opérationnels.

Ces transformations du marché du travail conduiront vraisemblablement à une augmentation marquée des mobilités professionnelles, soit internes par la relance de perspectives de promotion, soit externes par l'ouverture de nouvelles opportunités. Mais celles-ci se feraient spontanément à l'avantage des plus qualifiés. A l'inverse, rien ne garantit que les actifs les plus éloignés de l'emploi ou les territoires les plus frappés par le chômage verraient leur situation s'améliorer. Des situations de chômage important pourraient ainsi coexister avec des difficultés de recrutement.

Les politiques publiques pourraient jouer un rôle important en construisant le cadre d'une meilleure orientation professionnelle à différents âges de la vie, qu'il s'agisse de l'orientation des jeunes en cours d'études et à la sortie du système éducatif, ou de l'accompagnement des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Elles pourraient aussi intervenir dans le cadre d'actions globales visant de manière conjointe à développer l'emploi dans un secteur ou pour une catégorie de population et à améliorer les conditions d'accès et de maintien dans ces emplois.

C'est aussi dans l'environnement immédiat de l'entreprise, par la coordination des acteurs intermédiaires, que pourront s'élaborer de nouvelles règles d'ajustement sur le marché du travail.

Ces actions coordonnées devraient viser, dans le même temps, l'accompagnement renforcé des entreprises dans une meilleure anticipation des difficultés qu'elles pourraient rencontrer dans les années qui viennent, et l'accompagnement des personnes dans les différentes mobilités.

Atouts, faiblesses, opportunités, menaces

Atouts	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> • Productivité horaire élevée • Dynamisme de l'emploi tertiaire • Dynamisme démographique • Enrichissement du contenu de la croissance en emploi • Formation – Qualification des actifs - Offre de formation et d'insertion riche et diversifiée • Haut niveau de qualification autour des pôles de compétitivité et réseaux d'excellence • Dynamisme régional de la création d'activités et d'entreprises • Conciliation vie privée – vie professionnelle (taux d'activité des femmes) • Infrastructures / attractivité du territoire • Protection de l'emploi (droit du travail, assurance chômage) • Dynamiques territoriales facilitatrices du partenariat pour l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Faiblesse du taux d'emploi des seniors et des jeunes • Segmentation du marché du travail • Vieillesse structurel de la population active • Persistance d'un chômage de masse et de longue durée • Cumul de difficultés pour certaines catégories d'actifs (handicap, illettrisme, population migrantes, ou issue des zones rurales isolées ou des zones urbaines sensibles) • Insuffisance du tissu des PME (déficit commercial) • Difficultés d'adéquation dans les métiers en tension • Ecart de rémunération entre les femmes, à travail et responsabilités équivalentes, et les hommes • Mobilité professionnelle insuffisante • Ajustements défensifs de l'emploi (préretraites) • Complexité du dispositif institutionnel pour l'emploi et la formation • Système de représentation et de négociation collective faible

Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> • Montée des qualifications • Développement de la formation tout au long de la vie (VAE, DIF) • Développement de la formation professionnelle en alternance • Développement de l'économie résidentielle, des services à la personne, des métiers du développement durable • Politiques d'emploi actives et diversifiées • Réorientation de la politique industrielle vers une logique de territoire et de réseau (pôles de compétitivité) • Dynamisme des démarches territoriales pour l'accompagnement des mutations 	<ul style="list-style-type: none"> • Développement du sous-emploi et de la pauvreté • Développement de l'emploi non qualifié au détriment de l'emploi qualifié (allègements de charges sur les bas salaires) • Inadéquation des emplois et des qualifications • Insuffisante qualité de certains emplois • Dynamique salariale (trappes à bas salaires, carrières salariales plates)

1.2 - DIAGNOSTIC NATIONAL

Une embellie conjoncturelle en 2006 qui ne doit pas masquer des problèmes structurels persistants

Une accélération de la croissance en 2006

Après une année 2005 où la croissance a été plutôt modeste (+1,2%), la croissance devrait être plus soutenue en 2006. L'économie française a connu un léger « boom » au deuxième trimestre 2006, avec 1,2% de croissance trimestrielle. L'industrie, qui a profité à plein de la reprise du commerce international et de l'arrêt de l'appréciation de l'euro, a largement participé à ce bon résultat. Alors que jusqu'à présent le secteur industriel était en perte de vitesse par rapport au reste de l'économie, le rebond particulièrement vif enregistré au deuxième trimestre le met plus en phase avec la progression globale des autres secteurs.

L'activité mondiale s'est montrée particulièrement dynamique au premier semestre, entraînant avec elle un net rebond du commerce international. L'économie mondiale continue d'être confrontée à des niveaux élevés des prix pétroliers, mais le mouvement de hausse quasi ininterrompu enregistré depuis 2003 pourrait être stoppé. Le choc énergétique n'a, en tout cas, pas contrecarré une expansion exceptionnelle des échanges commerciaux en première moitié d'année 2006. Reflet de cette progression exceptionnelle des échanges extérieurs, la croissance des exportations de produits manufacturés a fortement rebondi en première moitié d'année 2006 en France. Parallèlement, l'expansion des importations manufacturées est toujours très vive, en raison d'évolutions de prix peu favorables à la France et du dynamisme de certaines consommations des ménages.

L'investissement des entreprises a vivement rebondi au deuxième trimestre de cette année grâce aux dépenses en biens d'équipements manufacturés des entreprises et à une accélération des dépenses de travaux publics.

Dans ce contexte d'embellie conjoncturelle, l'emploi privé a connu une accélération au deuxième trimestre.

Une augmentation du pouvoir d'achat du revenu disponible des ménages s'appuyant sur le renforcement de la dynamique des salaires et une modération de l'inflation est également attendue pour 2006.

La progression régulière du pouvoir d'achat des ménages rejaillit sur les dépenses de consommation : les dépenses des ménages en produits manufacturés sont ainsi en augmentation régulière. Dans ce contexte, la croissance annuelle atteindrait 2,3% en 2006.

Un taux de chômage 8,6% en fin d'année 2006

En 2004, en dépit d'une activité économique relativement soutenue, l'ensemble des secteurs marchands non agricoles n'a créé que 14 000 emplois. L'ajustement de l'emploi à l'activité se faisant toujours avec retard, des créations de postes sont intervenues au cours de l'année 2005 : sur l'ensemble de l'année 2005, 77 000 nouveaux emplois ont été créés.

Les créations d'emploi devraient s'amplifier en 2006, en raison d'une croissance plus soutenue et des effets du Plan de cohésion sociale. D'après l'INSEE, les secteurs marchands non agricoles devraient créer près de 169 000 emplois en 2006⁵.

Depuis la mi-2001, l'industrie subit des destructions nettes d'emplois. En 2004, 94 000 postes y ont été supprimés, et encore 97 000 au cours de l'année 2005. Le repli de l'emploi devrait se poursuivre en 2006, dans ce secteur : sur les deux premiers trimestres de l'année 2006, 36 000 emplois ont été supprimés dans l'industrie.

Selon l'INSEE, la construction a créé près de 60 000 emplois en 2005, après 26 000 en 2004. Cette dynamique devrait se confirmer : environ 25 000 emplois ont déjà été créés sur le premier semestre 2006.

Le secteur tertiaire constitue le principal moteur des créations d'emplois : 128 000 emplois nets ont été créés dans ce secteur en 2005, après 82 000 en 2004. Sur les deux premiers trimestres de l'année 2006, les créations d'emploi dans le secteur tertiaire s'élèvent à 92 000.

L'emploi salarié non marchand a augmenté en 2005 (+27 000), après être resté stable en 2004. En 2005, le nombre de bénéficiaires d'un contrat aidé a baissé, mais ce repli a été nettement plus faible que les années précédentes. L'année 2005 a été une année de transition en ce qui concerne les emplois aidés : les sorties des anciens dispositifs ont été massives tandis que la montée en charge des nouveaux contrats a été plus progressive. Ainsi, l'évolution du nombre de bénéficiaires d'un contrat aidé du secteur non marchand est restée négative sur l'ensemble de l'année 2005, mais s'est améliorée en fin d'année.

L'emploi dans le secteur tertiaire non marchand serait en hausse d'environ 110 000 postes en 2006 (+1,6%) après avoir légèrement augmenté en 2005 (+27 000 emplois). La montée en charge prévue des contrats du Plan de cohésion sociale (Contrats d'accompagnement vers l'emploi et Contrats d'avenir) se ralentirait au fur et à mesure de l'année 2006 : après avoir été fortes en fin d'année 2005, les entrées tendraient à diminuer. Au total, la hausse de l'emploi tertiaire non marchand serait plus forte au cours du premier semestre de l'année 2006 avec 64 000 emplois supplémentaires.

⁵ Insee, *Note de conjoncture*, juin 2006.

En 2005, l'emploi total a poursuivi la hausse amorcée en 2004 : 149 000 postes ont été créés en 2005, après 43 000 l'année précédente. En 2006, sous l'effet conjugué des hausses de l'emploi observées dans les secteurs marchand et non marchand, l'emploi total poursuivrait son accélération pour atteindre 279 000 créations nettes d'emplois sur l'ensemble de l'année. Grâce à ce redressement de l'emploi, le taux de chômage au sens du BIT poursuivrait sa baisse (8,6% attendu à la fin de l'année).

Cette embellie conjoncturelle ne doit cependant pas faire oublier qu'au cours des prochaines décennies, la France sera confrontée, comme l'ensemble des pays européens, à deux défis majeurs : le vieillissement de la population et la mondialisation. Face à ces défis, la France devra mobiliser d'importantes réserves de croissance que sont l'emploi, l'investissement et le progrès technique. Or, dans ces domaines, la France affiche un déficit, notamment en ce qui concerne la mobilisation des ressources en main-d'œuvre du fait de son faible taux d'emploi, notamment aux deux extrémités de la vie active. La conjoncture n'a pas permis d'avancer selon le plan de marche défini par la stratégie de Lisbonne. La France souffre d'un faible taux d'emploi et d'un chômage structurel élevé⁶ qui touche particulièrement les jeunes, les non qualifiés et les populations issues de l'immigration.

Des taux d'emploi comparativement faibles pour les plus âgés et les plus jeunes⁷

En 2005, le taux d'emploi global des personnes âgées de 15 à 64 ans atteignait 63,1 % en France. Ce taux est légèrement inférieur au taux moyen de l'Union européenne (UE 25) qui atteint 63,8 %. En 2005, le taux d'emploi a été supérieur à 70 % au Danemark, aux Pays-Bas, en Suède et au Royaume-Uni. En Allemagne, il atteignait 65,4 %.

Le taux d'emploi masculin s'établit à 68,8%, soit un niveau sensiblement inférieur à la moyenne européenne (71,3%), et place la France au 18^e rang (sur 25). Au Danemark et aux Pays-Bas, le taux d'emploi des hommes de 15 à 64 ans est de l'ordre de 80%. En revanche, il n'est que de 63,1% en Hongrie et de 58,9% en Pologne.

Le Danemark et la Suède ont enregistré les taux d'emploi féminin les plus élevés en 2005, supérieurs à 70 %. Bien que l'écart se réduise par rapport à 2004, la France se situe au-dessus de la moyenne de l'Union européenne (57,6 % contre 56,3 %). Elle se situe également au-dessus des résultats de l'Espagne et de l'Italie, mais en dessous de l'Allemagne. Une action déterminée reste néanmoins à poursuivre pour supprimer les écarts entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi : écarts récurrents de taux de chômage, difficulté d'accès et de retour à l'emploi après une interruption, trajectoires professionnelles moins valorisantes, écarts de rémunération, développement du sous-emploi, pénalisation du temps partiel à l'égard des carrières, des rémunérations et du montant des retraites et difficultés à concilier la vie professionnelle et familiale.

Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans atteignait 37,9 % en France, soit un niveau particulièrement faible (la moyenne dans l'Union européenne était de 42,5 %). Il est supérieur à la moyenne européenne pour les femmes (35,2 % contre 33,7 %). En revanche, il est nettement inférieur pour les hommes (40,7 % contre 51,8 %), l'écart s'accroissant par rapport à 2004 (41% contre 50,7%).

En France, le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans (30,1 %) était inférieur à la moyenne de l'Union européenne (36,8 %) en 2005. Il était aussi nettement inférieur aux taux constatés

⁶ OCDE, 2005; OFCE 2005; Commission européenne, 2005

⁷ Eurostat, *Enquête européenne sur les forces de travail*. Principaux résultats 2005, août 2006.

en Allemagne (42 %) et en Espagne (38,3 %). Ce taux dépassait 60 % aux Pays-Bas et au Danemark ; il dépassait 50% au Royaume-Uni et en Autriche. Par rapport à 2004, l'écart entre la France et la moyenne européenne s'est creusé (30,4% contre 36,7%).

Le chômage : situations très contrastées

En dépit d'une décline sensible du chômage, depuis le second semestre 2005, qui devrait se poursuivre jusqu'à la fin de l'année 2006, la France n'est pas sortie du chômage de masse apparu au cours des années 1970.

En août 2006, le taux de chômage au sens du BIT atteint 9 % (9,7 % pour les femmes et 8,3% pour les hommes). Il s'établit à 21,6 % pour les jeunes de moins de 25 ans présents sur le marché du travail, 8,1 % pour les actifs âgés de 25 à 49 ans et 6,2 % pour les actifs de 50 ans et plus. En un an, le taux de chômage a diminué pour toutes les catégories d'âge et de sexe.

Le taux de chômage des jeunes femmes (23,3 %) est supérieur à celui des jeunes hommes (20,3 %). Depuis que les statistiques sont disponibles (1967), cela a toujours été le cas. De plus de 10 points en 1995, l'écart entre ces deux taux s'est ensuite progressivement réduit pour se stabiliser depuis la fin 2002.

Les jeunes sont plus sensibles que leurs aînés aux fluctuations conjoncturelles du marché du travail. Ainsi, la remontée du chômage des jeunes est intervenue plus tôt que pour les autres classes d'âge ; en avril 2001 et jusqu'en mai 2005, la hausse du chômage des jeunes a été continue. Le taux de chômage des non diplômés est deux fois plus élevé que celui des diplômés de l'enseignement supérieur (au moins égal à Bac + 2) et le taux de chômage des jeunes sans qualification des quartiers de la politique de la ville est passé de 28 % à 50 %.

En août 2006, le taux de chômage des plus de 50 ans s'élève à 6,2 %. Le chômage des 50 ans et plus est en baisse, essentiellement pour les hommes. Cette baisse est à relier à la montée en charge du dispositif de retraite pour carrières longues, qui permet, sous certaines conditions, un départ anticipé de la vie active. Parmi les chômeurs de plus de 50 ans, deux sur cinq sont sans emploi depuis au moins deux ans. Leur niveau de diplôme étant souvent plus faible que celui des autres classes d'âge (près d'un chômeur de plus de 50 ans sur deux est sans diplôme), le retour à l'emploi est d'autant plus difficile.

Alors qu'en 2005, selon l'enquête emploi de l'Insee, le taux de chômage en moyenne annuelle a atteint 10% de la population active totale, il touchait 18% de la population active immigrée (contre 9% de la population active non immigrée). Le risque de chômage est plus élevé pour les populations immigrées, quel que soit le sexe et l'âge. Le faible niveau d'études des immigrés ne suffit pas à expliquer leur plus forte exposition au chômage : à âge de fin d'études donné, ils sont plus souvent au chômage que les autres. Si on tient compte non seulement du niveau d'études, mais aussi de l'âge, du sexe et de la catégorie socioprofessionnelle antérieure, les immigrés ont encore des risques de chômage plus élevés. Les taux de chômage des femmes immigrées est supérieur de plus de 6 points à celui des hommes immigrés.

Le taux de chômage en France reste supérieur à celui de l'Union européenne⁸ (8,0 % en août 2006). Les taux de chômage les plus faibles (inférieurs à 5 %) sont enregistrés au

⁸ Eurostat, Euro-indicateurs, Communiqué de presse, 3 octobre 2006. Les taux de chômage des pays européens calculés selon la définition du BIT sont fondés sur les données de l'enquête communautaire annuelle sur les forces de travail. Ces résultats sont extrapolés en données mensuelles à partir d'enquêtes trimestrielles nationales sur le chômage enregistré. Les

Danemark, au Pays-Bas, en Estonie, en Irlande, au Luxembourg et en Autriche ; les plus élevés ont été observés en Pologne, en Slovaquie, en Grèce, en France et en Belgique.

En un an, du deuxième trimestre 2005 au deuxième trimestre 2006, le taux de chômage a diminué dans l'ensemble des régions métropolitaines. De fortes disparités régionales subsistent cependant : alors que le taux de chômage est inférieur à 8% dans sept régions (7,2% pour la région Limousin), il est supérieur à 10% dans quatre régions (12,5% dans le Nord-Pas-de-Calais).

La *géographie du chômage en France reste très contrastée*, révélant un double effet régional et local :

- à l'échelle régionale (2^e trimestre 2006), des taux nettement plus élevés que la moyenne et depuis longtemps dans les régions du Nord de la France (Nord-Pas-de-Calais, avec 12,5 %, Picardie avec 10,1 %) et de la façade méditerranéenne (Languedoc-Roussillon avec 12,4 % et PACA avec 10,8 %) ; à l'inverse des taux inférieurs à 8 % dans certaines régions du centre (Limousin, 7,2 % et Auvergne, 7,8 %) et de l'Ouest (Bretagne, 7,4 % et Pays-de-la-Loire, 7,6 %),
- à l'échelle locale, des disparités parfois très importantes entre zones d'emploi d'une même région (2^e trimestre 2006) : en Bretagne, entre la zone de Vitré dans la périphérie Est de Rennes, qui présente un des taux les plus bas de France (4,7 %), et Lannion où le taux atteint 8,8 % ; en Languedoc-Roussillon, entre la Lozère (5,2 %) et la zone de Béziers où le chômage est un des plus élevés en France métropolitaine (13,4 %). Les oppositions sont parfois très marquées entre zones voisines comme, par exemple, la partie est de la Vendée (4,6 %) et la partie ouest (8,8 %).

Après avoir augmenté continûment pendant deux ans, le ratio des offres d'emploi sur les demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE a diminué au premier trimestre 2006 qui permet de mesurer le niveau des tensions sur le marché du travail. Ce repli intervient cependant après une nette hausse des tensions au quatrième trimestre 2005. La hausse des tensions au quatrième trimestre 2005 et la baisse enregistrée au premier trimestre 2006 tiennent, pour une large part, aux fluctuations du volume d'offres d'emplois aidés enregistrées par l'ANPE.

La part des offres sur contrat de plus de six mois poursuit sa progression amorcée depuis un an, mais de façon plus modérée. Le taux d'écoulement des demandes est élevé, puisque un peu supérieur au niveau record observé au quatrième trimestre 2000.

Les tensions évoluent différemment entre domaines, mais aussi entre familles professionnelles au sein de chaque domaine. Ainsi, la baisse des tensions enregistrée au premier trimestre 2006 concerne surtout, dans le secteur social et de la santé, les professionnels de l'action socioculturelle et sportive, dans le domaine de la gestion et de l'administration des entreprises, les employés administratifs et les secrétaires, toutes les familles professionnelles du secteur de l'hôtellerie restauration, dans le secteur des services aux particuliers et aux collectivités, les agents d'entretien et de gardiennage mais pas les employés de maison, dans le secteur du transport et de la logistique les ouvriers de la manutention et les conducteurs, dans le commerce seulement les métiers intermédiaires. Par contre, les tensions progressent dans le domaine des banques et assurances, pour les

taux estimés par les organismes internationaux peuvent différer des taux de chômage nationaux, du fait de différences dans les méthodes de calcul. Pour la France, la différence par rapport au taux publié en première page s'explique par la différence de champ (DOM) et par une différence de définition.

ingénieurs et cadres de l'industrie et de l'informatique. Enfin, dans le bâtiment, les situations sont contrastées, les tensions augmentent pour les cadres et diminuent pour les ouvriers.

Hausse du nombre de bénéficiaires de minima sociaux et du taux de sous-emploi en 2005

La France occupe une position intermédiaire dans l'UE en matière de pauvreté après transferts⁹, mais connaît une rupture avec la tendance de long terme à la baisse de la pauvreté¹⁰ ainsi qu'une augmentation du nombre de bénéficiaires de minima sociaux pour les personnes d'âge actif¹¹.

Le système français des minima sociaux comprend neuf dispositifs nationaux et un dispositif spécifique aux départements d'outre-mer (DOM). Il vise à garantir un revenu minimal aux personnes ayant de très faibles ressources. En France, au 31 décembre 2005, environ 3,5 millions de personnes étaient allocataires de minima sociaux, représentant 7,5 % de la population âgée de 20 ans ou plus (7,0 % en métropole contre 26,0 % dans les départements d'outre-mer). Inscrit dans une tendance à la hausse jusqu'en 1999, le nombre d'allocataires a diminué de 2000 à 2002, à la suite de plusieurs années de conjoncture économique particulièrement favorable. De 2003 à 2005, il s'est à nouveau accru (+1,6 % en 2003, +3,4 % en 2004 et +2,9 % en 2005)¹².

Le RMI regroupe un peu plus d'un tiers des bénéficiaires de minima sociaux en France métropolitaine. Au 30 juin 2006, il était versé à 1 111 900 personnes en métropole. Le nombre d'allocataires au titre du revenu minimum d'insertion (RMI), transmis par les Caisses d'allocations familiales (CAF), a connu une légère progression (+0,7 %) au deuxième trimestre 2006, en données corrigées des variations saisonnières (CVS), après une diminution de 0,8 % au premier trimestre. Sur douze mois, entre juin 2005 et juin 2006, l'augmentation est de 2,4 %. Cette évolution, sensiblement inférieure à celle observée entre mars 2005 et mars 2006 (+3,9 %), est à mettre en regard avec l'amélioration sensible du marché de l'emploi, dont les effets sur le RMI se font sentir avec un certain retard.

En moyenne, en 2005, d'après l'enquête emploi de l'INSEE, 1 231 000 personnes sont en situation de sous-emploi, soit 4,9 % des actifs en emploi. Le taux de sous-emploi n'a cessé d'augmenter entre 1990 et 1998, passant de 3,6 % en 1990 à 6,6 % en 1998. Il a ensuite diminué jusqu'au début de 2002, parallèlement à la décrue du chômage. Depuis 2002, il est en légère reprise, passant de 4,6 % en 2002 à 4,8 % en 2004, puis de 4,9 % en 2005. Les résultats détaillés sur le sous-emploi disponibles pour l'année 2004¹³ montrent que cette situation de sous-emploi concerne plus particulièrement les femmes (8,4 % contre 1,9 % chez les hommes), les jeunes (9,5 % des actifs occupés de 20 à 24 ans sont en sous-emploi), les non diplômés (les deux tiers des personnes en sous-emploi ont un diplôme inférieur au baccalauréat) et les étrangers (7,6 % contre 4,7 % pour les Français).

Aux caractéristiques individuelles qui pèsent sur la probabilité de se trouver en situation de sous-emploi, s'ajoutent celles du type d'emploi occupé. Le sous-emploi sévit essentiellement

⁹ Le taux de risque de pauvreté après transferts sociaux est de 12% en 2003 contre 16% pour l'UE 25 (Eurostat)

¹⁰ Présidence luxembourgeoise du Conseil, 2005 (cf. pauvreté au seuil de 60% du revenu médian)

¹¹ Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, 2006

¹² Drees, La répartition géographique des allocataires de minima sociaux en 2005, Études et Résultats n°528, octobre 2006.

¹³ « Le sous-emploi concerne 1,2 million de personnes », *Insee Première* n°1046, octobre 2005. Le sous-emploi, tel que défini ici, regroupe l'ensemble des personnes travaillant à temps partiel, souhaitant travailler davantage, disponibles pour le faire, et cherchant ou non un autre travail.

chez les salariés et presque exclusivement dans le tertiaire (93 % des personnes sous-employées) où le taux de sous-emploi est de 6,2 %.

Les personnes sous-employées sont bien plus fréquemment que les autres employées sur des contrats « temporaires » de type contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat saisonnier : 7 % de l'ensemble des actifs occupés sont en CDD ou en contrat saisonnier mais cette part est de 32 % pour les personnes en sous-emploi.

Education et formation tout au long de la vie

Cinquante-cinq pour cent des jeunes français de 15 ans devraient augmenter leur performance, telle que mesurée dans les enquêtes de l'OCDE, d'un niveau (de compétence) pour que les résultats de la France soient identiques à ceux de la Finlande, le pays qui est le mieux classé.

Par ailleurs, les performances françaises en termes de sorties précoces du système scolaire, bien que supérieures à la moyenne communautaire, restent éloignées des objectifs au niveau communautaire (10 % à l'horizon 2010) : en 2005, d'après l'enquête européenne sur les forces de travail (Eurostat), 12,6% des jeunes de 18 à 24 ans ont quitté prématurément l'école en France, soit le 13^{ème} rang sur 25. Cette proportion atteint 15,2% pour l'ensemble de l'Union européenne. Elle est de 4,3% en Slovaquie et de 5,5% en Pologne et atteint 41,2% à Malte et 38,6% en Espagne.

Le taux d'accès à la formation des salariés a connu un rythme relativement soutenu jusqu'en 1998 (où il a atteint 37,7 %), date à partir de laquelle il a amorcé une baisse pour atteindre 35,3 % en 2003. La baisse de la durée des stages (32 heures en moyenne en 2003) et le fléchissement du taux d'accès expliquent, sur la période, l'essentiel de la décélération du taux de participation.

L'accès à la formation continue en entreprise n'est pas également réparti. Des différences sensibles existent selon la catégorie socioprofessionnelle des salariés (en 2002, le taux d'accès à la formation d'un ouvrier non qualifié est de 15 % contre 45 % des salariés au sein des entreprises de plus de 500 salariés). Ceci peut s'expliquer par le fait que l'obligation de dépense n'a été introduite dans les petites entreprises (moins de 10 salariés) qu'au tout début des années 90, mais aussi parce que, dans les petites unités, la formation se réalise souvent en situation de travail.

Dans ce contexte, les performances de la France en matière de formation tout au long de la vie restent en deçà de la moyenne européenne et demeurent éloignées de l'objectif fixé dans le cadre de la Stratégie européenne de Lisbonne. En effet, le taux de participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie des personnes âgées de 25 à 64 ans était en 2004 de 7,8% pour la France et en moyenne de 9,9% dans l'Union européenne. Il faut rappeler qu'un taux de 12,5 % à l'horizon 2010 a été fixé par le Conseil des Ministres en mai 2003.

1.3 - SYNTHÈSE DES DIAGNOSTICS RÉGIONAUX

« En complément de ces éléments de diagnostic socio-économique de la France, les diagnostics, établis au niveau régional, constituent des sources d'enseignements, soulignées dans la synthèse de ces travaux, réalisée dans le cadre de l'évaluation *ex ante*.

Ces éléments de diagnostic ont largement bénéficié des diagnostics partenariaux établis sous l'égide des Régions, en application de la loi du 13 août 2004, pour l'élaboration des Schémas régionaux de développement économique (SRDE) et des Plans de développement de la formation professionnelle (PRDF) : ces schémas ont, dans nombre de régions, généralement permis d'une part l'approfondissement partenarial des enjeux des relations économie-emploi-formation en région et, d'autre part, l'instauration d'un cadre et de relations de travail entre les acteurs régionaux, sur lesquels s'appuyer pour renforcer l'efficacité de certaines interventions proposées dans le présent Programme opérationnel.

Les éléments de synthèse **des** diagnostics régionaux spécifiques à l'élaboration du présent PO sont ci-après organisés selon les trois premières priorités du programme, pour donner un éclairage sur les constantes communes à plusieurs régions et sur les spécificités régionales. »

Adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques

Les diagnostics régionaux opposent :

- des **régions à forte vocation industrielle** dont le développement est ralenti dans certains secteurs d'activité par une concurrence internationale qui accentue leur vulnérabilité. Les régions évoquent des stratégies de développement qui devraient leur permettre d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leur potentiel de croissance, en misant le plus souvent sur les Systèmes productifs locaux (SPL), Pôles et réseaux régionaux d'innovation et de développement (PRID, comme en région PACA), Pôles de compétitivité, etc.. Ainsi, l'Auvergne compte sur ses trois SPL et son pôle de compétitivité, Viaméca ; la Lorraine cite ses deux pôles de compétitivité labellisés et ses pôles de compétences ; Champagne-Ardenne ses pôles d'excellence, le Nord-Pas-de-Calais et le Centre leurs pôles de compétitivité,
- **des régions qui présentent un développement plus équilibré de leur économie locale**, s'appuyant sur une diversification des activités économiques (cas de Bourgogne, Centre, Pays-de-la-Loire ou Ile-de-France), qui montrent une évolution intéressante des acteurs économiques et de la recherche vers l'innovation technologique (cas de la Basse-Normandie et de la Bretagne), qui s'orientent vers une articulation résolue de leurs politiques sectorielles et sociales (cas de la Picardie¹⁵), dont le développement s'appuie largement sur des emplois « endogènes » (régions d'accueil résidentiel, comme l'Aquitaine)....

Par ailleurs, le tissu économique et industriel couvert par les **PME-PMI** constitue un peu partout l'épine dorsale de l'économie locale et mérite une attention, notamment en termes de soutien des politiques de gestion des ressources humaines. Fait non surprenant, une

¹⁵ Extrait du diagnostic partagé « Les acteurs régionaux se rejoignent pour estimer qu'il devient nécessaire de renforcer la formation des étudiants vers les métiers à fort potentiel d'expansion, et d'agir sur les autres facteurs favorisant leur installation dans la région (logement crèches, culture...) »

majorité de ces structures s'inscrit dans des activités économiques connexes aux groupes industriels (sous-traitance et développement des services aux entreprises).

Des spécificités régionales apparaissent avec :

- les régions Aquitaine, Bretagne, Ile-de-France, Provence-Alpes-Côte-d'Azur et Rhône-Alpes, plus marquées par les industries de pointe,
- Languedoc Roussillon qui dispose d'un attrait touristique favorable au développement de son économie résidentielle ainsi que la Bretagne et Poitou-Charentes,
- l'Ile-de-France qui concentre majoritairement ses activités économiques autour du secteur tertiaire et des services marchands,
- PACA qui prévoit une approche territoriale de la dimension Ressources humaines, dans le cadre de l'implantation d'International technology energy research (ITER).

Les diagnostics mettent en exergue plusieurs **éléments qui nuisent au développement de la formation**, dont le plus notable est une absence d'anticipation stratégique de la part de certaines PME qui les empêche d'identifier leurs besoins en ressources humaines. On observe, souvent, de surcroît, au sein de ces structures, le manque d'une véritable culture de gestion des ressources humaines.

Cette situation est accentuée par la conjugaison de deux faits :

- des programmes de formation qui ne s'accordent qu'assez difficilement avec les processus et rythmes de travail de l'entreprise,
- une faible disponibilité des personnes employées pour des actions de formation jugées trop longues dans le temps (point de vue de l'apprenant).

En outre, le recours important à l'intérim dans certains secteurs d'activité (secteur industriel et BTP) ne favorise pas l'émergence d'une logique de pérennisation et d'évolution de parcours professionnels individuels.

Les **voies de l'apprentissage** connaissent globalement des dynamiques de développement importantes sur l'ensemble du territoire national et un effort d'amélioration qualitative du dispositif. Une articulation plus fine s'établit actuellement entre les branches professionnelles et les centres de formation.

Le recours à ce mode d'enseignement professionnel est davantage développé dans les entreprises artisanales, mais des mesures sont engagées afin d'étendre ce système de formation à un panel de métiers plus large et de l'ouvrir à un public plus diversifié (en matière d'âge et de sexe).

Certains diagnostics accordent à l'apprentissage une place particulière :

- la Franche-Comté,
- la Haute-Normandie où l'apprentissage est mentionné comme vecteur de formation et d'insertion professionnelle,
- le Languedoc Roussillon qui connaît une croissance de ses effectifs pour tous les niveaux de formation,
- les Pays-de-la-Loire avec une croissance du nombre de contrats signés pour des postes de niveau IV et V plus particulièrement,
- la région Rhône-Alpes qui dispose d'un réseau dense de CFA et d'unités de formation en alternance.

La **maîtrise des savoirs fondamentaux** apparaît comme un véritable enjeu dans d'assez nombreuses régions, notamment dans les régions industrielles comme le Nord-Pas-de-Calais ou agro-industrielles comme le Centre ou dans une moindre mesure Poitou-Charentes, Picardie, Pays-de-la-Loire.

Un tiers des régions mentionne **la validation des acquis de l'expérience comme soutien à la professionnalisation des métiers** s'appuyant sur une concertation régionale plus large et plus impliquée entre les acteurs, notamment les OPCA, les organismes de formation, notamment l' AFPA et l'Education nationale.

Autour de la **Reprise Création et Transmission d'activités**, la problématique majeure semble celle de la reprise et de la transmission d'entreprises. Il s'agit là d'un enjeu fort pour les PME/PMI dont les équipes dirigeantes sont majoritairement âgées et proches de la retraite. Les dispositifs d'aide financière dispensés par les actions ACCRE et EDEN ne permettent pas toujours de rencontrer les enjeux de formation qui se manifestent autour de la création/reprise/transmission d'entreprises.

Accès à l'emploi des demandeurs d'emploi

Les analyses régionales du marché de travail sont traversées par quelques axes d'analyse communs :

- **les difficultés de recrutement propres à plusieurs secteurs d'activité**, certaines régions insistant sur des secteurs spécifiques : tourisme en Languedoc Roussillon ; transformation des métaux, grande distribution en Pays-de-la-Loire, métiers liés à l'hôtellerie/restauration et au BTP en région Corse,
- **les problèmes de précarité**, mis en avant en Auvergne et en Picardie, en Pays-de-la-Loire et en Rhône-Alpes où la précarisation croissante des emplois se traduit par un recours aux Contrats à durée déterminée et aux contrats intérimaires dans des proportions plus élevées que la moyenne nationale. Par ailleurs, les régions Corse, PACA et Languedoc-Roussillon se caractérisent par une saisonnalité qui affecte une large part de leurs activités,
- **les disparités infra régionales**, soulignées par la Bretagne (forts contrastes entre bassins d'emploi, en particulier entre le nord et le sud de la région), par l'Ile-de-France et le Centre.

Le taux de **chômage de longue durée** paraît se réduire pour l'ensemble des régions alors qu'il s'accroît en région Alsace (bien qu'il demeure inférieur au niveau national) et dans le nord de la Franche-Comté.

D'une certaine façon, la comparaison des taux de chômage ne laisse plus apparaître de régions épargnées par une montée du chômage importante.

La question de la mobilité comme frein à l'accès à l'emploi est abordée par les régions Auvergne, Bourgogne, Ile-de-France, Nord Pas de Calais (pour les personnes résidant en ZUS), Picardie et Provence-Alpes-Côte-d'Azur, en lien avec une faible couverture du territoire par les transports publics, couplée à un maillage non efficace entre les différents moyens de transport.

La **saisonnalité** de certaines activités professionnelles marque la particularité de plusieurs marchés de l'emploi régionaux (régions Provence-Alpes-Côte-d'Azur et Midi-Pyrénées notamment).

Dans le cadre de leurs diagnostics socioéconomiques, les régions Basse-Normandie, Franche-Comté, Midi-Pyrénées, Picardie et Rhône-Alpes mentionnent la **formation en alternance pour les demandeurs d'emploi**, dont elles soulignent l'action positive dans

l'insertion professionnelle en regrettant que les offres disponibles ne couvrent que quelques métiers.

Cohésion sociale et lutte contre les discriminations pour l'inclusion sociale

Huit diagnostics régionaux, qui s'intéressent à l'**offre d'insertion** dans le cadre de leur diagnostic socioéconomique (Aquitaine, Franche-Comté, Haute-Normandie, Lorraine, Nord-Pas-de-Calais, Pays-de-la-Loire, Poitou-Charentes et Rhône-Alpes), reconnaissent que ces services ne couvrent pas de manière homogène leur territoire respectif.

Haute-Normandie, Nord-Pas-de-Calais, Picardie et Rhône-Alpes soulèvent un problème d'efficacité du pilotage dans la mise en œuvre d'actions coordonnées.

Quatre types de publics en situation difficile sont mis en avant :

- **les populations résidant en zone urbaine sensible (ZUS)** : Les diagnostics rappellent les caractéristiques des zones urbaines sensibles (populations en très grande difficulté, concentration de problèmes d'exclusion urbaine et sociale...). L'Île-de-France souligne que les emplois créés en ZUS ou en ZFU bénéficient peu aux populations résidentes. Sur ces territoires, l'enjeu pour le FSE est notamment d'intervenir de façon complémentaire aux crédits de l'État et des collectivités mobilisés dans le cadre des Contrats urbains de cohésion sociale (CUCS). L'intervention sera focalisée sur les Zones urbaines sensibles,
- **les populations en situation d'illettrisme** : plusieurs régions évoquent la problématique de l'illettrisme et complètent quelques aspects évoqués sous la priorité 1, en particulier les régions Alsace, Haute-Normandie, Limousin, Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes,
- **les travailleurs handicapés** : 50% des analyses socioéconomiques abordent leur situation préoccupante,
- **les populations en milieu rural** : ces populations subissent les changements structurels et conjoncturels de leurs secteurs d'activités. La région Languedoc Roussillon par exemple mentionne sous cette priorité la préoccupation de la paupérisation du milieu rural.

Les différentes formes de discrimination évoquées concernent :

- l'âge (la région Bourgogne présente une situation où les jeunes diplômés rencontrent des difficultés d'accès à un premier emploi),
- le lieu de domiciliation (exemple : Île-de-France, Picardie),
- le genre (exemple : Bretagne et Lorraine),
- le handicap (exemple : Centre),
- le patronyme et les origines ethniques : discrimination accentuée, comme l'indique l'Auvergne, par un isolement de certaines populations (cas des femmes immigrées) et par une maîtrise parfois insuffisante du français par les populations nouvellement arrivées, comme le précise le Languedoc-Roussillon.

1.4 - LES POLITIQUES PUBLIQUES NATIONALES, REGIONALES ET LOCALES EN MATIERE D'EMPLOI, DE FORMATION ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Un objectif général, développer l'emploi

L'économie française souffre d'une insuffisante mobilisation de ses ressources en travail, que traduit un taux d'emploi parmi les plus faibles des pays industrialisés. Développer l'emploi suppose d'encourager la participation de l'ensemble de la population active, et

notamment les jeunes et les seniors, d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et d'investir dans la formation de capital humain pour optimiser son potentiel de croissance.

Cette politique implique aussi de :

- soutenir la création d'entreprises, notamment innovantes, en facilitant la mobilité des chercheurs vers l'entreprise, en attribuant des fonds d'amorçage, en encourageant les partenariats entre la recherche publique et les entreprises ainsi que l'accompagnement des créateurs d'entreprises par des réseaux d'appui et de conseil,
- aider à la création d'emplois par les demandeurs d'emploi. Il s'agit aujourd'hui d'exploiter le gisement d'emplois potentiels du secteur des services et de renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi créateurs d'entreprises,
- rendre le travail plus rémunérateur en le revalorisant. Cela suppose, outre d'augmenter de différentiel entre les minima sociaux et les revenus du travail pour supprimer les risques de « trappes à inactivité », de renforcer les incitations à l'activité pour les secteurs en difficultés de recrutement (secteurs en tension). A ce titre, pour orienter les ressources humaines disponibles vers les différentes primes d'incitation au retour à l'emploi, le plan senior, l'activation des minima sociaux, le Gouvernement français entend encourager au travail en faisant en sorte que le travail paie plus que l'inactivité.

En 2007, la mise en oeuvre de la réforme de l'impôt sur le revenu, très favorable aux revenus du travail, et la très forte augmentation de la prime pour l'emploi (dont le montant pour un salarié au SMIC passera, de 538 euros en 2005, à 948 euros en 2007) vont encore accentuer l'écart entre revenus du travail et revenus d'assistance.

Afin de mettre en oeuvre les objectifs d'emploi, de croissance, de compétitivité, de cohésion économique et sociale et de développement durable, fixés par le Traité, la stratégie française, telle qu'elle s'exprime en particulier dans son Programme national de réforme (PNR) « pour une croissance sociale » présenté par le Gouvernement, s'inscrit dans le cadre fixé par la stratégie de Lisbonne-Göteborg renouvelée.

Cette stratégie vise à soutenir la création de richesses tout en veillant à assurer l'égalité des chances entre les personnes et les territoires tout en préservant le patrimoine naturel et culturel. Les politiques nationales qui concrétisent cette stratégie englobent aussi bien les politiques mises en oeuvre par l'État que celles soutenues par les collectivités aux niveaux régional et local.

Le Conseil européen de Bruxelles (mars 2006) rappelle, en outre, la nécessité d'intervenir dès 2007 dans les domaines prioritaires suivants : investir davantage dans la connaissance et l'innovation ; exploiter le potentiel des entreprises et notamment des PME ; augmenter les possibilités d'emploi pour les catégories prioritaires ; renforcer la politique énergétique. Ces orientations prioritaires font dès à présent l'objet de mesures spécifiques au sein des politiques publiques en France et sont explicitement confortées par les orientations stratégiques retenues dans le CRSN. Ainsi, les politiques françaises, adossées aux politiques européennes, doivent mettre à la disposition des acteurs nationaux, régionaux et locaux un ensemble d'outils techniques et financiers à même de répondre à ces différents enjeux.

Le Programme national de réforme (PNR) « pour une croissance sociale » inscrit l'emploi comme premier axe de la politique de développement économique et social pour renouer avec une croissance qui soit durablement élevée. La bataille pour l'emploi au service de la croissance sociale, exposée dans le PNR, s'inscrit pleinement dans les priorités, identifiées au niveau européen, concernant le renforcement de la cohésion économique et sociale et l'accroissement qualitatif et quantitatif de l'emploi. Mobiliser davantage le capital humain est la condition à la fois de notre cohésion sociale et celle d'une croissance forte.

Encourager l'accès ou le retour à l'emploi

L'amélioration de l'accès à l'emploi passe par un effort collectif accru en faveur des demandeurs d'emploi, notamment en renforçant la coordination des services de l'emploi, en favorisant la création d'emplois et l'esprit d'entreprise, tout en agissant sur l'attractivité du travail et la sécurisation des trajectoires professionnelles. De plus, les prévisions de diminution de la population en âge de travailler conduisent à une nouvelle approche intergénérationnelle, pour remédier aux faibles taux d'emploi des travailleurs les plus âgés et des jeunes.

Aussi, pour relever les taux d'emploi, il s'agit à la fois d'encourager de manière active le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors et de dynamiser la politique en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, en particulier les moins qualifiés.

Les politiques publiques conduites dans ces domaines visent à moderniser le service public de l'emploi pour mieux accompagner vers l'activité. En effet, le principe d'activation de la demande d'emploi et de prévention du chômage de longue durée s'incarne notamment dans le « Plan d'action personnalisé pour un nouveau départ vers l'emploi ».

Ainsi, depuis janvier 2006, les demandeurs d'emploi bénéficient d'un suivi personnalisé au moins une fois par mois (davantage si la situation le justifie) au lieu de deux fois par an, à partir du quatrième mois d'inscription. Cette démarche permet au chômeur d'être accompagné par un conseiller référent qui devient son conseiller personnel. A la fin juillet 2006, près de 585 000 demandeurs d'emploi bénéficiaient de cet accompagnement. La convention tripartite Etat/Anpe/Unedic de 2006 prévoit de renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi, de réduire le délai entre l'inscription du chômeur à l'Assedic et son premier entretien à l'ANPE. Désormais, dans le cadre des guichets uniques, les opérations d'inscription comme demandeur d'emploi et les entretiens professionnels sont réalisés au cours de la même journée.

Un diagnostic permettant de mesurer la distance à l'emploi du chômeur est réalisé par l'Assedic dès l'entretien préliminaire de calcul de ses droits, puis affiné par l'ANPE lors du premier entretien professionnel. L'ANPE établit alors le profil et le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) afin de déterminer, pour chacun, les conseils et prescriptions nécessaires à son retour à l'emploi.

Fin juillet 2006, environ 1 030 000 demandeurs d'emploi sont dotés d'un PPAE (dont 450 000 ont moins de quatre mois d'ancienneté et ne relèvent donc pas encore du suivi mensuel). Parallèlement, différents parcours-types de recherche d'emploi, établis en fonction de la distance à l'emploi, sont en cours de définition par l'ANPE. Chaque demandeur d'emploi est ainsi positionné dans un parcours auquel est attachée une offre de services spécifique.

Cette collaboration du service public de l'emploi est également l'objet d'une synergie renforcée par la création des « Maisons de l'emploi ». Les Maisons de l'emploi visent à rassembler le service public de l'emploi et les multiples partenaires de l'emploi pour fédérer sur un même territoire leur savoir-faire et leur expertise en matière d'observation, d'accès et de retour à l'emploi, de développement de l'emploi et de la création d'entreprises.

La montée en charge reste rapide puisque les Maisons de l'emploi labellisées, au nombre de 102 fin 2005, se montent à 174 fin juillet 2006. Fin 2006, 216 Maisons de l'emploi sont labellisées et rassemblent les services de placement, d'indemnisation, d'orientation, etc.

L'objectif de 300 Maisons de l'emploi, nécessaire pour mailler le territoire, devrait ainsi être atteint d'ici fin 2007.

Améliorer le fonctionnement du marché du travail

Les politiques publiques engagées, en matière d'adaptation des travailleurs et des entreprises aux évolutions de l'environnement économique par la formation, visent à :

- **Mettre en réseau** des centres de recherches, universités et entreprises : une partie significative des moyens des dispositifs d'aide au conseil pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de la politique contractuelle est destinée à accompagner les politiques de développement des ressources humaines liées à la mise en place des pôles de compétitivités et d'excellence.
- **Anticiper et accompagner les mutations** économiques sur les territoires par la mise en place de dispositifs d'anticipation, d'observation, de coordination et de prévention des risques de suppressions d'emploi. L'anticipation passe, par exemple, par l'identification des tensions sectorielles et des emplois vacants. L'accompagnement des restructurations a été amélioré, pour les salariés victimes d'un licenciement économique, par le nouveau dispositif de Convention de reclassement personnalisé (CRP). La politique contractuelle a également été réformée par la mise en place d'un dispositif unique, les Engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), à partir de 2005.
- **Rationaliser les dispositifs d'insertion**, en tenant compte des logiques territoriales : les diagnostics locaux conduits dans le cadre des projets de Pays et d'agglomérations, comme les démarches de « plans d'actions locaux » élaborées par les équipes locales du service public de l'emploi, témoignent d'une prise en compte croissante des situations différenciées entre territoires. Les dispositifs nationaux et communautaires ont généré des stratégies afin de promouvoir les échelons locaux et leurs dispositifs d'appui en structurant les territoires régionaux, départementaux et infra régionaux en fonction de toutes les spécificités de leur périmètre d'action (territoires ruraux éloignés des centres économiques ou administratifs, zones enclavées, sites urbains en difficulté...). Dans ce nouveau contexte, l'essentiel est de mieux prendre en compte les territoires dans leur diversité et, pour ce faire, d'impliquer davantage l'ensemble des acteurs locaux, publics et privés, dans la conception et la mise en œuvre des politiques d'emploi.
- **Renforcer le dialogue social**, notamment dans les domaines de la formation tout au long de la vie, (loi du 4 mai 2004 issue de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003), ainsi que dans celui de l'égalité professionnelle (loi du 9 mai 2001, accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes), la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et aux licenciements économiques (loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale).

Investir dans le capital humain en améliorant l'efficacité de la formation en veillant notamment à l'insertion des jeunes

La qualité du système scolaire et de l'enseignement supérieur doit contribuer à mieux intégrer les jeunes à la société et au monde moderne. La loi d'orientation sur l'avenir de l'école se donne pour objectif de conduire 50 % d'une classe d'âge à un diplôme de l'enseignement supérieur d'ici 10 ans.

La qualité des systèmes d'éducation et de formation tout au long de la vie est fondamentale pour l'équilibre des trois piliers de la Stratégie de Lisbonne : compétitivité, emploi et cohésion sociale.

Le système éducatif français doit répondre à trois défis : favoriser la réussite de tous les élèves et lutter contre l'échec scolaire pour éviter les sorties prématurées, répondre aux besoins en matière de compétences pour mieux insérer les jeunes dans la vie professionnelle et moderniser l'enseignement supérieur

La loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005 a pour objectif de répondre à ces défis, en adéquation avec les objectifs du programme communautaire « Education et formation 2010 ». Certaines des dispositions qu'elle prévoit ont commencé à être mises en oeuvre.

La réussite de tous et la lutte contre l'échec scolaire

Le décret sur le socle commun des connaissances, présenté le 10 mai 2006, repose sur sept piliers où l'on retrouve les items du cadre européen sur les compétences-clés : maîtrise de la langue, principaux éléments de mathématiques et de culture scientifique, pratique d'une langue étrangère, maîtrise des TIC, culture humaniste, compétences sociales et civiques, esprit d'initiative/autonomie.

Le « programme personnalisé de réussite éducative » est une action pédagogique pour les élèves qui témoignent de premières difficultés : elle est collective (enseignants, parents, élèves), spécifique, intensive et de courte durée, assortie d'un système d'évaluation, au début, à la fin de l'action et à moyen terme.

Pour lutter contre l'échec scolaire et prévenir les sorties prématurées, un plan de relance de l'éducation prioritaire, auquel est affecté un montant de 930 millions d'euros au PLF 2006 a été présenté le 8 février 2006. Il s'agit de créer pour tous les élèves des établissements concernés par l'éducation prioritaire les conditions d'acquisition des savoirs fondamentaux dès l'école primaire et d'une orientation positive, notamment vers les filières d'excellence. Des moyens renforcés sont destinés aux publics les plus défavorisés (selon des critères socio-économiques et scolaires) dans le cadre du programme « Ambition réussite » qui regroupe 249 réseaux d'établissements : 1 000 professeurs supplémentaires et 3 000 assistants pédagogiques, le nombre de bourses au mérite est augmenté de 28 000 à 100 000 pour un montant de 15 millions d'euros prévu au budget 2006. Cette politique doit être menée en cohérence avec les dispositifs antérieurement créés : les 369 dispositifs relais pour les élèves en rupture et les actions de la mission générale d'insertion.

Répondre aux besoins en matière de compétences pour mieux insérer les jeunes dans la vie professionnelle

Actions pour la maîtrise des TIC en direction des publics scolaires, des apprentis, des équipes éducatives et des étudiants de l'enseignement supérieur : généralisation du brevet informatique et Internet (B2I) pour tous les élèves à la fin de la scolarité obligatoire, la totalité des enseignants stagiaires de 2^{ème} année passera le C2i pendant l'année scolaire 2006-2007, création de 12 universités numériques en région et de sept universités thématiques, développement du plan « micro-portable étudiant » (353 000 ordinateurs vendus).

Moderniser l'enseignement supérieur

Une réflexion sur une meilleure adéquation entre l'offre de formation, les besoins connus de la société et les conditions d'une meilleure réussite des étudiants est apparue nécessaire.

C'est pourquoi, le Gouvernement a mis en place en avril 2006, la commission du débat national « université-emploi » chargée de présenter des propositions visant à améliorer l'orientation, l'information et l'insertion professionnelle des étudiants. Cette commission a rendu son rapport final le 24 octobre 2006 dont les préconisations s'articulent autour des quatre grandes orientations : lutter contre l'échec principalement dans le premier cycle universitaire ; améliorer l'insertion professionnelle des diplômés ; rapprocher durablement l'université du marché du travail ; repenser l'information et l'orientation.

Egalement, afin de préparer et d'améliorer la transition de la vie scolaire à la vie professionnelle et répondre aux besoins en matière de compétence, y compris dans les métiers de l'agriculture, de la mer ou de l'environnement, les actions entreprises visent à :

- **Développer l'apprentissage.** La réforme de l'apprentissage, initiée par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et relayée par les engagements inscrits dans les contrats d'objectifs et de moyens conclus entre l'État et les Régions, se donne pour objectif de faire passer de 370 000 à 500 000 le nombre d'apprenti(e)s en cinq ans. La réforme tend d'une part à mobiliser les entreprises et, d'autre part, à accroître l'attrait de l'apprentissage auprès des jeunes, en revalorisant le statut et la rémunération des apprentis. De son côté, le système éducatif participe au développement de l'apprentissage avec pour objectif l'augmentation, d'ici 2010, de 50 % du nombre d'apprentis dans les formations d'apprentissage.
- **Rendre la formation professionnelle plus efficace.** La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales confie aux Régions la définition et la mise en œuvre de la politique régionale de formation continue des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Les Plans régionaux de développement des formations professionnelles (PRDF), adoptés et mis en œuvre par les Régions, contribuent, à ce titre, à la définition commune, à moyen terme, des actions de formation professionnelle pour les jeunes et les adultes.
- **Promouvoir la formation tout au long de la vie grâce à la formation professionnelle du ressort des entreprises.** La « loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social », votée en 2004, a notamment mis en place un nouveau « droit individuel à la formation (DIF) ». L'encouragement à la formation professionnelle a pour ambition, notamment de :
 - sécuriser des parcours professionnels pour tous,
 - favoriser le développement des carrières,
 - atténuer les effets des ruptures et des transitions professionnelles suite à un licenciement,
 - permettre aux personnes de se préparer à des reconversions lorsqu'elles sont nécessaires ou désirées par les salariés.
- **Développer la validation des acquis de l'expérience (VAE)** et la rénovation du système de certification professionnelle, entreprise depuis 2002, qui tend à rendre plus lisible le paysage de la certification professionnelle, en France, et crée un droit à la validation des acquis de l'expérience. La VAE est la réponse française concrète à la problématique européenne de reconnaissance tant de l'expérience professionnelle que de l'expérience personnelle acquise dans le monde extra-professionnel (vie associative, syndicalisme, etc.). La VAE reconnaît l'entreprise comme terrain de formation et permet à des professionnels d'obtenir un diplôme ou une certification sur la base de leur expérience.
- **Accompagner les démarches individuelles de formation et de qualification** des salariés par le renforcement du congé individuel de formation et l'activation du droit

individuel à la formation (loi du 4 mai 2004), ou la validation des acquis de l'expérience (loi du 17 janvier 2002).

Travailler plus pour plus de croissance

Il s'agit de permettre à tous ceux qui le souhaitent de travailler, ou de travailler plus longtemps, quels que soient leur âge, leur situation familiale, ou les problèmes particuliers qu'ils ont à surmonter.

- **Favoriser l'emploi des seniors.** Cet axe constitue une des principales priorités des politiques publiques de l'emploi. Elle passe par une incitation forte à allonger la vie active : réforme des retraites menée en 2003 et révision de tous les dispositifs de retraite anticipée. Elle s'appuie aussi sur :
 - le développement des compétences et de la formation tout au long du cycle de la vie professionnelle (réforme de la formation professionnelle en 2004),
 - la réduction de la pénibilité au travail (plan santé au travail adopté en février 2005),
 - une mobilisation croissante des emplois aidés en faveur des seniors.

Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors, adopté le 6 juin 2006, a pour ambition prioritaire de favoriser le maintien et le retour à l'emploi des plus de 50 ans pour atteindre un taux d'emploi de 50% des 55-64 ans à l'horizon 2010 en dépit du retard français en la matière, conformément aux objectifs fixés de l'Union européenne. Le « plan pour l'emploi des seniors 2006-2010 », doté d'un budget total de 10 millions d'euros, est structuré autour de quatre axes :

- *faire évoluer les mentalités.* Une campagne de communication en direction du grand public, des employeurs et des salariés, financée par le Fonds social européen, a été lancée à la fin 2006 afin de valoriser le potentiel des seniors et se poursuit en 2007,
- *encourager le maintien sur le marché du travail des seniors.* La contribution Delalande, que l'employeur doit verser en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié de plus de 45 ans, sera progressivement supprimée. Cette disposition s'appliquera aux salariés embauchés à compter de la parution de la loi, et disparaîtra, pour tous, au 1er janvier 2010. La possibilité, offerte aux branches, de négocier des accords abaissant en dessous de 65 ans l'âge à partir duquel les employeurs peuvent recourir à la mise à la retraite d'office de leurs salariés sera progressivement fermée. Les accords de branche en cours devront être révisés au plus tard au 31 décembre 2009 et les nouveaux accords ne seront plus étendus par l'État. La conclusion d'accords de GPEC dans les entreprises sera encouragée. L'accès au dispositif d'appui-conseil, aujourd'hui réservé aux entreprises de moins de 250 salariés, sera élargi à celles comptant moins de 500 salariés. Le régime fiscal et social des aides versées dans le cadre de ces accords sera aligné sur celui des indemnités versées dans le cadre d'un PSE. Le Fonds d'amélioration des conditions de travail est réorienté vers la gestion des âges et sa dotation a été doublée en 2006,
- *faciliter le retour à l'emploi.* Un contrat à durée déterminée spécifique de 18 mois renouvelable une fois a été créé par décret (du 28 août 2006) au profit des chômeurs de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de trois mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé (CRP). Des prestations ciblées sont proposées par le service public de l'emploi pour l'accompagnement des seniors. Les contrats aidés sont également fortement mobilisés pour l'emploi des seniors : 20 000 contrats initiative emploi ont ainsi été réservés en 2006 aux plus de 50 ans,

- *mieux aménager les fins de carrière.* Le plan pour l'appui des seniors cherche également à rompre avec la logique d'une rupture brutale de l'activité salariée. Le bénéfice de la retraite progressive, permettant aux plus de 60 ans de cumuler une fraction de leur pension avec une activité à temps partiel, sera ouvert prochainement jusqu'en 2008 aux salariés justifiant de 150 trimestres de cotisations.

La surcote qui permet de majorer de 3 % la pension, par année supplémentaire validée, en cas de prolongement de l'activité au-delà de 60 ans pour les assurés qui remplissent les conditions pour bénéficier du taux plein, sera portée progressivement à 4 %, puis 5 % en fonction de la durée de la prolongation d'activité. Les possibilités de cumul emploi-retraite seront étendues dans le cadre du Projet de loi du financement de la sécurité sociale (PLFSS) en 2007. Aujourd'hui plafonné au niveau du dernier salaire perçu, le cumul d'un revenu d'activité et de pension sera autorisé jusqu'à un plafond de 1,6 Smic afin d'être plus favorable aux bas salaires. La pratique du tutorat dans l'entreprise sera encouragée, en exonérant les rémunérations, perçues à ce titre, des règles de cumul emploi-retraite.

- **Améliorer la situation de l'emploi des femmes.** Le Gouvernement entend mener une action déterminée pour supprimer les écarts persistants entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi, des carrières et des salaires :
 - difficulté d'accès et de retour à l'emploi après une interruption d'activité professionnelle,
 - trajectoires professionnelles moins valorisantes, moindre accès à la formation professionnelle,
 - concentration des emplois féminins sur des secteurs et des métiers peu valorisés,
 - écarts de rémunération,
 - pénalisation du temps partiel à l'égard des carrières, des rémunérations et du montant des retraites,
 - difficultés à concilier la vie professionnelle et familiale.

Pour atteindre l'objectif de développer la croissance et l'emploi, tout en répondant à un impératif de justice et de cohésion sociale, une loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a été promulguée le 23 mars 2006. Les entreprises et les branches professionnelles ont désormais l'obligation de négocier chaque année pour définir et programmer des mesures de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Cette négociation porte, notamment, sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel. En outre, cette loi réaffirme l'objectif de favoriser un accès équilibré des femmes et des hommes aux différentes filières de formation professionnelle initiale et continue.

- **Favoriser la conciliation entre vie familiale et professionnelle.**

La mise en place d'une politique globale d'articulation des temps de vie permet d'agir, d'une part, sur l'offre de travail, en rendant possible des déroulements de carrière plus fluides avec la mise en place d'outils de gestion des temps professionnels et, d'autre part, sur la demande d'emploi, en développant les services aux personnes, qu'il s'agisse du développement des modes d'accueil de la petite enfance comme de la prise en charge des personnes âgées ou dépendantes.

Pour développer l'égalité professionnelle hommes femmes, la loi du 23 mars 2006 a également mis en oeuvre des règles de nature à favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale. La loi impose aux entreprises de justifier, dans leur rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes, des mesures mises en oeuvre pour favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

La loi autorise également les accords de branche à majorer de 10% au moins l'allocation de formation des salariés qui engagent des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une action de formation en dehors de leur temps de travail.

La politique familiale apporte enfin un soutien déterminant à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Un nouveau statut pour les assistantes maternelles est entré en vigueur en 2006. Ce statut devrait permettre, en cinq ans, de créer 60 000 emplois d'assistantes maternelles et d'accueillir 150 000 enfants supplémentaires. Par ailleurs, la prestation d'accueil du jeune enfant, qui solvabilise les familles qui font appel à un mode d'accueil pour leurs enfants et assure le libre choix du mode d'accueil, est versée à 1 500 000 foyers, soit 250 000 de plus que dans le dispositif antérieur à la réforme de 2004. En outre, plus de 2 600 000 enfants sont scolarisés en classes de maternelle.

- ***Favoriser le retour à l'emploi de tous et lutter contre toutes les formes de discriminations***

La lutte contre l'exclusion fait l'objet d'une impulsion nouvelle avec la décentralisation et l'implication des collectivités locales. En effet, dans un contexte de chômage élevé, les difficultés d'accès au marché du travail sont particulièrement fortes pour certaines personnes et pour diverses raisons (absence de qualifications, discriminations, handicaps physiques ou sociaux, ruptures dans un parcours personnel ou professionnel...). Les politiques publiques visent à prévenir l'exclusion en favorisant l'accès de tous aux droits fondamentaux, à apporter une aide adaptée et complémentaire aux populations les plus fragiles afin de favoriser leur (ré)insertion et leur autonomie tout en valorisant leurs compétences sociales et à mobiliser l'ensemble des acteurs de la lutte contre l'exclusion, dont les associations.

- ***Insérer professionnellement les personnes durablement exclues du marché du travail*** avec :

- l'individualisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi vers l'emploi via une ingénierie territoriale renforcée (conception et mise en place d'actions et de dispositifs qui favorise le retour à l'emploi, accompagnement des employeurs d'utilité sociale par des réseaux spécialisés, soutien aux créateurs d'entreprises bénéficiaires de minima, sociaux...), et le développement de partenariats locaux,
- l'implication forte des collectivités locales et des territoires dans la mise en oeuvre des politiques de retour à l'emploi :
 - . les **Communes** ou leurs regroupements, avec le développement des Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE), mobilisent l'ensemble des dispositifs en faveur de l'insertion afin d'organiser des parcours individualisés vers l'emploi. On compte aujourd'hui 205 PLIE auxquels adhèrent plus de 5 000 communes qui couvrent un territoire de 24 millions d'habitants. Il s'agit de renforcer leur partenariat avec les services publics de l'emploi et de développer de nouvelles coopérations entre les acteurs économiques et les acteurs de l'insertion,
 - . les **Conseils généraux** avec l'extension des compétences sociales des départements (lois du 18 décembre 2003, du 18 janvier 2005, et du 11 février 2005)

jouent un rôle majeur en faveur des politiques d'inclusion sociale et ont vocation à devenir un ensemble en la matière. Le Plan départemental d'insertion (PDI) est amené à évoluer et à connaître des publics au-delà des seuls bénéficiaires du RMI et devient le lieu central de diagnostic, de concertation et d'élaboration des réponses collectives en matière d'inclusion sociale. Il est le lieu où seront configurés des synergies et des partenariats renouvelés : commission de coordination Préfet/Président de Conseil général, Maisons de l'emploi, Maisons du handicap, au service des personnes exclues et victimes de discriminations. Il peut ainsi diversifier son offre d'insertion et contribuer à l'amélioration de parcours structurés vers l'emploi,

- un effort budgétaire accru, notamment pour soutenir une offre d'insertion de qualité,
- un ciblage renforcé des outils subventionnés de la politique de l'emploi sur les chômeurs de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux.

- **La lutte contre toutes les formes de discriminations**

La société française n'avance pas au même rythme dans le combat contre tous les motifs de discriminations : creusement des inégalités pour les personnes issues de l'immigration, prise de conscience récente pour les travailleurs âgés et les travailleurs handicapés, cumul de ces discriminations avec celles liées au sexe. Pour renforcer l'égalité des chances entre les personnes quelle que soit leur origine et en s'appuyant sur la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), il s'agit de rénover les outils de lutte contre le racisme, d'inciter à la diversification des recrutements dans les entreprises, de soutenir les initiatives des partenaires sociaux en matière de lutte contre les discriminations, sur la base de la relance de la négociation collective au niveau interprofessionnel des branches et des entreprises, afin de promouvoir la diversité dans ces dernières.

La politique de lutte contre les discriminations sur le marché du travail s'inscrit au niveau du territoire au moyen de deux dispositifs importants : *les plans territoriaux de lutte contre les discriminations* qui sont des programmes d'action concertés entre l'État et les collectivités territoriales, inscrits dans le volet emploi du contrat de ville - ils viennent aider et accompagner les acteurs locaux (institutionnels, associatifs, intermédiaires de l'emploi, etc.) à élaborer, mettre en œuvre et animer sur un même territoire un plan de lutte contre les discriminations - et *les Commissions pour la promotion et l'égalité des chances et la citoyenneté* (Copec) - elles ont notamment pour missions la mobilisation permanente des institutions et de la société civile, l'insertion professionnelle et la lutte contre le racisme et l'antisémitisme -.

Par ailleurs, les Départements agissent également pour lutter contre les discriminations, dans le cadre de 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. Il convient également de faciliter l'intégration :

- des travailleurs migrants : la politique d'intégration est à renforcer autour de trois grands axes : l'accueil des nouveaux arrivants appelés à s'installer durablement en France par la construction d'un service public de l'accueil, le développement de contrats d'accueil et d'intégration, ainsi que la promotion sociale et professionnelle des étrangers et la lutte contre les discriminations,
- des jeunes français de parents immigrés, notamment ceux habitant les quartiers en crise, particulièrement discriminés,
- des travailleurs handicapés : le bas niveau de qualification et l'âge élevé des personnes handicapées constituent les principaux facteurs aggravants qui, associés au handicap, expliquent la surexposition de ces dernières aux difficultés d'emploi, que ce soit pour l'embauche, le maintien dans l'emploi ou pour l'adaptation aux mutations économiques.

L'objectif principal en matière d'emploi des personnes handicapées est leur accès à l'emploi ordinaire.

Dans les domaines de la lutte contre les discriminations sur le marché du travail, les projets mis en œuvre dans le cadre du programme Equal, actuellement conduits aux niveaux national et régional font ressortir l'avancée concrète des actions menées à la fois par l'État, les acteurs privés et les partenaires sociaux sur la question.

1.5 - VOCATION DES FONDS EUROPEENS 2007-2013

Les fonds européens de la prochaine période de programmation ont vocation à être mobilisés en priorité pour trouver des réponses pertinentes à cet ensemble d'enjeux structurels économiques et sociaux, identifiés comme fondamentaux pour les années à venir, en complétant un ensemble de dispositifs en vigueur aux échelles nationales et territoriales, en matière d'emploi, de formation et d'insertion.

Aussi, sur la base de l'analyse des atouts, faiblesses, opportunités et menaces, l'intervention communautaire du Fonds social européen, en France, de 2007 à 2013, pour répondre aux enjeux liés à l'amélioration des taux d'emploi et à la sécurisation des trajectoires, sera concentrée sur :

- la promotion de l'emploi qui passe par l'adaptation des travailleurs et des entreprises à un contexte économique marqué par la flexibilité et la rapidité des mutations en cours. Il s'agit tout d'abord d'adapter et de renforcer les compétences (meilleur accès à la formation, développement des apprentissages, validation des acquis de l'expérience), en portant une attention particulière aux salariés les moins qualifiés menacés dans leur emploi. Il s'agit également de sécuriser les trajectoires professionnelles, d'encourager l'activité des seniors et de promouvoir la création d'activités et l'esprit d'entreprise ;
- la prévention du chômage de longue durée et l'attention particulière portée sur les publics prioritaires notamment sur les jeunes sans qualification qui rencontrent de fortes difficultés d'intégration (formation, accès à l'emploi) et les demandeurs d'emploi les plus fragilisés sur le marché du travail. A cet égard, il est nécessaire d'améliorer l'efficacité des services publics de l'emploi et de renforcer les politiques d'accès à l'emploi des femmes, des migrants et des jeunes de parents immigrés. Cela passe également par la promotion de démarches partenariales et la mise en réseau des acteurs impliqués dans le champ de l'emploi ;
- l'effort de cohésion sociale pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, en croisant une approche territoriale et une approche au plus près des personnes. Il passe par un renforcement des parcours d'insertion et le développement des actions dans les zones urbaines sensibles et en soutenant les démarches territoriales et locales de mise en réseau pour l'insertion sociale. C'est également l'axe essentiel de la lutte contre les discriminations et pour la diversité ;
- l'investissement dans l'ingénierie sociale et le capital humain pour améliorer les systèmes de formation et d'orientation afin d'élever le niveau de qualification des actifs et contribuer à la qualité des emplois. Il s'agit également de développer le dialogue social pour une meilleure gouvernance, soutenir les micro-projets associatifs innovants et renforcer les coopérations transnationales et interrégionales pour la mobilité des jeunes et des travailleurs.

Pour garantir la meilleure mise en cohérence du soutien communautaires aux politiques d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle, la mise en œuvre de ces orientations implique de valoriser les approches territoriales et doit s'appuyer sur des partenariats dynamiques qui partagent un diagnostic commun de la situation et sont décidés à agir de concert pour l'améliorer.

Le Fonds social européen soutient, de 2007 à 2013, les politiques publiques nationales et territoriales en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle articulées tant avec les priorités du Programme national de réforme qu'aux champs d'intervention du règlement FSE de juillet 2006.

2 - STRATEGIE D'INTERVENTION DU FONDS SOCIAL EUROPEEN

2.1 - LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES POUR LE FONDS SOCIAL EUROPEEN

RAPPEL DU CADRE DE REFERENCE STRATEGIQUE NATIONAL

« Les orientations stratégiques françaises pour l'intervention du Fonds social européen, de 2007 à 2013, sont établies au regard des recommandations du Conseil à la France de 2004 concernant la mise en œuvre des politiques de l'emploi. Elles portent également sur les domaines d'action prioritaires déterminés par le Conseil européen de mars 2006, notamment pour ce qui concerne l'augmentation des possibilités d'emploi pour certaines catégories prioritaires et correspondent aux orientations stratégiques communautaires du 6 octobre 2006. Elles sont élaborées en cohérence avec le programme national de réforme (PNR).

*L'ensemble des actions soutenues par le Fonds social européen, dans le cadre de ce programme, est ciblé sur la réalisation de la stratégie de Lisbonne révisée, à hauteur de **94%** des crédits alloués au volet emploi de l'objectif « Compétitivité régionale et emploi » en France ¹⁶.*

L'intervention du FSE est concentrée sur des priorités déterminées dans le cadre d'un Programme opérationnel national très largement déconcentré (à plus de 85 %) qui permet de tenir compte du contexte régional et infra-régional dans le choix et le poids accordé aux thèmes d'intervention proposés au sein du Cadre de référence stratégique national. Les cinq axes d'intervention de ce Programme opérationnel national FSE font l'objet d'affectations de crédits différenciées. En effet, les enjeux importants, pour la France, relèvent des trois premiers axes (Adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques, Accès à l'emploi des demandeurs d'emploi, Cohésion sociale et lutte contre les discriminations pour l'inclusion sociale de tous). Aussi, ils mobilisent, pour chacun d'entre eux, une part importante des crédits : 87 % des moyens financiers sont concentrés sur ces trois premiers axes.

Au regard des perspectives démographiques et de croissance économique, il convient de renforcer la gestion de tous les âges, en particulier pour les jeunes dont le taux de chômage reste élevé et pour les seniors, et de promouvoir la diversité au sein du monde du travail. De surcroît, le principe de l'égalité femme/homme doit être intégré dans les actions conduites dans les domaines de l'emploi et de la formation, combiné à des actions plus spécifiques.

A ces fins, au sein du volet emploi de l'objectif « Compétitivité régionale et emploi », un volume significatif de projets, comportant des objectifs de progression, doit concerner soit les travailleurs expérimentés, soit l'accès des jeunes au marché de l'emploi, soit l'égalité entre les femmes et les hommes afin d'améliorer leur taux d'emploi. Enfin, un effort significatif doit être entrepris en matière de formation tout au long de la vie.

Ces orientations stratégiques pour l'intervention du FSE de 2007 à 2013 doivent ainsi concourir également à la réalisation des objectifs quantifiés suivants :

- pour les seniors, augmenter le taux d'emploi des 55-64 ans de deux points par an pour atteindre 50% en 2010, par le soutien à la mise en œuvre de stratégies globales de vieillissement actif et au retour à l'emploi des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans (Priorités 1, 2 et 3)¹⁷,*

¹⁶ Selon la catégorisation « earmarking » prévue dans l'annexe IV du règlement général des Fonds structurels de juillet 2006

¹⁷ Source : plan d'action concerté des seniors (2006)

- *concernant les jeunes, diminuer le surchômage des jeunes en réduisant l'écart entre le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans de celui des adultes de plus de 25 ans (2,8 fois en 2005) pour rejoindre la moyenne communautaire de 2,5 (UE 25) (Priorités 1, 2 et 3)¹⁸,*
- *concernant les femmes :*
 - *contribuer à la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes d'ici 2010, par le soutien à la mise en œuvre des politiques d'égalité dans les entreprises (Priorité 2)¹⁹,*
 - *contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des femmes à hauteur de 60% en 2010 (Priorité transversale),*
- *concernant la formation tout au long de la vie, augmenter le taux d'accès à la formation tout au long de la vie pour l'ensemble des adultes de 25 à 64 ans à l'horizon 2010, pour se rapprocher du standard communautaire de 12,5% en soutenant les actions de formation tant pour les salariés, pour les demandeurs d'emploi que pour les publics en difficulté et en améliorant les systèmes de formation (Priorités 1, 2, 3 et 4)²⁰ -.*

Le suivi de ces objectifs sera réalisé tout au long de la mise en œuvre du programme, sur la base d'indicateurs, principalement définis dans le cadre de la Loi organique relative aux lois de finances (Lof).

La mise en œuvre de ces orientations implique de valoriser les approches territoriales et doit s'appuyer sur des partenariats dynamiques afin de garantir une meilleure mise en cohérence des politiques d'emploi, de formation et d'inclusion. Les orientations françaises se déclinent en cinq thèmes prioritaires déterminés par les champs d'application de l'intervention prévus dans le règlement FSE CE N° 1081/2006 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006, relatif au Fonds social européen ».

Stratégie générale

L'INTERVENTION DU FSE : UNE STRATEGIE COHERENTE AVEC LES POLITIQUES COMMUNAUTAIRES, NATIONALES ET REGIONALES

Le Fonds Social Européen, instrument financier de la stratégie de Lisbonne

La stratégie d'intervention du Fonds social européen pour la France en 2007-2013 se fonde sur les politiques communautaires, nationales, régionales et locales en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle et contribue à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne. Elle fixe les orientations qui concourent pour le FSE à atteindre :

- les priorités de la Stratégie européenne pour l'emploi, renouvelée en 2005, pour atteindre les objectifs de Lisbonne de 2010 rappelés dans la ligne directrice 16 (taux d'emploi global : 70 %, taux d'emploi des femmes : 60 %, taux d'emploi des 55-64 ans : 50 %),
- les lignes directrices intégrées, déclinées dans le Programme national de réforme 2005-2008 qui fixe les priorités d'action pour la France.

La stratégie d'intervention du FSE tient également compte des priorités du Plan national d'action pour l'inclusion sociale et des recommandations du Conseil à la France, en matière de politique de l'emploi.

¹⁸ Source : Eurostat

¹⁹ Source : Rapport de suivi du PNR (2006)

²⁰ Source : Contribution de la France au rapport intermédiaire Conseil/Commission sur la mise en œuvre du programme de travail de travail éducation et formation 2010 (2006)

Principes particuliers de la programmation du Fonds social européen pour 2007-2013

Certains des principes réglementaires sont renforcés, voire spécifiques, pour la période 2007-2013. Il s'agit en particulier de :

- la bonne gouvernance et du partenariat,
- la cohérence et de la concentration pour une meilleure visibilité,
- l'innovation et de la coopération transnationale ou interrégionale,
- l'égalité entre les hommes et les femmes,
- la spécificité des fonds.

Bonne gouvernance et partenariat

« Le Fonds social européen encourage la bonne gouvernance et le partenariat. Son soutien est conçu et mis en œuvre au niveau territorial approprié, avec une attention particulière aux niveaux régional et local conformément aux arrangements institutionnels spécifiques de chaque Etat membre » (*extrait de l'Article 5 du règlement FSE*).

Les champs de compétence institutionnels et les responsabilités politiques et citoyennes engagent l'action de plusieurs acteurs via des politiques, des budgets ou des initiatives importantes pour les questions d'emploi, de formation et d'insertion sociale et professionnelle. L'Etat et, en région, ses services déconcentrés, les Régions, les Départements, les autres collectivités locales, les partenaires sociaux et les acteurs économiques comme le secteur associatif, en tant que porteurs d'initiatives, jouent un rôle déterminant dans la conduite et la mise en œuvre des actions les plus significatives que le FSE doit soutenir. La programmation du FSE mobilise ces différents acteurs, au regard d'un diagnostic partagé et les incite à agir ensemble de manière concertée pour créer complémentarités et synergies Elle est ainsi orientée sur les résultats au profit des personnes qui bénéficient de ces actions. En ce sens, le partenariat est un élément essentiel des actions soutenues par le FSE tant dans l'élaboration de leur contenu que dans les modalités de leur mise en œuvre. Dans ce cadre, l'information et la formation font partie de la mobilisation de l'ensemble des acteurs.

Cohérence et concentration

« Les Etats membres doivent assurer que les actions soutenues, fixées dans le Cadre de référence stratégique national, sont conformes aux stratégies européennes pour l'emploi et pour l'inclusion... et concentre l'aide sur leur mise en œuvre, les besoins les plus importants et les domaines politiques pour lesquels le soutien du FSE peut produire des effets significatifs » (*extrait de l'Article 4 du règlement FSE*).

L'intervention du FSE se concentre là où il permet d'apporter une valeur ajoutée et de produire un effet levier significatif et dont il est possible de rendre compte par rapport aux politiques publiques nationales, régionales et locales. Son intervention permet d'assurer ainsi la plus grande visibilité au soutien financier de l'Union européenne.

L'innovation et la coopération transnationale ou interrégionale

« Le soutien aux actions innovantes fait l'objet d'une attention particulière, sur des thèmes à déterminer et selon des modalités appropriées de mise en œuvre. Par ailleurs, les activités transnationales et interrégionales sont définies au sein d'un axe prioritaire » (*extrait des Articles 7 et 8 du règlement FSE*).

Ces deux domaines d'intervention sont intégrés au sein du Programme opérationnel national FSE, sur la base des expériences acquises en France avec l'appui du programme d'initiative communautaire Equal ; à la fois au sein de l'axe 4 spécifiquement dédié, ainsi que de manière transversale, sur le thème de lutte contre les discriminations qui relève de l'axe 3.

L'égalité entre les hommes et les femmes²¹

« Les Etats membres et la Commission veillent à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration du principe d'égalité des chances en ce domaine lors des différentes étapes de la mise en œuvre des Fonds » (*extrait de l'Article 16 du règlement général*). « Les Etats membres veillent à ce que les programmes opérationnels comprennent une description de la façon dont l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité des chances sont encouragées dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes opérationnels » (*extrait de l'Article 6 du règlement FSE*).

Il s'agit de conjuguer une approche d'intégration transversale de ce sujet dans l'ensemble des projets et des actions spécifiques pour accroître la participation et améliorer la situation des femmes dans l'emploi. Les modalités de prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes font l'objet, à la suite de la stratégie par axe d'intervention, d'un chapitre de ce Programme opérationnel, qui précise tant les dimensions spécifiques que transversales.

Spécificité des fonds

« Le Feder et le FSE peuvent financer, de façon complémentaire et dans la limite de 10 % de chaque axe prioritaire d'un Programme opérationnel et de 15% pour l'axe inclusion sociale, des actions relevant du champ d'intervention de leur fonds, pour autant qu'elles soient nécessaires au bon déroulement de l'opération et qu'elles aient un lien direct avec celles-ci. » (*extrait de l'Article 33 du règlement général*).

Cette nouvelle disposition implique des précisions qui sont présentées dans la partie dédiée aux modalités de mises en œuvre du Programme opérationnel national FSE.

ORIENTATIONS GENERALES POUR L'INTERVENTION DU FSE EN FRANCE

Pour la future programmation du Fonds social européen en France, il est établi des orientations générales en lien avec les principaux acteurs qui concourent à sa mise en œuvre : l'Etat et les collectivités territoriales et, en particulier, les Régions et les Départements, ainsi que les partenaires sociaux, les acteurs économiques et le secteur associatif.

Appuyer les politiques des collectivités territoriales

La décentralisation a donné compétence de droit commun aux Conseils régionaux pour la politique d'apprentissage et de formation des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi et/ou d'une nouvelle orientation professionnelle et aux Conseils généraux pour l'inclusion.

²¹ Cf. Partie dédiée à l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes p. 90 à 92

Les Régions ont notamment pour mission de concevoir les « Plans régionaux de développement de la formation professionnelle » et les « Schémas régionaux de développement économique », élaborés de manière partenariale, qui définissent un cadre de travail entre acteurs régionaux sur ces questions.

Les Départements sont au cœur de la lutte contre les exclusions, de l'insertion et interviennent sur la lutte contre les discriminations. Ils en assument le rôle d'ensemblier. Par leurs interventions, ils veillent à préserver un équilibre entre des espaces ruraux qui se recomposent, se repeuplent et des espaces urbains qui ne présentent pas une problématique uniforme mais sont tous porteurs d'enjeux pour l'avenir des populations.

Par ailleurs, les Communes et les Etablissements public de coopération intercommunale (EPCI) s'investissent de plus en plus dans le champ de l'emploi et multiplient les initiatives pour lutter contre les discriminations et favoriser le développement local.

Sur cette base, la programmation du FSE pour 2007-2013 prend en compte ces responsabilités décentralisées et oriente vers les collectivités territoriales une part conséquente des financements par le biais, notamment, des subvention globales.

Soutenir les politiques nationales d'accès à l'emploi et de cohésion sociale

L'intervention du FSE dans le domaine des politiques conduites par l'Etat est concentrée sur les champs de l'emploi et de la cohésion sociale. Dans ces domaines, la programmation du FSE appuie les mesures dont les effets contribuent à la rénovation des systèmes d'emploi, d'éducation, de formation et d'insertion professionnelle et sociale, en transformant leur mode d'intervention. Elle accorde une attention particulière à la sécurisation des trajectoires professionnelles en combattant les effets les plus négatifs d'un marché du travail trop segmenté.

Contribuer à développer le dialogue social

Le programme « Compétitivité régionale et emploi » soutenu par le FSE intègre le champ de l'adaptation des entreprises et des travailleurs. Si les pouvoirs publics, Etat ou collectivités territoriales, ont un rôle incitatif en ce domaine, ce sont les partenaires sociaux qui contribuent aux accords nécessaires pour que les entreprises puissent s'adapter à leur environnement selon des conditions satisfaisantes pour leur salarié(e)s.

Le FSE se doit d'encourager et de faciliter le dialogue social, en particulier au plan local, pour permettre d'avancer sur toutes les questions où il est nécessaire de conjuguer approches individuelles et prise de conscience et actions collectives telles que celles de la valorisation du capital humain, du maintien des seniors dans l'emploi et du vieillissement actif, de la transparence des qualifications et de la validation des acquis, de la formation tout au long de la vie et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Développer les initiatives locales des acteurs économiques et associatifs

Les initiatives locales en faveur de l'emploi prennent une place grandissante dans les politiques de l'emploi dont l'approche est, de plus en plus, territorialisée. Aussi l'intervention du FSE doit également faire place aux initiatives qui émanent de structures locales, regroupées ou non (Communes, syndicats intercommunaux, EPCI, groupements d'employeurs, comités de bassins d'emploi, associations, chambres consulaires...),

notamment dans les domaines de la lutte contre les discriminations, du développement local et de la création d'activités.

LES AXES D'INTERVENTION POUR LE FONDS SOCIAL EUROPEEN 2007-2013

Chacun des axes d'intervention est structuré suivant le même plan de présentation.

RAPPEL DES REFERENCES

- Stratégie européenne de Lisbonne : priorités et lignes directrices 2005-2008
- Domaines d'actions prioritaires du Conseil européen de mars 2006
- Objectifs européens pour 2010
- Situation de la France au regard des objectifs de Lisbonne

La stratégie d'intervention du FSE :

- éléments de cadrage opérationnel,
- finalités poursuivies et types d'opérations mis en œuvre par thèmes d'intervention du CRSN,
- ciblage visé,
- concentration recherchée,
- types d'organismes bénéficiaires possibles.

Les types d'opérations retenus sont élaborés sur la base des contributions régionales au Programme opérationnel national FSE, réalisées par les Préfets de région, en lien avec le partenariat régional. Ces types d'opération regroupent ceux mis en œuvre dans toutes les régions et ceux à l'initiative des régions, en fonction de leur contexte, ainsi que ceux mis en œuvre au plan national.

2.2 - STRATEGIE PAR AXE D'INTERVENTION

AXE D'INTERVENTION 1 : CONTRIBUER A L'ADAPTATION DES TRAVAILLEURS ET DES ENTREPRISES AUX MUTATIONS ECONOMIQUES

RAPPEL DES REFERENCES

Stratégie européenne de Lisbonne renouvelée en 2005

Priorité 2 : Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

LD 16 : Appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale

LD 20 : Favoriser flexibilité et sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du travail en tenant compte du rôle des partenaires sociaux :

- anticiper et gérer les changements (dont les restructurations économiques),
- faciliter les transitions d'emploi, y compris par la formation,
- développer l'activité professionnelle non salariée, la création d'entreprises et la mobilité géographique,
- encourager les formes innovantes et adaptables d'organisation du travail.

Domaines d'actions prioritaires du Conseil européen de mars 2006

- Mieux exploiter le potentiel des entreprises, notamment les PME
- Investir davantage dans la connaissance et l'évaluation

Les objectifs européens en 2010

- Taux de participation à l'éducation et la formation tout au long de la vie des travailleurs de 25 à 64 ans : 12,5%
- Taux d'emploi des 55-64 ans : 50%
- Taux d'emploi global : 70%
- Taux d'emploi des femmes : 60%

Situation de la France au regard des objectifs de Lisbonne

- Taux de participation à l'éducation et la formation tout au long de la vie des travailleurs de 25 à 64 ans : 7,8% en 2004 pour 7,4% en 2003
- Taux d'emploi des 55-64 ans : 37,9% en 2005
- Taux d'emploi global : 63,1% en 2005
- Taux d'emploi des femmes : 57,6% en 2005

Objectifs quantitatifs poursuivis

- Contribuer à augmenter le taux d'emploi des 55-64 ans pour atteindre 50% en 2010 par le soutien au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans
- Contribuer à diminuer le surchômage des jeunes en réduisant l'écart entre le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans de celui des adultes de plus de 25 ans par le développement de l'apprentissage et de l'alternance
- Contribuer à augmenter le taux d'emploi des femmes à 60% en 2010
- Contribuer à augmenter le taux d'accès à la formation tout au long de la vie pour l'ensemble des adultes de 25 à 64 ans à l'horizon 2010, pour se rapprocher du standard communautaire de 12,5% en soutenant les actions de formation des salariés et en sécurisant leur trajectoire professionnelle

RAPPEL DU CADRE DE REFERENCE STRATEGIQUE NATIONAL

« Cette priorité répond aux recommandations du Conseil européen à la France en 2004 et aux domaines d'action prioritaires établis par le Conseil de mars 2006. Elle a pour objectif de contribuer à mettre en place un système plus efficace d'anticipation et de gestion des restructurations sur les territoires. Elle doit participer au maintien et au reclassement des travailleurs âgés dans l'emploi mais aussi développer un meilleur accès à la formation pour les travailleurs peu qualifiés et les salariés des PME et TPE ainsi qu'à améliorer l'accès à l'apprentissage ».

Eléments de cadrage opérationnel

Les branches professionnelles et les entreprises sont désormais conduites à adapter, en permanence, leurs organisations, leurs compétences et savoir-faire aux évolutions technologiques ainsi qu'aux contraintes de la compétition internationale. Ces mutations fragilisent l'économie de nombreux territoires avec des conséquences importantes sur l'emploi.

Aussi est-il nécessaire de développer un système plus efficace d'anticipation et de gestion des mutations économiques pour répondre au double défi de reconversion des secteurs professionnels concernés et de reclassement individuel des salariés.

Pour ce faire, il convient d'accompagner les branches et les entreprises dans l'anticipation de leurs besoins en compétences et les salariés dans leurs démarches d'adaptabilité et de maintien de leur employabilité, d'élever le niveau des qualifications ou de favoriser les reconversions professionnelles en généralisant le développement de la formation tout au long de la vie. Dans ce cadre, 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.

Dans la perspective de dynamiser l'apprentissage et l'alternance, dispositifs qui facilitent l'accès à l'emploi et la qualification et répondent aux besoins de recrutement des entreprises, il convient d'en améliorer la qualité et le nombre des bénéficiaires en les rendant plus attractifs.

Tous les éléments du diagnostic : faible niveau de qualification des actifs, déficits en matière de maîtrise des savoirs de base, moindre accès des salariés peu qualifiés et/ou en situation de précarité professionnelle, des femmes, des handicapés et seniors à la formation professionnelle, confortent la nécessité, pour les entreprises, de s'engager dans des politiques actives de gestion des ressources humaines.

L'amélioration de l'accès de tous les actifs occupés à la formation tout au long de la vie est ainsi un enjeu majeur de cette programmation.

Il s'agit, notamment, d'étendre la validation des acquis à des secteurs professionnels encore peu concernés, d'améliorer l'accès des salarié(e)s des PME.

Il convient, dans le même temps, de prendre en compte les démarches innovantes et collectives dans une approche intégrée des questions d'emploi et de qualification. Elles concernent à la fois, les branches, secteurs ou territoires particulièrement menacés et ceux qui intègrent une dynamique de développement local autour des pôles de compétitivité, de groupements d'employeurs et de systèmes productifs locaux.

Le renouvellement du tissu productif exige également de développer la dynamique entrepreneuriale en renforçant la création de nouvelles entreprises et en favorisant la reprise et la transmission des entreprises existantes.

Cette source importante de création d'emplois, qui connaît un essor vigoureux depuis 2002, doit concerner, en premier lieu, les demandeurs d'emploi et l'accompagnement des créateurs potentiels qui éprouvent le plus de difficultés d'accès aux dispositifs traditionnels d'aide à la création d'entreprises.

Les bénéficiaires potentiels concernés sont ainsi les employeurs et salariés, les actifs non salariés concernés par l'adaptation de leur secteur aux mutations économiques, les partenaires sociaux, les OPCA, les acteurs publics de l'emploi et de la formation au niveau national ou régional, les Conseils régionaux et les autres collectivités territoriales.

De plus, les démarches qui sont encouragées par le FSE sur cette thématique sont ciblées sur les PME/PMI et, lorsque cela est possible, dans une démarche interentreprises.

L'intervention du FSE doit faciliter une mobilisation cohérente des crédits, en articulation avec les dispositifs prévus par les Contrats de projets Etat/Régions, les Contrats d'objectifs et de moyens Etat/Régions pour l'apprentissage et les Programmes opérationnels Feder.

Les actions soutenues par le FSE, au titre de l'« Adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques » sont mises en œuvre au niveau régional hormis des opérations de dimension nationale initiées par les acteurs de l'accompagnement à la création d'activités ou par les partenaires sociaux.

A) ANTICIPER ET GERER LES MUTATIONS ECONOMIQUES

L'accélération du rythme des mutations dans l'ensemble des secteurs d'activité et leur impact sur les entreprises et les personnes incitent à concentrer les efforts sur l'anticipation de ces changements économiques et sociaux et sur l'accompagnement du reclassement des salariés, notamment vers les secteurs en tension, selon une approche territorialisée de l'action publique.

Finalités poursuivies et types d'opérations soutenus par le Fonds social européen

- ***A1/ Anticipation des mutations économiques***

Finalités poursuivies

L'intervention du FSE doit contribuer à améliorer les démarches d'anticipation et de meilleure gestion des mutations économiques sur les territoires, en prenant appui sur la concertation sociale et la mise en réseau des différents types d'acteurs oeuvrant dans ce champ.

Cette mise en réseau doit s'appuyer notamment sur les axes stratégiques déterminés dans le cadre des contrats de projet Etat/Régions (CPER).

A cet effet, un système de veille régionale ou infra régionale sur les ajustements en cours du marché du travail doit permettre de déclencher et réaliser des diagnostics concertés pour définir des plans d'action, notamment pour les actifs occupés les plus fragilisés par les changements.

Afin d'inciter les branches professionnelles et les entreprises à anticiper au mieux l'évolution des emplois et des compétences liée aux mutations de leurs activités (métiers émergents, obsolescence de certaines compétences, besoins de formations notamment sur des compétences professionnelles transversales, mise en œuvre de mobilités professionnelles), il convient de les accompagner notamment avec les outils de la politique contractuelle (contrats d'étude prospectives territoriaux ou bien encore appuis techniques, actions de développement de l'emploi et des compétences destinées à anticiper les fragilités d'emplois).

Types d'opérations mis en œuvre

Pour répondre à ces objectifs, l'intervention du FSE soutient des actions qui visent à favoriser les possibilités d'anticipation des effets négatifs sur l'emploi des mutations dans les territoires, notamment :

- les actions de veille sur les mutations,
 - les diagnostics réalisés en lien avec les partenaires sociaux portant notamment sur l'évolution des ressources humaines des filières, secteurs ou territoires concernés, pour améliorer la connaissance des métiers et des qualifications requises pour identifier les compétences obsolètes, définir les métiers et les qualifications requises à moyen terme, proposer des plans d'action pour adapter les compétences et sauvegarder l'emploi des actifs occupés les plus fragiles,
 - les actions abordant l'anticipation et la gestion des mutations économiques sous l'angle des évolutions organisationnelles et démographiques ainsi que les actions de sensibilisation, de conseil, d'accompagnement du changement à destination notamment des responsables d'entreprises,
 - la reconversion interne de salariés fragilisés dans leur emploi particulièrement dans le cas où l'entreprise opère une mutation organisationnelle et/ou dans la production suite à un changement de décideur économique et redéfinit son cœur de métier. Dans ce cas, le concours du FSE intervient en amont, en anticipation du dispositif classique de reclassement, et permet d'appuyer le parcours de formation du salarié sous contrat de travail,
 - des actions (construction de projets professionnels, validation d'acquis, formation, accompagnement de mobilités, essaimage, appui à la création d'activité...) pour anticiper les ruptures d'emploi et ainsi sécuriser les trajectoires professionnelles des salariés les plus menacés dans leur emploi par les évolutions, notamment les premiers niveaux de qualification et les actifs occupés âgés,
 - la réalisation d'actions individuelles et collectives pour anticiper les besoins et mettre à niveau les compétences (autres que recherche/développement) des ressources humaines des PME/PMI se situant autour des pôles de compétitivité....
- ***A2/ Pratiques innovantes de gestion des ressources humaines pour anticiper les évolutions dans les PME/PMI***

Finalités poursuivies

Dans un contexte en mutation constante, le FSE encourage les pratiques d'anticipation de gestion des ressources humaines et d'ajustement des compétences au sein des PME/PMI, souvent démunies face à ces changements.

Le territoire régional peut constituer un espace adéquat pour sensibiliser les PME/PMI à ces pratiques et accompagner des actions collectives ou individuelles de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans les petites entreprises.

Types d'opérations mis en œuvre

Pour répondre à ces finalités, l'intervention du FSE soutient des actions qui visent au développement de démarches de gestion prévisionnelle des emplois et de compétences (GPEC), en particulier dans les PME et les TPE, notamment :

- le développement d'outils permettant aux entreprises de construire une véritable gestion des ressources humaines : référentiels métiers, outils de positionnement, appui conseil GPEC,
- l'accompagnement de démarches de sensibilisation de dirigeants et de représentants des partenaires sociaux à la GPEC et les actions collectives visant à la réalisation de diagnostics de GPEC dans les PME/PMI,
- des actions collectives ou individuelles facilitant l'accès à la qualification et les actions relevant de démarches de GPEC et d'égalité professionnelle dans les entreprises,
- les actions menées dans le cadre d'accords sectoriels ou territoriaux mobilisant les différents dispositifs (formation, validation des acquis, bilans de compétences...),
- les actions visant à mieux articuler l'évolution de l'organisation du travail et le développement des compétences,
- l'appui-conseil à la concertation sociale dans les entreprises, les branches et sur les territoires et pour la mise en place de démarches de GPEC dans les PME,
- les démarches individuelles de formation en privilégiant les actions de formation qualifiantes et certifiées pour les actifs occupés les moins qualifiés et les plus fragiles (seniors, travailleurs précaires, travailleurs handicapés).

• A3/ Accompagnement des mobilités et du reclassement des salariés

Finalités poursuivies

La gestion d'une crise sur un territoire peut également se traduire par un appui à la reconversion efficace des personnes licenciées. Le concours du FSE est apporté à des opérations concourant au reclassement des salariés privés de leur emploi à l'issue de licenciements économiques pour les accompagner, notamment, vers des secteurs d'activité en déficit de main-d'œuvre qualifiée ou qui offrent des perspectives d'embauches.

Types d'opérations mis en œuvre

Pour répondre à ces objectifs, l'intervention du FSE cofinance des actions qui visent à permettre des reclassements durables, en soutenant notamment :

- des opérations développées sur un territoire en crise par exemple, dans le cadre d'un contrat de site qui mobilise et concentre les moyens de l'ensemble des acteurs cofinanceurs (Etat, 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,
- les opérations et les démarches expérimentales qui s'inscrivent dans la sécurisation des parcours professionnels, notamment par la mise en œuvre, au bénéfice de salariés licenciés, du contrat de transition professionnelle. Le FSE s'attache à conforter et à améliorer l'environnement du dispositif.

Ciblage visé

L'intervention du FSE porte sur les salariés privés de leur emploi ou en situation de précarité pour répondre à une logique de reconversion vers des secteurs d'activité en déficit de main-d'œuvre qualifiée et les secteurs à potentiel de développement. Elle soutient également la formation aux savoirs de base des salariés fragilisés.

Concentration recherchée

Il s'agit de concentrer les efforts, à la fois sur l'anticipation et sur l'accompagnement des changements économiques, sociaux et démographiques en étant attentif à l'équilibre à maintenir entre actions de reclassement « curatives » et actions à visée préventive.

Types d'organismes bénéficiaires possibles²²

Entreprises, partenaires sociaux, AFPA, OPCA, Aract, Oref, Carif, Collectivités territoriales.

Modalités spécifiques de mise en oeuvre

S'agissant des mutations économiques, le FSE intervient en complémentarité ou dans le respect du principe de subsidiarité avec l'intervention ponctuelle du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) qui fait l'objet d'un règlement CE spécifique (à paraître).

B) AGIR SUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES PAR LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET L'AMELIORATION DE LA QUALIFICATION

Le développement de la formation, qu'elle soit alternée ou continue, est un enjeu majeur pour les actifs occupés et les entreprises. Elle nécessite cependant quelques inflexions pour augmenter le nombre de bénéficiaires et s'assurer qu'elle profite réellement à tous. Il s'agit, en effet, de réduire les inégalités d'accès à la formation et de favoriser l'accès à la qualification par la formation en améliorant la gestion des compétences pour tous les âges.

L'analyse des pratiques de formation dans les entreprises montre que trop souvent la formation profite plus aux salariés les plus qualifiés ainsi qu'aux salariés des grandes entreprises. Les entreprises doivent être soutenues dans l'identification et le développement des compétences de leurs ressources humaines et de leurs emplois. Il convient de les accompagner dans toutes les démarches qui visent à faire de la formation un investissement stratégique pour le développement de leur capital humain et mieux prendre en compte toutes les catégories de salariés, notamment les moins qualifiés et les plus exposés à des risques de perte d'emploi ou dont l'employabilité est faible, dans une perspective d'accompagnement et de sécurisation des trajectoires professionnelles. De même, la formation des chefs d'entreprises, principalement des PME et TPE, n'est parfois pas suffisamment prise en compte alors qu'elle permet la sécurisation de l'activité et des emplois générés.

Dans ce contexte, le FSE soutient l'extension de la validation des acquis de l'expérience, élément clé de la formation tout au long de la vie, ainsi qu'en lien avec les pratiques innovantes de gestion des ressources humaines en privilégiant notamment l'enrichissement du travail à tout âge, les organisations du travail apprenantes, la mobilité professionnelle, la gestion des ressources humaines fondée sur la diversité ainsi que la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail et le développement du travail à distance.

²² A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

Finalités poursuivies et types d'opérations soutenus par le Fonds social européen

• *B1/ Développement de l'apprentissage et de l'alternance*

Finalités poursuivies

Le développement de l'apprentissage comme voie d'insertion professionnelle durable des jeunes est un enjeu fort pour la France. La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, prévoit le développement quantitatif et la modernisation de l'apprentissage. Cette loi, relayée par les engagements inscrits dans les contrats d'objectifs et de moyens conclus entre l'Etat et les Régions, illustre une volonté réelle de l'ensemble des acteurs de professionnaliser les jeunes et de faire de ce dispositif, un moyen efficace d'accès à l'emploi.

Dans une perspective de dynamisation de l'apprentissage, d'évolution de la qualification tout au long de la vie professionnelle, de sécurisation des perspectives professionnelles, l'objectif de l'intervention du FSE est d'améliorer la qualité de l'apprentissage pour réduire les taux de rupture en cours de parcours et le rendre plus attractif.

Cette amélioration peut porter sur l'accès au dispositif d'apprentissage, par exemple, en améliorant celui des jeunes filles, et le caractère individualisé du parcours lui-même.

En outre, la co-responsabilité des acteurs du territoire peut être soutenue en instaurant de véritables passerelles pour les jeunes et en inscrivant l'apprentissage au plus près des besoins économiques des Régions, notamment en lien avec les objectifs fixés dans les contrats d'objectifs et de moyens régionaux.

Types d'opérations mis en oeuvre

Pour répondre à ces objectifs, l'intervention du FSE soutient des actions qui visent notamment à :

- l'élargissement de l'offre de formation en fonction des besoins identifiés des entreprises et des jeunes en ouvrant de nouvelles sections et filières et en développant l'apprentissage dans les grandes entreprises,
- l'information, la sensibilisation des entreprises à l'apprentissage,
- l'amélioration de l'orientation des jeunes, notamment par le développement de l'information sur les métiers et les formations pour y accéder,
- l'individualisation de la formation et la prévention des ruptures des contrats en renforçant, notamment, les liens Centre de formation d'apprentis/entreprises et l'encouragement des pédagogies fondées sur l'usage des technologies de l'information et de la communication,
- l'amélioration des conditions d'accès aux formations par alternance : adaptation des formations pour l'accueil des personnes handicapées, développement de la mixité des filières,
- l'amélioration des conditions de travail des apprenti(e)s et la professionnalisation des formateurs/tuteurs et maîtres d'apprentissage,
- l'accompagnement par la formation pour la professionnalisation des emplois créés par les collectivités territoriales, notamment dans le secteur associatif,
- l'accompagnement, la mise en place, le pilotage, la gestion et l'évaluation de partenariats adaptés et performants entre tous les acteurs (partenaires sociaux, branches professionnelles, structures éducatives, centres de formation, ...),
- la sensibilisation des acteurs et par l'amélioration des conditions de formation des jeunes apprenti(e)s.

Ciblage visé

Publics prioritaires, tels que, notamment, les personnes de bas niveaux de qualification, les femmes, les personnes handicapées, les jeunes des ZUS....

Concentration recherchée

L'intervention du FSE est concentrée, notamment, sur les mesures d'ingénierie et de suivi personnalisé permettant une meilleure orientation des jeunes dans une perspective de réduction des taux de rupture : observatoire des métiers, renforcement des liens entre les acteurs du territoire, prise en compte des besoins économiques des entreprises, professionnalisation du tutorat, ainsi que les actions de sensibilisation en direction des entreprises, y compris celles de plus de 250 salariés, pour renforcer l'accès en apprentissage dans ces entreprises.

• **B2/ Stratégies globales de vieillissement actif**

Finalités poursuivies

Il s'agit de prendre en compte, développer et généraliser la mise en œuvre de stratégies globales pour soutenir la dynamique en cours en faveur de l'emploi des seniors, dans le cadre d'une gestion globale plus efficace de la pyramide des âges dans l'entreprise, au profit des jeunes actifs entrant dans l'entreprise et des seniors en vue d'un prolongement de leur vie active professionnelle.

Pour répondre à cet objectif, on s'appuiera sur le plan national concerté pour l'emploi des seniors qui identifie et mobilise des dispositifs, des instruments, des démarches en vue de contribuer à l'augmentation des taux d'emploi des 55-64 ans d'ici 2010.

Types d'opérations mis en oeuvre

L'intervention du FSE est concentrée en priorité sur des actions qui visent l'appui aux dispositifs de maintien des « seniors » dans l'entreprise telles que :

- des bilans de compétences à mi-carrière ou des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière,
- l'actualisation et le développement des compétences, ou la reconnaissance des acquis de l'expérience,
- l'enrichissement des pratiques professionnelles par le partage et l'échange des savoir-faire entre générations en développant le tutorat dans l'entreprise,
- l'amélioration des conditions ou de l'organisation du travail tout au long de la vie professionnelle,
- des mesures d'accompagnement, d'aide au conseil et approches intégrées sur l'ensemble du cycle de la vie professionnelle.

Ciblage visé

Salariés de plus de 45 ans, notamment les moins qualifiés.

Concentration recherchée

Tous types d'opérations concourant et/ou s'inscrivant dans des stratégies globales de vieillissement actifs dans une entreprise, un secteur d'activité ou un territoire.

Types d'organismes bénéficiaires possibles²³

Entreprises, OPCA, partenaires sociaux, AFPA, Aract

²³ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

- **B3/ Développement de l'accès à la formation des salariés qui en sont les plus éloignés, notamment dans les PME/PMI**

Finalités poursuivies

Les résultats très positifs obtenus au cours de la période de programmation précédente ont conforté les orientations fixées pour le FSE et son effet levier concernant la priorité donnée aux travailleurs qui sont les plus éloignés d'un accès à la formation en France.

Le concours du FSE, sur la période 2000-2006, a ainsi permis de renforcer l'accès à la formation continue tant des femmes que les personnels de bas niveaux de qualification et des travailleurs fragilisés dans l'entreprise.

Par ailleurs, les PME et leurs salariés sont traditionnellement les plus difficiles à sensibiliser et à mobiliser aux enjeux dans l'investissement sur les ressources humaines.

Cette orientation, en vue de consacrer les crédits de formation des entreprises au bénéfice des PME et TPE et des salariés les plus fragilisés et insécurisés et d'infléchir les comportements, tant des salariés que des entreprises, est confirmée pour 2007-2013.

Cette mobilisation des acteurs peut également prendre la forme de partenariats pertinents afin de mutualiser les moyens, les outils, les bonnes pratiques, en matière d'information, d'orientation ou de formation des actifs sur un territoire.

Les actions, à ce titre, s'inscrivent dans une perspective plus générale de sécurisation des trajectoires individuelles des actifs occupés. D'une part, elles viennent conforter les démarches globales de parcours de formation qualifiants et de valorisation des acquis de l'expérience professionnelle initiées par les branches, les entreprises ou les OPCA et, d'autre part, elles soutiennent l'accès individuelle à une formation professionnelle longue et qualifiante pour ceux qui sont fragilisés dans leur emploi.

Le FSE peut également s'appuyer sur les nouvelles orientations portées au titre de la politique contractuelle, initiée par l'Etat, avec les partenaires sociaux et les branches professionnelles.

Types d'opérations mis en oeuvre

Pour répondre à ces finalités, l'intervention du FSE soutient des actions qui visent notamment à :

- accompagner les démarches individuelles de formation et de qualification des salariés (renforcement du congé individuel de formation (CIF) et activation du droit individuel à la formation (DIF),
- soutenir en priorité le développement des plans de formation des PME (moins de 250) et plus spécialement des entreprises de moins de 50 salariés, en privilégiant les entreprises implantées en zone urbaine sensible. Pour les entreprises de petite taille, les projets peuvent concerner un accompagnement spécifique de l'encadrement,
- développer les formations de premiers niveaux (maîtrise des savoirs de base...),
- consolider les compétences des actifs tout au long de la vie professionnelle en particulier dans les secteurs d'activité où le déficit de compétences et de qualifications constitue un frein au développement de l'emploi, notamment en raison de l'obsolescence des compétences ou de la fragilité des publics concernés.

Ciblage visé

Salariés de bas niveaux de qualification, personnes confrontées à des situations d'illettrisme ou ne maîtrisant pas les savoirs de base, femmes, jeunes entrant ou en

situation précaire dans l'entreprise, travailleurs handicapés et actifs occupés en deuxième partie de carrière (plus de 45 ans).

Concentration recherchée

Actifs des PME et des TPE

Types de bénéficiaires possibles²⁴

Entreprises, branches professionnelles, OPCA, Partenaires sociaux, Fongecif...

• **B4/ Développement de la validation des acquis de l'expérience**

Finalités poursuivies

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un élément clé de la Formation tout au long de la vie car elle permet d'obtenir une qualification reconnue. Elle s'inscrit dans la GPEC de l'entreprise en donnant une traduction concrète et visible de la notion « d'entreprise apprenante ». Elle contribue nécessairement à la professionnalisation des actifs dans des métiers et secteurs en plein développement.

L'Etat, en concertation avec les Régions et les partenaires sociaux, pilote le développement de la validation des acquis de l'expérience, facteur de sécurisation, des trajectoires professionnelles, de mobilité interne ou externe des actifs ainsi que de promotion sociale.

Si l'objectif national était de tripler le nombre de bénéficiaires de la validation des acquis de l'expérience à l'horizon 2006, le recours à ce dispositif est encore insuffisamment développé, en particulier pour les publics et les profils cibles du FSE : travailleurs de bas niveaux de qualification, salariés des PME, personnes en situation professionnelle précaire.

A ce titre, le FSE doit permettre un recours plus large et plus systématique à la validation des acquis de l'expérience, notamment dans les secteurs et les branches professionnelles dans lesquelles le recours à la VAE est peu utilisé, les TPE et les PME et dans les métiers des services à la personne.

Types d'opérations mis en oeuvre

Pour répondre à ces finalités, l'intervention du FSE cofinance des actions qui visent notamment à :

- développer l'activité de validation des acquis de l'expérience pour un plus grand nombre de bénéficiaires, en communiquant sur la démarche et en professionnalisant les acteurs,
- développer l'information, le conseil personnalisé et l'accompagnement et l'appui des candidats,
- dépasser l'approche individuelle de la validation des acquis de l'expérience pour l'intégrer dans des démarches collectives de branches ou d'entreprises,
- développer une offre de formation complémentaire, nécessaire à l'acquisition d'une certification reconnue (diplômes de l'éducation nationale et titres du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, certificat de qualification d'une branche professionnelle),
- améliorer la coordination globale et l'ingénierie du dispositif, en particulier en vue d'améliorer la lisibilité de la certification et ses liens avec les métiers émergents.

²⁴ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

Ciblage visé

Sur les publics cibles, publics dont les qualifications risquent de devenir obsolètes, salariés en deuxième partie de carrière, salariés en situation d'illettrisme, salariés des PME et TPE, du secteur des services à la personne et les secteurs et branches engagés dans une logique de contrat d'objectif.

Concentration recherchée

PME/TPE, branches professionnelles qui n'ont pas recours à la VAE et sont à outiller

Type d'organismes bénéficiaires²⁵

Conseils régionaux, branches professionnelles, entreprises, OPCA, organismes de formation, partenaires sociaux, AFPA, Greta, Services de l'Etat...

C) SOUTENIR LA CREATION D'ACTIVITE ET PROMOUVOIR L'ESPRIT D'ENTREPRISE

RAPPEL DU CADRE DE REFERENCE STRATEGIQUE NATIONAL

« Il importe de répondre à l'enjeu démographique de transmission des entreprises par un accompagnement et un soutien au conseil pour la création, la transmission et la reprise d'activités ainsi qu'un appui aux démarches d'essaimage de TPE sur les territoires. Une attention particulière sera portée à la création par les demandeurs d'emplois et les bénéficiaires de minima sociaux à l'accompagnement et à la formation des créatrices et repreneuses d'entreprises. Les actions visant l'accompagnement à l'auto-crédation d'activité par les plus démunis et par les habitants des Zones urbaines sensibles, qui n'ont généralement pas accès aux dispositifs classiques seront également à renforcer. Les secteurs liés à l'économie sociale et à l'utilité sociale feront l'objet d'une attention particulière. Sur l'ensemble de ces thématiques, il s'agira, en parallèle, de renforcer la mise en réseau des acteurs territoriaux et de poursuivre la démarche de professionnalisation des acteurs et relais. »

La France connaît ces trois dernières années un intérêt certain pour la création d'entreprises avec la reprise des entreprises artisanales et l'essor des professions libérales. Ce mouvement, à l'initiative notamment de demandeurs d'emplois, doit être conforté et beaucoup reste à faire pour diffuser l'esprit d'entreprendre et faciliter la création d'entreprises.

Finalités poursuivies et types d'opérations mis en oeuvre par le Fonds social européen

- **C1/ Accompagnement des créateurs ou repreneurs d'entreprises et/ou d'activités**

Finalités poursuivies

Les actions menées permettent d'accompagner les projets de création ou de reprise d'activité en rendant l'entrepreneuriat accessible à tous, notamment aux femmes. Elles forment les candidats à la création et à la reprise d'entreprises. Elles soutiennent les démarches globales et intégrées qui comprennent la formation, l'accompagnement et le

²⁵ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

suivi post création au niveau d'un secteur professionnel ou d'un bassin d'emploi afin d'éviter les échecs importants constatés les trois premières années d'activité.

L'intervention du FSE doit particulièrement être orientée au bénéfice des publics « créateurs » les plus démunis et éloignés du système bancaire traditionnel. Dans cette logique, on doit s'appuyer sur l'action des réseaux du champ associatif qui oeuvrent au développement de la création d'activités par un accompagnement spécifique de ces publics prioritaires. Il est nécessaire également de soutenir l'action initiée par des structures associatives qui promeuvent et sensibilisent à la création d'entreprise.

Le FSE vient soutenir également les organisations d'employeurs, les chambres consulaires et les réseaux de professionnels dans l'accompagnement des démarches de leurs adhérents en matière de cession et de transmission d'activité.

Le FSE doit pouvoir accompagner les démarches innovantes en post-crédation, permettant davantage de création d'emplois salariés, actuellement le point faible de l'accompagnement en France.

Enfin, ces réseaux s'attacheront à développer, par tout moyen ad hoc, l'accompagnement des projets portés par les habitants des quartiers urbains en difficulté.

Types d'opérations mis en oeuvre

Le FSE intervient pour cofinancer des actions telles que notamment :

- la promotion de l'esprit d'entreprise, notamment auprès des apprentis et des salariés : sensibilisation, information, orientation vers des secteurs porteurs, notamment les services à la personne...,
- l'appui à la création et à la reprise d'entreprise par la mutualisation de l'offre de service des différents acteurs qui soutiennent la création et la reprise d'activités,
- l'accompagnement et les formations de courte durée complémentaires pour les candidats à la création, la reprise ou la transmission d'entreprise, connaissant des difficultés particulières ou confrontés à des discriminations particulières sur le marché de l'emploi,
- l'accompagnement qualifié du créateur (mise en place d'une démarche qualité s'il y a lieu, parcours de formation pour les collaborateurs d'une structure) par un réseau professionnalisé,
- le soutien particulier pour la création ou la reprise d'entreprise par les femmes : sensibilisation, promotion, information, accompagnement des créatrices...,
- la mise en oeuvre de démarches originales ou de dispositifs ad hoc pour promouvoir et soutenir la création d'activités dans les territoires en difficulté comme les zones urbaines sensibles ou les zones rurales en difficulté ou isolées.

Ciblage visé

Sur les publics créateurs particulièrement les plus démunis et les publics repreneurs d'activité.

Type d'organismes bénéficiaires²⁶

Collectivités territoriales, organismes consulaires, réseaux de créateurs...

²⁶ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

C2/ Professionnalisation des réseaux de la création d'activités

Finalités poursuivies

L'amélioration des compétences des collaborateurs, le développement territorial, la mutualisation du concours des financeurs publics produisent un effet levier sur la création d'emploi et sa pérennité. Les résultats obtenus, notamment par les réseaux associatifs de l'accompagnement du créateur, au cours la période de la programmation 2000-2006, plaident pour diffuser encore plus largement leur action.

Types d'opérations mis en œuvre

Soutien et renfort de la professionnalisation des réseaux de soutien à la création d'activités par des actions de formation au bénéfice notamment des collaborateurs de ces réseaux, mise en place de démarche/qualité.

Ciblage visé

Collaborateurs des réseaux de créateurs(trices) d'entreprises

Concentration recherchée

Qualité du service dans les quartiers urbains difficiles

Types d'organismes bénéficiaires possibles²⁷

Réseaux associatifs...

²⁷ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

AXE D'INTERVENTION 2 : AMELIORER L'ACCES A L'EMPLOI DES DEMANDEURS D'EMPLOI

RAPPEL DES REFERENCES

Stratégie européenne de Lisbonne renouvelée en 2005

Priorité 1 : Attirer un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail

LD 16 : Appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale

LD 17 : Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie au travail

LD 18 : Créer des conditions d'accès au marché du travail qui favorisent l'insertion des demandeurs d'emploi et des personnes défavorisées

LD 19 : Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail

Domaines d'actions prioritaires du Conseil européen de mars 2006

- Augmenter les possibilités d'emploi pour les catégories prioritaires : jeunes, seniors et population issue de l'immigration
- Investir davantage dans la connaissance et l'évaluation

Objectifs européens pour 2010

Taux d'emploi global : 70%

Taux d'emploi des femmes : 60%

Taux de participation des chômeurs de longue durée à une mesure active : 25%

Situation de la France au regard des objectifs de Lisbonne

Taux d'emploi global : 63,1% en 2005

Taux d'emploi des femmes : 57,6% en 2005

Taux de participation des chômeurs de longue durée à une mesure active en 2002 : 28, 4% pour les chômeurs de 12 mois adultes et 31,3 % pour les jeunes chômeurs de 6 mois

Objectifs quantifiés

- Contribuer à augmenter le taux d'emploi des 55-64 ans pour atteindre 50% en 2010 par le soutien au retour à l'emploi des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.
- Contribuer à diminuer le surchômage des jeunes en réduisant l'écart entre le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans de celui des adultes de plus de 25 ans par le renforcement de l'accueil et de l'orientation.
- Contribuer à la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes d'ici 2010, par le soutien à la mise en œuvre des politiques d'égalité dans les entreprises.
- Contribuer à augmenter le taux d'accès à la FTLV pour l'ensemble des adultes de 25 à 64 ans à l'horizon 2010, pour se rapprocher du standard communautaire de 12,5% en soutenant les actions de formation pour les demandeurs d'emploi.

RAPPEL DU CADRE DE REFERENCE STRATEGIQUE NATIONAL

« Cette priorité s'inscrit dans les domaines prioritaires déterminés par le Conseil européen de mars 2006 qui invite à augmenter le taux d'emploi des jeunes, des seniors et des populations issues de l'immigration. Cette action doit se traduire par un effort accru de résorption du chômage grâce à une meilleure efficacité du service public de l'emploi. Elle contribue à l'amélioration de la formation des jeunes et des adultes et au retour à l'emploi des femmes et des chômeurs de plus de 50 ans. Elle vise également à l'intégration des migrants. »

Éléments de cadrage opérationnel

La persistance d'un niveau élevé de chômage et le caractère sélectif du marché du travail, notamment à l'égard des jeunes, des seniors et des femmes, requièrent la mise en œuvre de mesures d'accompagnement adaptées facilitant l'accès à l'emploi. Il s'agit, dans cet axe, de renforcer le suivi personnalisé des demandeurs d'emploi présentant un risque élevé de chômage de longue durée et de privilégier une approche globale de la personne, notamment pour les jeunes.

Pour ceux des demandeurs d'emploi qui s'engagent dans un parcours de formation, une phase préalable de construction du projet peut s'avérer nécessaire.

Le dispositif d'intervention en faveur des chômeurs est encore trop éclaté. La coordination des opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation en renforce l'efficacité, en mettant en cohérence l'ensemble des dispositifs. Cette politique d'accompagnement vers l'emploi s'appuie sur un effort d'amélioration de la qualification.

Le développement de la participation durable des femmes et des migrants au marché du travail permet d'affronter les défis démographiques et de croissance économique par l'augmentation des taux d'emploi dans le cadre des objectifs de Lisbonne.

Les actions soutenues par le FSE, au titre de l'accès à l'emploi des demandeurs d'emplois, sont mises en œuvre aux niveaux régional, départemental ou local pour soutenir l'action du service public de l'emploi et de ses partenaires, des collectivités territoriales, des acteurs de l'accompagnement professionnel et de leurs partenaires afin de renforcer leur coordination dans le cadre d'une action « territorialisée ».

Au niveau national, le FSE contribue également à la mise en œuvre de formations linguistiques pour les migrants, notamment dans le cadre de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé).

A) SOUTENIR LA MODERNISATION DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI POUR UNE MEILLEURE EFFICACITE DU FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

RAPPEL DU CADRE DE REFERENCE STRATEGIQUE NATIONAL

« Soutenir et coordonner les actions de prévention et de résorption du chômage par l'amélioration du suivi personnalisé et l'accompagnement des demandeurs d'emploi, en particulier les plus en difficulté, grâce notamment aux techniques de détection précoce des risques de chômage de longue durée sur la base de diagnostics réalisés à l'inscription. »

Favoriser la coordination des différents partenaires du service public de l'emploi : services de l'État, UNEDIC, ANPE et structures d'accueil et d'orientation pour les jeunes ainsi que les collectivités territoriales...

C'est dans ce cadre que seront soutenues les Maisons de l'emploi qui offrent, désormais, aux demandeurs d'emploi, un service de proximité simplifié et de meilleure qualité et facilitent l'accès à l'emploi et à la formation. »

Finalités poursuivies et types d'opérations mis en oeuvre par le Fonds social européen

- ***A1/ Accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi non indemnisés présentant un risque élevé de chômage de longue durée***

Finalités poursuivies

Les politiques publiques conduites dans ces domaines visent à moderniser le service public de l'emploi pour mieux accompagner vers l'activité. Le principe d'activation de la demande d'emploi et de prévention du chômage de longue durée s'incarne notamment dans le projet d'accès à l'emploi établi par l'ANPE pour chaque demandeur d'emploi.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les demandeurs d'emploi bénéficient, en effet, d'un suivi mensuel personnalisé. Par ailleurs, l'ANPE construit des parcours qui correspondent à des réponses différenciées et ciblées en fonction de la distance à l'emploi de chaque demandeur, telle que mesurée lors de son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi. Lorsque la distance à l'emploi est importante, l'ANPE met ainsi en place des parcours dit de « recherche accompagnée ».

En outre, le service d'appui à la définition du projet de formation, mis en oeuvre par l'AFPA, a pour objectif de permettre au demandeur d'emploi de construire son projet de formation. Il comporte :

- la définition d'un projet réaliste correspondant au projet professionnel,
- la définition d'un parcours de formation adapté aux besoins de formation et aux acquis de l'intéressé,
- la recherche d'organismes de formation, des financements, de la rémunération et du type de validation.

Types d'opérations mis en oeuvre

Le FSE intervient pour cofinancer les mesures d'accompagnement destinées au retour à l'emploi des demandeurs d'emploi non indemnisés présentant un risque élevé de chômage de longue durée et permettre la définition d'un projet d'accompagnement en soutenant :

- les aides et les prestations sous-traitées délivrées aux demandeurs d'emploi non indemnisés présentant un risque élevé de chômage de longue durée, pris en charge dans le cadre du parcours de recherche accompagnée (notamment les prestations d'accompagnement recherche ou projet, les prestations de mobilisation vers l'emploi, les ateliers, les bilans de compétences approfondis, les évaluations, les aides à la mobilité...),
- la construction et la validation des projets de formation, le repérage des besoins de validation, la définition des étapes de parcours de formation.

Ciblage visé

Sur les demandeurs d'emploi non indemnisés présentant un risque élevé de chômage de longue durée.

Concentration recherchée

La prise en compte du risque de chômage de longue durée permet de franchir un nouveau saut qualitatif dans l'accompagnement personnalisé, en concentrant l'action du FSE sur les publics les plus fragilisés.

- **A2/ Accès des jeunes au marché du travail par un renforcement de l'accueil et de l'orientation**

Les Missions locales, structures d'accueil d'information et d'orientation des jeunes, ont la charge de la mise en œuvre du droit à l'accompagnement vers l'emploi durable des jeunes en difficulté. A ce titre, elles effectuent l'accompagnement des jeunes en parcours Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

Le CIVIS a pour objectif d'accompagner les jeunes dans leur projet d'insertion dans un emploi durable ou dans leur projet de création ou de reprise d'une activité non salariée. Les actions proposées sont adaptées aux difficultés rencontrées par chaque jeune et à la situation du marché du travail.

Il peut s'agir de mesures d'orientation, de qualification ou d'acquisition d'expérience professionnelle, l'accompagnement renforcé et personnalisé étant assuré par un référent.

Types d'opérations mis en oeuvre

Le FSE intervient pour cofinancer des projets clairement délimités au bénéfice des jeunes sans qualification en parcours CIVIS.

Ciblage visé

Les jeunes, notamment, issus de quartiers urbains sensibles et les jeunes sans qualification résidant en zone rurale

Concentration recherchée

Le partenariat avec le monde économique permet aux missions locales de proposer aux jeunes des contrats de travail et des parcours qualifiants. Seront cofinancées, en priorité, les missions locales disposant d'outils de gestion et de comptabilité par projet.

- **A3/ Coordination des acteurs de l'emploi**

Finalités poursuivies

Pour améliorer le fonctionnement du marché du travail, il convient de favoriser la coordination des acteurs de l'emploi et de la formation, notamment dans le cadre des Maisons de l'emploi. Celles-ci ont été créées par la loi de programmation pour la cohésion sociale de janvier 2005. Pilotées par les collectivités locales, elles fédèrent et mutualisent les moyens de la lutte contre le chômage à l'échelle du bassin de l'emploi dans un souci de proximité des utilisateurs.

Le FSE intervient au niveau régional, départemental ou local pour soutenir l'action du service public de l'emploi et de ses partenaires et renforcer leur coordination dans le cadre d'une action « territorialisée ». Il doit faciliter le rapprochement opérationnel des acteurs qui concourent à l'emploi et à la formation et la mise en cohérence des dispositifs.

Types d'opérations mis en oeuvre

Pour répondre à ces objectifs, le FSE soutient des actions telles que l'ingénierie des structures de coordination des acteurs de l'emploi et de la formation, en particulier les Maisons de l'emploi pour optimiser la qualité des services rendus : prestations portant, par exemple, sur le diagnostic ou les plans d'action (état des lieux, identification des besoins des publics, cartographie...), animation (organisation de la concertation entre les différents acteurs de la Maison de l'emploi ou des structures de coordination emploi/formation), formation (professionnalisation des acteurs) et outillage (création d'outils communs tels qu'un site Internet) et les plates-formes territoriales et ou

sectorielles d'accompagnement vers l'emploi, à l'initiative, notamment, des acteurs économiques.

Types d'organismes bénéficiaires possibles²⁸

ANPE, AFPA, Missions locales, Maisons de l'emploi, Centres d'information des droits des femmes, Plans locaux pour l'insertion et l'emploi, autres partenaires associés Assédics, collectivités locales, partenaires privés, plates-formes ad hoc

B) DEVELOPPEMENT DES POLITIQUES ACTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR FACILITER L'ACCES ET LE RETOUR A L'EMPLOI DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LEUR MOBILITE

RAPPEL DU CADRE DE REFERENCE STRATEGIQUE NATIONAL

« Soutenir le développement de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, jeunes et adultes, notamment les actions de formations qualifiantes mises en œuvre par les Conseils régionaux pour répondre rapidement aux évolutions du marché du travail, renforcer les qualifications et sécuriser les parcours professionnels, en lien avec les Plans régionaux de développement de la formation professionnelle.

Appuyer le développement du partenariat territorial permettant de définir des stratégies d'accès à l'emploi et de les mettre en œuvre au plus près des besoins des acteurs. Une attention particulière sera portée aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. »

Finalités poursuivies et types d'opérations mis en oeuvre par le Fonds social européen

Finalités poursuivies

L'accès à l'emploi passe généralement par un effort d'amélioration de la qualification des demandeurs d'emploi via la formation ou la validation des acquis. Cette action vise à combler des déficits identifiés de qualification :

- le développement de politiques actives de formation professionnelle en direction de jeunes et des adultes pour faciliter l'accès à l'emploi par la qualification, le développement des compétences individuelles et leur adéquation aux opportunités d'emploi, pour sécuriser les parcours professionnels. Ces politiques sont construites en fonction des enjeux identifiés dans les diagnostics régionaux,
- l'effort particulier entrepris en faveur des femmes et des plus de 50 ans, notamment dans le cadre de plans d'action territoriaux, en s'inspirant, notamment, des bonnes pratiques du programme Equal.

Types d'opérations mis en oeuvre

Pour répondre à ces objectifs le FSE intervient pour cofinancer des actions telles que :

- améliorer la connaissance des métiers, les dispositifs d'orientation et de formation,
- construire des actions et parcours de formation préqualifiantes et qualifiantes mis en place, notamment par les Conseils régionaux en lien avec le Plan régional des formations professionnelles,
- lutter contre les difficultés de recrutement, notamment dans les métiers en tension,
- développer la validation des acquis de l'expérience,
- former à la création et la reprise d'entreprises,

²⁸ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

- construire des plans d'action territoriaux et partenariaux relatifs à l'emploi des hommes et des femmes de plus de 50 ans.

Ciblage visé

Les actions seront ciblées, notamment, sur les publics qui bénéficient plus difficilement de la formation professionnelle : demandeurs d'emploi non qualifiés, femmes, seniors, travailleurs handicapés et publics victimes de discriminations. En ce qui concerne les jeunes, seront privilégiés les jeunes sans qualification dont on recherche à favoriser l'accès à la formation en alternance mais aussi les jeunes diplômés dont l'insertion professionnelle s'avère difficile, en particulier les jeunes femmes et les jeunes issus de l'immigration.

Concentration recherchée

Les actions de formation proposées doivent répondre aux besoins de qualification, notamment pour de nouveaux métiers ou des secteurs fortement créateurs d'emplois. L'action entreprise doit s'articuler avec les besoins de main-d'œuvre qualifiée des entreprises.

Types d'organismes bénéficiaires possibles²⁹

Conseil régional, collectivités territoriales, SPER, partenaires sociaux, organismes consulaires, associations.

C) AMELIORATION ET DEVELOPPEMENT DE L'ACCES ET DE LA PARTICIPATION DURABLE DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

RAPPEL DU CADRE DE REFERENCE STRATEGIQUE NATIONAL

« La prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes devra notamment favoriser la mixité des emplois, l'accès des femmes aux postes à responsabilité et s'attaquer aux causes des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes. De surcroît, il s'agira de promouvoir des mesures facilitant l'articulation des temps de vie, notamment le développement de modes de garde d'enfants et l'aide à domicile pour les personnes dépendantes. »

Finalités poursuivies et types d'opérations mis en oeuvre par le Fonds social européen

Finalités poursuivies

Depuis trente ans, la participation des femmes au marché du travail s'est améliorée, comme en témoigne la progression de leur taux d'emploi. Cependant, la qualité des emplois créés doit être prise en compte, et pour les moins qualifiées d'entre elles, c'est la précarité qui domine.

Afin de réduire les écarts persistants entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi (moindre accès à la formation, trajectoires professionnelles moins valorisantes, écarts de rémunération et difficulté à articuler la vie privée et la vie professionnelle), le FSE participe au financement de mesures visant à améliorer l'accès des femmes à des emplois de qualité et l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail.

²⁹ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

La loi du 23 mars 2006 prévoit de supprimer, avant le 31 décembre 2010, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes grâce à des négociations au niveau des entreprises et des branches professionnelles. Elle prévoit également de favoriser l'accès des femmes à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Le FSE intervient avec l'objectif d'aider les entreprises à la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle afin d'assurer la mixité des emplois et de contribuer à l'accès des femmes aux postes à responsabilité et la suppression des écarts de rémunération.

Une meilleure articulation des temps de vie personnelle et professionnelle conditionne les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit, notamment, de promouvoir le développement de modes de garde d'enfants et d'aide à domicile pour les personnes dépendantes.

L'Aide à la reprise d'activité des femmes (ARAF) est une aide qui vise à favoriser la reprise d'activité (emploi, création d'activité, reprise d'entreprise ou formation) des femmes en difficulté, notamment les bénéficiaires de minima sociaux ayant la charge d'un ou de plusieurs enfants de moins de six ans, permettant de faire face aux frais générés par la garde des enfants.

Types d'opérations mis en oeuvre

Pour répondre à ces objectifs, le FSE intervient pour cofinancer des actions telles que :

- sensibilisation, formation de l'ensemble des acteurs socio économiques afin de promouvoir l'égalité professionnelle
- formation et appui conseil à la mise en oeuvre de politiques d'égalité professionnelle (recrutement, formation, conditions de travail, mobilité, promotion, rémunération) dans les entreprises et les branches professionnelles, en application de la loi, aide à l'obtention de labels,
- accès à la formation des conjointes d'exploitant, artisan, commerçant, profession libérale,
- aide à la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle,
- aide à la mise en oeuvre de modes de garde d'enfants innovants et d'aide à domicile des personnes dépendantes, expérimentation de nouvelles structures de garde (via les groupements d'entreprises, par exemple), soutien aux démarches collectives et locales pour concilier les temps de vie,
- professionnalisation des actifs de ces secteurs et appui à la mobilité géographique,
- formations et remise à niveau des femmes en vue de leur retour sur le marché du travail,
- aide au retour à l'emploi, mise en oeuvre par l'ANPE, des femmes en grande difficulté pour les accompagner dans leur retour à l'emploi ou à la formation,
- élargissement des choix professionnels des jeunes filles et des femmes pour l'accès aux filières porteuses d'emploi.

Pour ces types d'actions, on pourra s'inspirer des bonnes pratiques du programme Equal.

Ciblage visé

Femmes demandeurs d'emploi, salariées en particulier peu qualifiées, conjointes d'exploitant agricole, d'artisan, de commerçant ou de profession libérale, femmes ou familles monoparentales ou couples dont les problèmes d'articulation des temps de vie fragilisent l'activité professionnelle de l'un des membres ainsi que les femmes issues de l'immigration et femmes en zones rurales.

Concentration recherchée

L'accent doit être mis dans cette programmation sur l'accompagnement de la mise en oeuvre de la loi pour l'égalité salariale au travers, notamment, des accords d'égalité. C'est, prioritairement, dans le cadre de la gestion des ressources humaines au sein des entreprises que doit être poursuivie la mise en oeuvre de l'égalité. En ce qui concerne les modes de

garde, l'action du FSE doit se concentrer sur des propositions innovantes, s'inspirant du programme Equal, qui complètent les modes de garde traditionnels.

Types d'organismes bénéficiaires possibles³⁰

Services d'orientation, organismes de formation, intermédiaires de l'emploi, entreprises, branches professionnelles, chambres consulaires, associations, notamment les centres d'information des droits des femmes, partenaires sociaux, ANPE, collectivités territoriales.

D) INTEGRATION PROFESSIONNELLES DES MIGRANTS SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Finalités poursuivies et types d'opérations mis en oeuvre par le Fonds social européen

Finalités poursuivies

Pour faciliter l'accès à l'emploi des travailleurs migrants, confrontés à un taux de chômage particulièrement élevé, il conviendra de développer des actions favorisant l'intégration sociale et professionnelle des populations immigrées.

Le FSE cofinance les formations linguistiques et l'accès à la validation des acquis de l'expérience pour les migrants déjà présents sur le territoire, ainsi que les actions de professionnalisation des formateurs, mises en oeuvre, notamment par l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé). Sa création, en 2006, traduit la volonté des pouvoirs publics de coordonner, sur le territoire national, les actions d'intégration des populations immigrées.

Types d'opérations mis en oeuvre

Pour répondre à ces objectifs, le FSE intervient pour cofinancer des actions telles que :

- l'apprentissage linguistique pour les immigrés installés en France depuis plusieurs années : prescription et formation,
- la formation des formateurs,
- la validation des acquis de l'expérience.

Ciblage visé

Migrants déjà présents

Concentration recherchée

Dans ce cadre, l'intervention du FSE est concentrée sur l'amélioration, par la formation linguistique, des chances d'accès des migrants au marché du travail.

Organismes bénéficiaires³¹

Acsé (procédure de marchés publics pour sélectionner les organismes de formation), secteur associatif, organismes de formation, services de l'Etat

³⁰ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

³¹ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

AXE D'INTERVENTION 3 : RENFORCER LA COHESION SOCIALE ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS POUR L'INCLUSION SOCIALE

RAPPEL DES REFERENCES

Stratégie européenne renouvelée en 2005

Priorité 1 : Attirer un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail

LD 16 : Appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale

LD 18 : Créer des conditions d'accès au marché du travail inclusif qui favorisent l'insertion des demandeurs d'emploi et des personnes défavorisées

Domaines d'actions prioritaires du Conseil européen de mars 2006

- Augmenter les possibilités d'emploi pour les catégories prioritaires : jeunes, seniors et population issue de l'immigration
- Investir davantage dans la connaissance et l'évaluation

Objectifs européens pour 2010

- Taux d'emploi global : 70%
- Taux d'emploi des femmes : 60%
- Taux maximal de jeunes quittant prématurément l'école : 10%

Situation de la France au regard des objectifs de Lisbonne

Taux de jeunes quittant prématurément l'école : 8,7%, en 2002

RAPPEL DU CADRE DE REFERENCE STRATEGIQUE NATIONAL

« Cette priorité vise la réduction des inégalités territoriales face à l'emploi, et l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Elle participe également à la lutte contre les discriminations, pour la diversité et l'inclusion sociale ainsi qu'à la réduction de l'échec scolaire. Elle contribue ainsi à renforcer la cohésion sociale, notamment dans les quartiers défavorisés ». Renforcer la cohésion sociale permettra de renouveler les bases de la compétitivité en augmentant le potentiel de croissance.

Objectifs quantifiés poursuivis

- Contribuer à augmenter le taux d'emploi des 55-64 ans pour atteindre 50% en 2010 par le soutien à la lutte contre les discriminations par l'âge.
- Contribuer à diminuer le surchômage des jeunes en réduisant l'écart entre le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans de celui des adultes de plus de 25 ans par le soutien au retour à l'emploi des jeunes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, en particulier les jeunes des zones urbaines sensibles, et à la lutte contre le décrochage scolaire.
- Contribuer à augmenter le taux d'accès à la formation tout au long de la vie pour l'ensemble des adultes de 25 à 64 ans à l'horizon 2010, pour se rapprocher du standard communautaire de 12,5%, en soutenant les actions de formation pour les personnes en difficulté particulière d'insertion et les bénéficiaires du RMI.
- Contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des femmes pour atteindre 60% en 2010.

Eléments de cadrage opérationnel

Dans un contexte de chômage élevé, les difficultés d'accès au marché du travail sont renforcées pour certaines personnes, pour des raisons diverses (absence de qualifications, discriminations, handicaps physiques ou sociaux, ruptures dans un parcours personnel ou professionnel) qui peuvent parfois se cumuler. L'inégalité des territoires peut se révéler être, par ailleurs, un facteur aggravant d'exclusion. Cela suppose une évaluation fine afin d'élaborer des stratégies adaptées qui soient communes à l'ensemble des acteurs.

Il convient, tant aux niveaux national que territorial, de faciliter d'une part l'émergence et la consolidation qualitative de l'offre d'insertion durable et de développer, d'autre part, des actions d'insertion dans l'emploi et de lutte contre les exclusions qui favorisent la diversité et intègrent le principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Le processus de décrochage en matière d'emploi des quartiers en difficulté doit être enrayer et les écarts constatés entre ces derniers et le reste du territoire doit être atténué si ce n'est résorbé.

Au niveau régional, le FSE renforce les moyens et optimise les démarches entreprises à l'échelle régionale, départementale et locale pour favoriser l'insertion et l'accès à l'emploi des jeunes et des adultes en difficulté, ainsi que des bénéficiaires des minima sociaux. Il encourage la lutte contre les discriminations et la lutte contre le décrochage scolaire.

A cette fin, le FSE intervient tout particulièrement pour appuyer l'action des collectivités territoriales et des acteurs locaux dans une logique de projet, global et intégré, et dans le cadre d'une action territorialisée qui organise coordination et mise en synergie.

Au niveau national, le FSE contribue au parcours de formation spécifique prévu pour les jeunes en grande difficulté dans le cadre du dispositif « Défense, 2^{ème} chance », à un parcours de qualification en direction des jeunes en très grande difficulté, au service civil volontaire ainsi qu'au développement d'actions spécifiques de lutte contre les discriminations raciales qui relèvent d'actions et/ou de structures nouvelles.

Il permet le renforcement des parcours d'accès à la qualification des personnes les plus éloignées de l'emploi, en vue de leur insertion professionnelle, notamment des jeunes, des adultes en difficulté, des bénéficiaires de minima sociaux ainsi que des bénéficiaires de contrats aidés.

I) COHESION SOCIALE

Finalités poursuivies et types d'opérations soutenus par le Fonds social européen

- ***A/ Retour à l'emploi des jeunes et des adultes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles ainsi que des personnes bénéficiaires des minima sociaux***

Finalités poursuivies

La montée des précarités sociales et professionnelles s'est traduite par des difficultés d'insertion et un rapport ténu au monde du travail pour les jeunes sans qualification ou récemment diplômés, les adultes « déqualifiés » sur le marché du travail, les familles monoparentales, les populations isolées ou en voie de marginalisation.

L'objectif des contrats aidés proposés aux bénéficiaires de minima sociaux est de favoriser le retour à l'emploi des jeunes et adultes les plus en difficulté et des bénéficiaires de minima sociaux.

Le FSE contribue, notamment, aux actions de formation dans le cadre des contrats aidés qui leur sont destinés, afin de construire des parcours d'accompagnement individualisés vers la qualification, finalisés sur l'accès à un emploi durable dans l'entreprise.

Le partenariat avec le monde économique est recherché pour le secteur de l'insertion par l'activité économique. De même, des passerelles avec l'entreprise, comme le tutorat ou l'accompagnement dans l'emploi, sont à développer. Avec l'évolution de la situation démographique, les PME ont un rôle à jouer plus important en matière d'insertion de la population active jusqu'alors exclue du travail, notamment dans les secteurs en tension connaissant des difficultés de recrutement.

Les centres de formation que sont les centres « Défense, 2^{ème} chance » sont réservés aux jeunes âgés de 18 à 21 ans sans diplôme ou emploi. La formation professionnelle fournie dans ce cadre doit permettre l'apprentissage d'un métier et offrir aux jeunes la possibilité, soit de poursuivre leur apprentissage dans une filière de formation classique, soit de les aider à trouver un emploi : stage en entreprise, contrat d'apprentissage, embauche.

Par ailleurs, le service civil volontaire permet à chaque jeune de 16 à 25 ans qui le souhaite de s'engager dans une mission en faveur de la collectivité et de l'intérêt général.

Types d'opérations soutenus

Pour répondre à ces objectifs, l'intervention du FSE soutient des actions telles que :

- l'accompagnement des bénéficiaires de minima sociaux, la formation des bénéficiaires de contrats aidés et le soutien de l'accompagnement social individualisé (ASI),
- l'élaboration de parcours d'accompagnement individualisés, dans la durée, permettant un accès à la qualification, en relation avec le monde de l'entreprise. Il s'agit, notamment pour l'AFPA, de proposer une combinaison de prestations adaptées à chaque situation pour améliorer l'accès à l'emploi : orientation, information et découverte des métiers, bilans, préparation à la reprise d'activité en amont de l'entrée dans des contrats aidés ou des dispositifs en alternance, tutorat et actions de formation pour les publics en contrats aidés, formations préparatoires à la qualification, services d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, accompagnement vers l'emploi,
- l'orientation, la formation en alternance et l'accompagnement pour les jeunes en grande difficulté d'insertion : « écoles de la deuxième chance »,
- les actions portées par les réseaux régionaux représentant les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) en faveur de la création et du développement des entreprises d'insertion et d'entreprises de travail temporaire d'insertion, du retour des bénéficiaires vers l'emploi classique par le développement de partenariats entre le secteur de l'IAE (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, entreprises de travail temporaire d'insertion) et les branches professionnelles et les entreprises ou encore de la professionnalisation du personnel de ces structures,
- des actions de tutorat et d'accompagnement des jeunes volontaires pour une insertion professionnelle.

Ciblage visé

Demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux, jeunes de 16 à 25 ans, personnes en très grande difficulté, jeunes et adultes des ZUS.

Concentration recherchée

Construction de parcours individualisés pour les Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) en partenariat avec les entreprises, liens avec les entreprises pour les contrats aidés

Types d'organismes bénéficiaires possibles³²

Conseils généraux, Conseils régionaux, SIAE : entreprises d'insertion et de travail temporaire d'insertion, chantier d'insertion, associations intermédiaires, structures de l'économie sociale et solidaire, associations d'insertion spécifique, AFPA, Etablissement public d'insertion de la défense (EPIDe), Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé)

• B/ Soutien aux publics ayant des difficultés particulières d'insertion

Finalités poursuivies

Il s'agit d'apporter des réponses spécifiques ou d'adapter le droit commun pour des publics confrontés à des difficultés particulières : personnes sous main de justice, en situation d'illettrisme ou handicapés.

Le bas niveau de qualification et l'âge élevé des personnes handicapées constituent des facteurs aggravants qui, associés au handicap, expliquent la surexposition de ces dernières aux difficultés d'emploi, que ce soit pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi. Ces caractéristiques en font une population prioritaire dans la conduite d'une action dont l'objectif est l'équité et la cohésion sociale. Dans le contexte de la loi de février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, il convient d'accroître l'effort du FSE en direction des travailleurs handicapés.

L'existence de forts taux d'illettrisme dans de nombreuses régions françaises conduit à renforcer la prise en compte de cette difficulté très pénalisante pour l'accès à l'emploi et la vie sociale. Cette population est particulièrement exposée aux modifications des processus de production si elle est salariée, et au chômage de longue durée si elle est en recherche d'emploi. A cela s'ajoutent des difficultés importantes de la vie quotidienne.

Les personnes placées sous main de justice bénéficient de dispositifs d'insertion mis en œuvre au sein des établissements et services de la Justice (directions de l'administration pénitentiaire et de protection judiciaire de la jeunesse). Ces dispositifs permettent de favoriser les retours dans la société au travers d'actions d'accompagnement, notamment pour des personnes bénéficiant d'aménagement de peine et des jeunes suivis par la protection judiciaire de la jeunesse. L'objectif est de favoriser le passage de la prison à vie extérieure en prenant en compte l'ensemble des difficultés de la personne. Pour les jeunes sous protection judiciaire, le FSE propose à certains d'entre eux une formation professionnelle avec pour ambition de réinscrire le plus grand nombre dans des dispositifs ouverts à tous. Par ailleurs, les personnes victimes de violences, particulièrement fragilisées, sont accompagnées, dans l'accès à l'emploi, par d'autres services de la justice, avec des actions spécifiques, jusqu'à ce qu'elles puissent accéder aux dispositifs de droit commun.

Pour tous ces publics, les actions aidées doivent concourir à la mise en œuvre d'une offre d'insertion adaptée et personnalisée favorisant l'accès à l'emploi classique en partenariat

³² A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

avec les entreprises. L'accent est mis sur la notion de parcours et sur l'insertion sociale et professionnelle.

Types d'opérations mis en oeuvre

Pour répondre à ces objectifs, le FSE intervient en cofinancement des actions telles que :

- actions en faveur des personnes handicapées : accompagnement, formation, validation de projets professionnels et de l'expérience et adaptation des organisations et des postes de travail,
- actions de lutte contre l'illettrisme : actions dans le cadre des ateliers des savoirs fondamentaux, formation des formateurs, centre de ressource illettrisme,
- actions en faveur des personnes sous main de justice et des jeunes sous protection judiciaire :
 - . actions de remise à niveau, de pré-qualification, de qualification et de préparation à la sortie pour les détenus,
 - . actions de formation à destination des personnes relevant de la protection judiciaire,
 - . actions de validation de projets professionnels et de l'expérience
 - . actions spécifiques d'accompagnement vers l'emploi par la formation et l'insertion sociale et professionnelle en faveur des publics fragilisés de la justice, victimes de violences, ainsi que formation et mise en réseau des personnes pouvant les accompagner.

Ciblage visé

Personnes handicapées, publics sous main de justice, personnes confrontées à des situations d'illettrisme

Concentration recherchée

Le FSE soutient, en priorité, une offre d'insertion adaptée et personnalisée en lien avec les entreprises, favorisant le retour à un emploi classique et présentant des garanties de bonne gestion.

Types d'organismes bénéficiaires possibles³³

Conseils généraux, Conseils régionaux, Services de l'Etat, Agefiph, AFPA, associations d'insertion spécifique, organismes de formation, entreprises

• C/ Actions en faveur des habitants des zones urbaines sensibles

Finalités poursuivies

Dans toutes les régions sont mentionnées les difficultés cumulées d'insertion des publics des Zones urbaines sensibles, qui profitent moins que d'autres de l'embellie de l'emploi. En effet, en dépit de cette amélioration, les populations migrantes ou les jeunes issus de parents immigrés, et ce, parfois malgré des compétences avérées, voient leur situation se dégrader. La synthèse des diagnostics régionaux souligne également le caractère encore dispersé de l'offre d'insertion et son caractère insuffisamment articulé pour déboucher sur l'emploi durable.

Types d'opérations mis en oeuvre

Pour répondre à ces objectifs, le FSE intervient en cofinancement des actions telles que :

- actions en faveur des habitants des Zones urbaines sensibles : actions de formation et de professionnalisation des adultes relais,

³³ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

- actions spécifiques liées à l'emploi, notamment en articulation avec les Contrats urbains de cohésion sociale (CUCS) qui visent au développement économique, à l'insertion et à l'emploi, dans une logique de remise à niveau des individus et des territoires,
- actions en faveur des jeunes diplômés,
- actions facilitant la création d'emplois d'utilité sociale et collective dans les quartiers en difficulté.

Types d'organismes bénéficiaires possibles³⁴

Associations, organismes de formation, ANPE, organismes d'insertion par l'activité économique...

Ciblage visé

Demandeurs d'emploi et jeunes, notamment issus de parents immigrés

Concentration recherchée

Actions d'accès ou de retour à l'emploi pour les habitants des zones urbaines sensibles

- ***D/ Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE)***

Finalités poursuivies

Les Plans locaux pour l'insertion et l'emploi mobilisent un ensemble de dispositifs en faveur de l'insertion afin d'organiser des parcours individualisés vers l'emploi. Les PLIE ont été construits pour répondre aux besoins et aux opportunités d'un territoire, à partir d'un diagnostic et d'un projet partagés par l'ensemble des acteurs politiques, institutionnels, sociaux et économiques qui sont concernés par l'insertion et l'emploi sur ce territoire. La principale fonction des PLIE est d'organiser des parcours d'insertion professionnelle vers l'emploi pour des publics en difficulté (chômeurs de longue durée, allocataires des minima sociaux, jeunes peu ou pas qualifiés, travailleurs handicapés...), avec un accompagnement très renforcé des bénéficiaires. Ils contribuent à la gestion des ressources humaines inemployées d'un territoire et en facilitent le recrutement par les employeurs. Enfin, ils contribuent au développement du partenariat pour construire des parcours cohérents qui débouchent sur un emploi durable et à la professionnalisation des acteurs.

Il s'agit, désormais, pour les PLIE, de renforcer leur partenariat avec les différents acteurs de l'emploi et de développer de nouvelles coopérations entre les acteurs économiques et les acteurs de l'insertion.

Types d'opérations mis en oeuvre

Pour répondre à ces objectifs, le FSE intervient en cofinancement des actions telles que :

- aide à la définition de projets professionnels,
- gestion de parcours d'insertion pour les publics les plus éloignés de l'emploi, notamment dans le cadre d'un accompagnement renforcé et individualisé,
- ingénierie et mise en oeuvre de projets contribuant notamment à renforcer l'insertion par l'activité économique (chantier d'insertion), la formation...,
- conception et suivi du partenariat territorial,
- ingénierie d'actions et d'initiatives locales en réponse aux besoins des employeurs et des bénéficiaires,

³⁴ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

- développement des liens avec les entreprises et les décideurs économiques pour faciliter l'accès à l'emploi durable.

Ces actions sont conduites en articulation avec les Maisons de l'emploi lorsqu'elles existent dans le bassin d'emploi.

Ciblage visé

Il s'agit des personnes en grande difficulté d'insertion sociale et professionnelle du territoire des Plie : chômeurs de longue durée, travailleurs handicapés, allocataires de minima sociaux, jeunes peu ou pas qualifiés, ou toutes autres personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle.

Concentration recherchée

Les PLIE travaillant sur une échelle intercommunale, et/ou couvrant un large territoire, et qui développent des liens avec les entreprises et présentent des garanties en terme de bonne gestion.

- ***E/ Programmes départementaux d'insertion***

Finalités poursuivies

Les programmes départementaux d'insertion (PDI) regroupent les interventions du Conseil général en termes de politiques d'insertion. En effet, les Départements, suite aux différentes phases de décentralisation, se trouvent au cœur de la lutte contre les exclusions, de l'insertion et du soutien aux plus défavorisés

Les Départements assument leur rôle d'ensembliser sur l'inclusion et l'emploi local dans le cadre du Programme départemental d'insertion (PDI) qui constitue un outil territorialisé, stratégique et pluriannuel de programmation, adopté par l'Assemblée départementale, et élaboré sur la base de la concertation et de l'association du partenariat local.

Les différentes phases de décentralisation ont fait évoluer le PDI. Son action s'élargit, il a à connaître des publics au-delà des seuls bénéficiaires du RMI et devient le lieu central de diagnostic, de concertation et d'élaboration des réponses collectives en matière d'inclusion sociale. Il peut ainsi diversifier son offre d'insertion et contribuer à l'amélioration de parcours cohérents et structurés vers l'emploi.

Les Départements interviennent également sur le développement de l'emploi local en appuyant le maintien et le développement des services en zones rurales, le soutien plus particulier aux SIEG (services aux personnes, accueil des jeunes enfants...) ainsi que l'appui au développement des services de proximité, qui constituent une réponse aux besoins du territoire en matière de lien social, de qualité de vie des populations, d'attractivité et de prise en compte des évolutions de notre société (vieillesse, accueil de jeunes enfants, accompagnement des personnes handicapées...).

Enfin, les Départements agissent également pour lutter contre les discriminations, dans le cadre de stratégies concertées, en faveur des publics particulièrement exposés 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 publics fragiles.

Pour ce qui concerne plus particulièrement les discriminations relatives au handicap, les politiques locales du handicap vont se décliner à partir des Maisons départementales du handicap (MDDH), présidées par le Président du Conseil général.

Le FSE a vocation à intervenir en cohérence avec cette nouvelle redistribution de compétence en soutenant les actions définies par le partenariat local réuni au sein des MDDH, associant les personnes handicapées.

Types d'opérations mis en oeuvre

Pour répondre à ces objectifs, le FSE intervient en cofinancement des actions telles que :

- l'élaboration, l'animation, le suivi du partenariat local et des initiatives locales sur l'inclusion par le travail, en particulier dans le cadre du Programme départemental pour l'insertion,
- l'accompagnement professionnel et pré-professionnel des allocataires du RMI et des publics en difficulté, notamment dans le cadre de Contrats d'avenir,
- l'amélioration des parcours d'insertion pour les personnes accueillies en chantier d'insertion,
- conception, organisation, gestion des parcours d'insertion professionnelle des publics en difficulté, bénéficiaires du RMI et autres minima sociaux,
- les actions préventives visant à éviter la reproduction ou l'inscription dans le RMI,
- le développement des services de proximité, gisement d'emplois pour l'insertion des publics en difficulté,
- l'appui à des actions de lutte contre les discriminations sur le marché du travail telles que l'orientation, la définition des parcours et des projets d'insertion des personnes handicapées, notamment dans le cadre des Maisons départementales du handicap.

Ciblage visé

Ouverture aux personnes très défavorisées, au-delà des seuls bénéficiaires du RMI

Concentration recherchée

Coordination et mise en synergie de l'offre de service relative à l'insertion professionnelle sur le territoire, en liaison avec les entreprises pour une insertion durable

II) INCLUSION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Finalités poursuivies et types d'opérations mis en oeuvre par le Fonds social européen

- ***F/ Lutte contre les discriminations et pour la diversité***

Finalités poursuivies

Dans un contexte de discriminations récurrentes face à l'emploi (sexe, âge, handicap, origine ethnique, minorités, orientation sexuelle, religion...), voire de cumul des discriminations, notamment la double discrimination que connaissent les femmes immigrées, il est nécessaire de travailler à la modification des représentations et de promouvoir la diversité au sein de tous les univers professionnels. Pour ce faire, il convient de développer des actions de sensibilisation et de formation, en direction des acteurs du monde de l'entreprise privée et des services publics, et de promouvoir la diversité dans le monde du travail.

Les acquis du programme Equal, qui a donné lieu, depuis 2000, à de nombreuses réalisations concrètes sur le sujet, doivent être capitalisés à cette occasion.

Types d'opérations mis en oeuvre

Pour répondre à ces objectifs, le FSE intervient en cofinancement des actions telles que :

- des actions de sensibilisation et de formation des acteurs, tant dans le monde de l'entreprise, avec l'implication des services de ressources humaines, qu'avec les partenaires sociaux et les acteurs de l'emploi et de la formation,
- des formations actions visant les professionnels des structures d'orientation, de formation et d'emploi,
- une sensibilisation des acteurs de l'entreprise visant à promouvoir le recrutement et la promotion professionnelle diversifiés de personnes susceptibles d'être victimes de discriminations,
- des actions de parrainage,
- la communication « grand public »,
- la promotion de la diversité dans l'apprentissage et les contrats aidés,
- le soutien des initiatives des partenaires sociaux en matière de lutte contre les discriminations, sur la base de la relance de la négociation collective au niveau des branches.

Ciblage visé

Les victimes des discriminations en matière d'emploi

Concentration recherchée

- Sur les actions concrètes (information, bonnes pratiques), la diffusion et la capitalisation des bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations au sein de l'entreprise.
- Priorité à la lutte contre les discriminations raciales et celles dont sont victimes les handicapés en prenant en compte le cumul de ces discriminations.

Types d'organismes bénéficiaires possibles³⁵

Collectivités locales, SPE, organismes de formation, partenaires sociaux, associations, entreprises

• ***G/ LUTTE CONTRE LE DECROCHAGE ET L'ABANDON SCOLAIRE PRECOCE***

Finalités poursuivies

Malgré l'élévation d'ensemble des niveaux de formation dans les dernières décennies, le système éducatif français n'a pas fait disparaître un noyau dur de sorties sans qualification de la formation initiale. Or, le niveau de qualification conditionne encore largement, en France, l'accès à l'emploi et aux carrières. De plus, les sorties sans qualification sont le fait de jeunes majoritairement issus de milieux sociaux défavorisés.

Les élèves qui accumulent retards et déficits d'apprentissage se retrouvent souvent déscolarisés et sans solution d'intégration professionnelle. Pour parvenir à une société de la connaissance pour tous, il s'agit de réduire le nombre de jeunes qui quittent le système scolaire sans solution, prévenir le « décrochage scolaire » à tous les niveaux d'enseignement, réduire les sorties sans qualification des jeunes en développant des mesures diversifiées de prévention et d'accès à la qualification.

Le FSE favorise la mise en place d'actions de prévention de l'illettrisme et de prévention de l'échec scolaire, la lutte contre l'absentéisme et le décrochage scolaire, les actions d'information, orientation, conseil, les actions de préparation à une qualification, ainsi que les actions visant à faciliter la scolarisation des élèves handicapés et des primo-arrivants.

³⁵ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

Il s'agit également de contribuer à l'adaptation des établissements d'enseignement par des actions d'ingénierie pour l'accueil des publics les plus fragilisés. A ce titre, il soutient les politiques d'éducation prioritaire, les actions de découverte professionnelle et d'orientation, les dispositifs relais ainsi que les différents types de mesures adaptées aux besoins des jeunes grâce à un système d'entrées et sorties permanentes dans des parcours qualifiants dans le cadre de la Mission générale d'insertion de l'éducation nationale.

Types d'opérations mis en oeuvre

Pour répondre à ces objectifs, le FSE intervient en cofinancement des actions telles que :

- prévention de l'illettrisme ; scolarisation des élèves primo-arrivants, des élèves handicapés,
- prévention du décrochage scolaire : création d'observatoires du décrochage et des ruptures de formation,
- démarches locales innovantes de lutte contre la déscolarisation telles que les écoles ouvertes,
- actions de rescolarisation, de resocialisation, notamment dispositifs relais, d'accompagnement, de médiation, de remobilisation des savoirs de base,
- dispositifs de découverte professionnelle, information, orientation, conseil ,
- aide à la construction de projets professionnels, découverte de l'entreprise, acquisition de méthodologie pour l'insertion professionnelle,
- actions de positionnement/bilan, parcours de qualification individualisés et diplômants, accompagnement vers l'emploi,
- actions d'ingénierie destinées à l'adaptation des enseignements et des pédagogies pour les publics fragilisés, pour certains publics en difficulté.

Ciblage prioritaire sur les jeunes des ZUS et les jeunes handicapés

Concentration sur les innovations et expérimentations

Types d'organismes bénéficiaires possibles³⁶

Etablissement d'enseignement de l'Education nationale et de l'Agriculture, associations, collectivités territoriales

³⁶ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

AXE D'INTERVENTION 4 : INVESTIR DANS LE CAPITAL HUMAIN ET LA MISE EN RESEAU, L'INNOVATION ET LES ACTIONS TRANSNATIONALES

RAPPEL DES REFERENCES

Stratégie européenne de Lisbonne renouvelée en 2005

Priorité 3 : Investir davantage dans le capital humain par l'amélioration de l'éducation et des compétences :

LD 22 :

- Accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain
- Améliorer l'accès à l'enseignement professionnel initial, à l'enseignement secondaire et supérieur

LD 23 :

- Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences
- Créer les conditions nécessaires à la transparence des qualifications
- Développer la validation de l'éducation et de la formation non formelle et informelle

Domaines d'actions prioritaires du Conseil européen de mars 2006

- Investir davantage dans la connaissance et l'évaluation

Rappel des objectifs européens pour 2010

- 85 % des jeunes européens de 22 ans doivent avoir achevé un cycle d'enseignement supérieur
- Taux mensuel de participation à l'éducation et la formation tout au long de la vie des travailleurs de 25 à 64 ans : 12,5%

Situation de la France au regard des objectifs de Lisbonne

- Taux de jeunes français de 22 ans ayant achevé un cycle d'enseignement secondaire : 83%, en 2003
- Taux mensuel de participation à l'éducation et la formation tout au long de la vie des travailleurs de 25 à 64 ans : 8,5% en 2005 (Source : Eurostat)

Objectif quantifié poursuivi

Contribuer à augmenter le taux d'accès à la formation tout au long de la vie pour l'ensemble des adultes de 25 à 64 ans à l'horizon 2010, pour se rapprocher du standard communautaire de 12,5% en soutenant les innovations pédagogiques et les mesures d'ingénierie

RAPPEL DU CADRE DE REFERENCE STRATEGIQUE NATIONAL

Capital humain : « Cette priorité vise essentiellement à améliorer les systèmes de formation en vue de contribuer à la qualité des emplois et la mise en réseau des acteurs sur les territoires.³⁷ Elle vise à améliorer la qualité du système d'éducation, d'orientation et de formation pour aller dans le sens d'une économie fondée sur la connaissance. Il s'agira également de contribuer à l'évolution des pratiques pédagogiques et organisationnelles, notamment en promouvant l'individualisation des parcours de formation, en particulier via les ateliers pédagogiques personnalisés. Une attention particulière sera accordée aux projets de formation innovants et aux dispositifs de formation à distance en facilitant les partenariats entreprises/recherche/formation ».

³⁷ Voir entre autre l'analyse PISA pour la France (Programme international pour le suivi des acquis des élèves), OCDE, 2005.

« Le soutien du FSE contribuera au développement de mises en réseaux, au niveau territorial approprié de toutes les catégories d'acteurs concernés (les branches, les entreprises, le secteur associatif, les partenaires sociaux, les structures éducatives de prévention et d'insertion, les centres de formation et les centres de recherches et de technologies) pour mixer les voies de formation et les publics de tous les âges et en veillant à une contractualisation des objectifs ».

Actions transnationales : *« Plusieurs enjeux peuvent être identifiés à l'horizon 2007-2013 pour l'intervention du Fonds social européen en matière d'innovation et de coopération transnationale ou interrégionale, dans le prolongement du programme Equal, selon des logiques complémentaires... ».*

« Des priorités thématiques pour l'innovation seront déterminées dans le Programme opérationnel dans les domaines d'intervention du Fonds social européen, tels que :

- l'accès à la formation tout au long de la vie ou à l'emploi des personnes les plus en difficulté,*
- la lutte contre les discriminations et pour la diversité,*
- le traitement des questions liées à l'élargissement et à la mobilité des jeunes et des travailleurs,*
- l'articulation des temps sociaux... ».*

Par ailleurs, des partenariats établis à l'échelle interrégionale ou dans le cadre de coopérations décentralisées, à cibler sur l'innovation et l'esprit d'entreprise, pourront permettre la construction de projets et l'échange d'expériences, aux plans national et européen .»

« L'apport des échanges transnationaux se caractérise, la plupart du temps, par la mise en œuvre de solutions, non envisagées ou non envisageables dans le contexte national, et qui permettent de renouveler les pratiques. Le soutien à l'innovation et à la transnationalité devra permettre de favoriser, notamment, la transparence des qualifications en Europe par des actions de formation, en particulier la formation en alternance, la reconnaissance des qualifications et des certifications ainsi que la validation des acquis de l'expérience, pour permettre une meilleure mobilité des jeunes et des salarié(e)s en Europe.

En s'appuyant sur les acquis du programme Equal, ces actions innovantes, interrégionales et/ou transnationales, seront accompagnées de projets visant à partager les informations, à capitaliser, puis diffuser les résultats des expérimentations. Il s'agit alors de prendre en compte les résultats les plus prometteurs, les « bonnes » pratiques, mais aussi les obstacles qui ont été surmontés, afin que cela puisse avoir des effets d'entraînement sur les pratiques des acteurs et sur les politiques publiques »

Eléments de cadrage opérationnel

I – Capital humain

Un objectif ambitieux a été fixé à l'Union européenne à Lisbonne en 2000 : faire de l'Europe, à l'horizon 2010, l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde. En effet, selon les termes du Conseil, *« le capital humain est l'actif le plus important pour l'Europe ».*

Les systèmes européens d'éducation et de formation doivent, en effet, s'adapter, tant aux besoins de la société de la connaissance qu'à la nécessité de relever le niveau d'emploi et d'en améliorer la qualité.

Le bilan européen de la réalisation des objectifs fixés à Lisbonne, établi en 2005, s'avère, toutefois, mitigé. Aussi, la Stratégie de Lisbonne a été révisée afin de la relancer en se concentrant davantage sur la connaissance, l'innovation et la valorisation du capital humain. L'objectif est d'augmenter le potentiel de croissance, au service de la cohésion sociale.

Le système français de formation doit répondre à ces défis en améliorant la qualité de son dispositif et l'accès de tous à la formation, dans le cadre d'un partenariat territorial renforcé. Le FSE accompagne cette évolution en contribuant à la réussite de l'adaptation de l'offre de formation, aux transformations pédagogiques nécessaires, en soutenant les actions innovantes en matière d'orientation, d'information, de formation des formateurs.

Il contribue à la mise en réseau des acteurs pour améliorer la transparence du système d'orientation et de formation et en faciliter l'accès et pour conforter de manière durable le lien entre la formation et le monde économique.

II - Développer les partenariats et la mise en réseau pour l'emploi et l'inclusion

Depuis une dizaine d'années, les politiques de l'emploi nationales et communautaires ont impulsé des stratégies territorialisées pour agir au plus près du local et prendre en compte globalement les difficultés auxquelles sont confrontés les territoires (territoires ruraux éloignés des centres économiques ou administratifs, zones enclavées, sites urbains en difficulté...).

L'ancrage territorial et la proximité locale se sont avérés des atouts décisifs pour adapter les dispositifs régionaux et nationaux aux mutations de l'économie qui touchent un territoire. L'élaboration de stratégies territoriales intégrées jouent sur tous les leviers de l'accès à l'emploi et du développement de l'emploi (intermédiation, formation, activités nouvelles de services, économie sociale et solidaire, création d'entreprises, développement d'entreprises...), et débouchent sur des formes de partenariat innovantes. Néanmoins, ces stratégies sont complexes à mettre en œuvre puisqu'elles impliquent la coordination des politiques menées localement par les acteurs institutionnels (Etat, Régions, Départements et Collectivités locales ou leurs groupements) et des actions conduites par les acteurs privés (employeurs et leurs groupements, associations et société civile).

Le FSE soutient la bonne gouvernance territoriale. Il encourage les démarches globales qui favorisent la coordination des acteurs locaux dans le domaine de l'emploi et de l'inclusion (Service public de l'emploi local, collectivités locales, partenaires sociaux, entreprises et associations) pour une meilleure prise en compte des problématiques à caractère économique ou social des territoires. Le FSE joue un rôle d'accélérateur de la prise en compte de l'emploi dans les gouvernances locales et mobilise l'ingénierie nécessaire au montage et au pilotage de démarches coordonnées des acteurs publics et privés, afin de gagner en efficacité.

Le concours du FSE doit également faciliter le montage et la mise en œuvre d'actions d'information et de formation destinées notamment aux acteurs du dialogue social au plan régional comme au niveau national.

Le Fonds social européen permet également de faciliter l'ingénierie de projet, particulièrement au bénéfice des réseaux associatifs (têtes de réseau de dimension nationale ou bien organismes régionaux), qui interviennent, notamment, dans le champ de

l'insertion. Le soutien du FSE contribue à renforcer leur professionnalisation et leurs connaissances des dispositifs communautaires pour améliorer l'appui aux porteurs de projets.

D'autre part, la question de l'accès au Fonds social européen, et plus largement à un financement public, par les petits acteurs locaux qui agissent dans le champ de l'emploi et de l'inclusion, reste importante pour démultiplier les initiatives et les énergies. Les démarches stratégiques locales doivent pouvoir mobiliser les projets de développement économique et social amorcés par la société civile ou le monde associatif, à l'échelle infra-départementales ou infra-communales et sont facteurs de changement où ils sont mis en place.

A ce titre, les expérimentations conduites, de 2000 à 2006, au titre de « l'Appui aux micro-projets associatifs » (sous-mesure 10B de l'objectif 3) ont permis d'identifier la valeur ajoutée du FSE à trois niveaux :

- le développement d'activités issues d'une démarche locale « bottom-up », notamment dans le domaine de l'économie sociale et solidaire, avec des porteurs de projet majoritairement primo demandeurs d'une aide publique,
- l'innovation à travers le financement de projets en faveur des publics les plus discriminés (public féminin, personnes en grande difficulté d'intégration professionnelle, travailleurs handicapés),
- la promotion de nouvelles formes de partenariats publics et privés pour accompagner des micro-porteurs. L'innovation réside ici dans la création, par ces acteurs, de passerelles entre leurs dispositifs respectifs, afin d'aider au montage du projet, à son accompagnement durant sa mise en œuvre ou à sa pérennisation, au terme du soutien FSE.

Le développement de micro-activités est un facteur essentiel de développement local (en particulier dans les zones rurales ou dans les quartiers en difficulté). Il est un facteur d'incitation pour concentrer une partie des efforts du FSE sur les moyens de faire émerger dans les politiques conduites localement les actions encore trop innovantes ou trop isolées pour être identifiées et intégrées dans les dispositifs publics ou dans les réseaux associatifs.

Enfin, la promotion des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) doit permettre, d'une part, de lutter contre la fracture numérique dont sont victimes les habitants des territoires ruraux ou des zones urbaines sensibles et, d'autre part, de développer le télétravail.

Toutes ces actions sont un moyen de promouvoir les pratiques d'intégration effectives de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

III - Actions innovantes transnationales ou interrégionales

La mise en œuvre du programme Equal a fait la preuve que la réalisation d'actions innovantes, menées dans le cadre de partenariats transnationaux, nationaux, interrégionaux, régionaux ou locaux, produit des résultats efficaces et durables sur les dispositifs d'emploi, de formation et d'inclusion sociale et permet de lutter de manière concrète contre les discriminations à l'accès au marché du travail en favorisant le développement de la diversité dans l'emploi.

La programmation des fonds structurels pour la période 2007-2013 ne prévoit pas d'Initiative communautaire séparée, du type Equal. Ainsi, les projets expérimentaux, porteurs d'innovation, et réalisés dans le cadre d'un partenariat national et transnational,

disparaissent à compter de 2007. Toutefois, le règlement relatif au FSE intègre les acquis d'Equal et ses principes clés. Il prévoit (articles 3 à 8) que l'innovation, le partenariat, la transnationalité font partie intégrante des programmes opérationnels ; les autorités de gestion doivent déterminer les modalités les plus adéquates ainsi que les thématiques les plus appropriées de mise en œuvre.

Les nombreuses difficultés qui persistent en matière d'emploi, de formation professionnelle en France et en Europe, conduisent d'une part, à valoriser, capitaliser et diffuser les actions innovantes dites « bonnes pratiques » existantes et, d'autre part, à poursuivre le soutien aux innovations et expérimentations au sein de partenariats solides transnationaux et/ou interrégionaux, en faveur de l'emploi et de l'inclusion sociale. Les thèmes sur lesquels peut intervenir le FSE sont la lutte contre les discriminations, la formation, l'articulation des temps, l'esprit d'entreprise, les mutations économiques, qui relèvent d'enjeux sociaux majeurs et pour lesquels il convient de mettre en œuvre des solutions innovantes, sources de changement et d'adaptation aux transformations que connaît notre société.

Finalités poursuivies et types d'actions soutenues par le Fonds social européen

I – Capital humain

• *A/ Innovations et adaptations pédagogiques*

Afin d'améliorer la qualité du système d'éducation, d'orientation et de formation pour aller dans le sens d'une économie fondée sur la connaissance, il s'agit de contribuer à l'évolution des pratiques pédagogiques et organisationnelles, notamment en promouvant l'individualisation des parcours de formation, en particulier via les ateliers de pédagogie personnalisée. Une attention particulière est accordée aux projets de formation innovants et aux dispositifs de formation à distance en facilitant les partenariats entreprises/recherche/formation.

Finalités poursuivies

La formation représente le meilleur atout pour une insertion professionnelle réussie et durable, à condition de s'assurer de la qualité des formations dispensées. Celles-ci doivent prendre en compte, les nouveaux besoins, les évolutions technologiques comme la formation ouverte et à distance, les évolutions réglementaires (droit individuel à la formation, validation des acquis de l'expérience).

Dans le cadre d'un partenariat entre organismes de formation, partenaires institutionnels et entreprises, l'intervention du FSE contribue à adapter l'offre de formation et d'orientation, les dispositifs, les démarches, les outils pour répondre aux besoins d'individualisation des parcours et aux particularités de certains publics spécifiques ou isolés ainsi qu'aux attentes des entreprises.

Types d'opérations mis en oeuvre

Le FSE intervient pour cofinancer les projets tels que :

- *De nouvelles pratiques et adaptations pédagogiques* :

- . actions visant à développer les compétences des apprenants : accès et maîtrise des compétences-clés, y compris les TIC,
- . formation individualisée, notamment la formation ouverte et à distance, afin de favoriser le désenclavement de certaines zones pas ou peu dotées d'outils de formation, en favorisant les progrès en matière de contenu et de transmission des connaissances, ateliers de pédagogie personnalisée, les espaces ouverts d'éducation permanente,
- . diversification des stratégies et des situations d'apprentissage,

- . actions visant à élaborer de nouvelles réponses adaptées aux difficultés rencontrées par les publics les plus fragiles (jeunes en décrochage scolaire, personnes en situation d'illettrisme ou de handicap), notamment par une adaptation des contenus pédagogiques,
- . adaptation des contenus de formation aux évolutions des secteurs professionnels et aux attentes de la société,
- . innovations pédagogiques dans les parcours de formation des salariés,
- . formation de formateurs.

- L'accompagnement de dynamiques locales d'innovation par :

- . des actions mixant les voies de formation,
- . la mutualisation d'expériences entre formation initiale et continue,
- . la promotion des échanges entre établissements d'enseignement, notamment au niveau universitaire,
- . la valorisation du transfert en matière d'information, d'orientation, de conseil et de formation, production d'outils pour diffuser et valoriser les pratiques innovantes,
- . la promotion de la validation des acquis de l'expérience,
- . le recours à l'utilisation des TIC pour le développement des adaptations et innovations pédagogiques et de la Formation ouverte et à distance (FOAD) peut constituer un axe transversal s'il s'accompagne d'un effort de formation des enseignants et des formateurs aux techniques numériques ainsi que de l'accélération de la mise en réseau des organismes de formation.

Concentration et ciblage sur l'innovation, l'adaptation pédagogique et l'ingénierie pédagogique

Types d'organismes bénéficiaires possibles³⁸

Conseils régionaux, organismes de formation et organismes d'orientation, services de l'Etat, AFPA, établissements de l'Education nationale, établissements d'enseignement agricole à caractère national, associations

• B/ Mesures d'ingénierie en matière d'orientation, d'information, de formation, de transfert de compétences, d'expérimentations et de formation des formateurs

Finalités poursuivies

Le concours du FSE est mobilisé sur l'appui à des mesures d'ingénierie permettant la mise en cohérence des systèmes d'orientation et de formation. Il convient d'élargir l'intervention du FSE à l'émergence de nouveaux partenariats entre les centres d'enseignement et de recherche, et les entreprises et branches professionnelles, afin de développer et d'adapter les compétences des professionnels au plus près des besoins économiques des territoires.

Le soutien du FSE contribue au développement de mises en réseaux, au niveau territorial approprié de toutes les catégories d'acteurs concernés (les branches, les entreprises, le secteur associatif, les partenaires sociaux, les structures éducatives de prévention et d'insertion, les centres de formation et les centres de recherches et de technologies) pour mixer les voies de formation et les publics de tous les âges et en veillant à une contractualisation des objectifs.

³⁸ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

Types d'opérations mis en oeuvre

Le FSE cofinance les actions telles que celles qui :

- mettre en place des démarches innovantes collectives en matière d'information, d'orientation, de conseil et de formation, notamment par la mise en réseau des acteurs de l'orientation, la rationalisation des prestations des différents acteurs et leur professionnalisation,
- développer des plates-formes de vocations,
- visent à structurer un dispositif régional d'orientation,
- contribuent à un dispositif régional d'ingénierie de formation,
- associent les branches et les entreprises en vue d'adapter les formations aux besoins du marché du travail régional et aux spécificités locales, notamment les secteurs en développement et porteurs d'emploi,
- créent des réseaux de coopération entre les établissements d'enseignement et de recherche et les entreprises, en particulier dans le cadre des pôles de compétitivité,
- permettent la professionnalisation des acteurs de la formation, notamment l'acquisition des compétences nécessaires à l'accompagnement des évolutions du système de formation, et favorisent la pluri-compétences,
- développent des expérimentations, formations de formateurs, outils de transfert de compétences, d'innovation et de technologies.

Concentration et ciblage

Mise en place d'un système global d'orientation, d'information au niveau régional accessible à tous les publics. Liens avec le monde économique.

Types d'organismes bénéficiaires possibles³⁹

Conseils régionaux, Education nationale, Agriculture, organismes de formation, AFPA, Carif, Universités, Supports d'Atelier de pédagogie personnalisée, associations ...

II - Développer les partenariats et la mise en réseau pour l'emploi et l'inclusion

• C/ Promouvoir la bonne gouvernance territoriale

Finalités poursuivies

Le FSE soutient la mise en place de démarches coordonnées et interactives entre les différents acteurs de l'emploi et de la formation sur un territoire. Il favorise le dialogue social autour d'actions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement des processus de négociation touchant la modernisation de l'organisation du travail et des ressources humaines et soutient les actions de formation au bénéfice des acteurs de ce dialogue.

Ce type d'actions permet d'initier et de conforter des démarches coordonnées et partenariales sur un territoire ou un bassin d'emploi pour lesquelles les partenaires sociaux sont parties prenantes.

Au plan régional, le FSE contribue à renforcer la mise en place et le bon fonctionnement de structures de concertation et de décision qui favorisent la cohésion des politiques d'intervention. Il soutient également des plans d'actions locaux partagés s'appuyant sur un diagnostic local.

Au plan national, les projets portés par les acteurs du dialogue social, hors « appui à la mise en œuvre du programme via leur réseau », s'inscrivent dans les priorités du Fonds

³⁹ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

social européen pour la période 2007-2013 et particulièrement celles qui relèvent de ses priorités transversales.

Types d'opérations mis en oeuvre

Le FSE cofinance les actions telles que celles qui :

- facilitent la structuration des interventions partenariales, au niveau des territoires, en faveur des catégories les plus défavorisés,
- améliorent la mise en cohérence des parcours de formation et d'insertion via un partenariat Région-Départements, par exemple,
- encouragent les démarches coordonnées entre les différents acteurs de l'emploi et de la formation sur un territoire en apportant les moyens d'ingénierie nécessaire,
- soutiennent les efforts de valorisation des potentialités locales, sources d'emplois nouveaux,
- développent le dialogue social territorial par des actions de formation sur des sujets comme le développement des compétences, le recours au droit individuel à la formation, le développement de la validation des acquis de l'expérience,
- tiennent compte de la priorité transversale entre les femmes et les hommes, notamment au moyen de structures permettant de répondre à une meilleure articulation des temps sociaux.

Concentration recherchée

Actions de conseil et de formation portées par les acteurs du dialogue social sur les territoires, notamment sur les thèmes du développement de la formation tout au long de la vie, de la lutte contre les discriminations et de la sensibilisation à la diversité, de l'égalité dans les entreprises ainsi que du traitement des sujets liés au vieillissement actif.

Types d'organismes bénéficiaires possibles⁴⁰

Partenaires sociaux, associations, Collectivités territoriales....

- ***D/ Soutenir l'ingénierie de projet*** et de démarche

Finalités poursuivies

Pour développer une offre d'insertion de qualité il est nécessaire de coordonner et structurer le développement et l'animation des réseaux liés à la création d'activités, à l'innovation et à l'expérimentation dans ce domaine. La lutte contre les disparités sociales, la promotion de l'insertion et de l'innovation dans le domaine de l'économie sociale, le soutien aux services publics de proximité et aux activités d'utilité sociale doivent pouvoir s'appuyer notamment sur des réseaux spécialisés et notamment sur l'élaboration de Plans locaux d'action pour l'emploi à l'échelle des bassins d'emploi. A cette occasion, l'accent est mis sur le partenariat avec les entreprises pour favoriser l'accès ou le retour sur le marché du travail.

Les activités d'utilité sociale portées par le secteur associatif constituent un gisement d'emplois significatif, notamment pour des personnes exclues ou éloignées de l'emploi qui, en règle générale, souffrent du manque de formation initiale. Facteurs d'animation des territoires, vecteurs d'intégration sociale et d'insertion professionnelle, les activités d'utilité sociale doivent être confortées et accompagnées dans leur développement.

⁴⁰ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

A ce titre, le FSE est mobilisable pour cofinancer des projets qui apportent à ces structures associatives un concours en matière d'appui-conseil, et contribuent à professionnaliser les porteurs de projet associatifs pour le développement et la consolidation de leurs emplois.

Le secteur de l'insertion par l'activité économique est directement producteur de richesse tout en accompagnant vers l'emploi des personnes ayant des difficultés sociales et professionnelles importantes. Il participe également de l'aménagement du territoire par l'implantation de nouveaux services pour les territoires qui en sont dépourvus (services de proximité, services à la personne, services dans le domaine de l'environnement).

Pour conforter cette dynamique et l'amplifier, l'intervention du FSE concourt au développement de la professionnalisation des acteurs de l'insertion et de l'activité d'utilité sociale à tous les niveaux (national, régional ou local).

Au plan régional, sont priorisées les actions au bénéfice des acteurs et structures régionales ou locales du champ de l'IAE et de l'insertion pour favoriser le développement d'une offre d'insertion de qualité. Elles permettent également, dans le cadre d'un partenariat entre financeurs régionaux, d'accompagner les associations dans les démarches de maîtrise de leur activité (qualité et coût du service, gestion de l'emploi, etc.) en vue de consolider et de pérenniser leurs activités.

Au plan national, sont éligibles exclusivement les têtes de réseau de dimension nationale qui interviennent dans ce champ. Par ailleurs, le FSE les incite à travailler dans un cadre inter-associatif ou inter-réseaux, notamment pour générer des économies d'échelle et de moyens.

Types d'opérations mis en oeuvre

Le FSE cofinance les actions telles que celles qui :

- contribuent à concevoir le développement d'outils et à améliorer la gestion comptable et financière des structures qui oeuvrent dans le champ de l'insertion,
- incitent à une démarche qualité (qualification et formation des personnels, mise en place de procédures de certification des structures...),
- favorisent les démarches de rapprochement avec le monde de l'entreprise et les groupements d'employeurs afin de mettre en place des passerelles entre les structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises,
- soutiennent l'ingénierie de projet et l'élaboration d'indicateurs pour l'IAE,
- confortent des dispositifs locaux d'accompagnement (DLA) comme outil de développement qui expertisent la globalité d'un projet associatif local : qualité et utilité sociale des services rendus, solvabilité et pérennité des emplois créés,
- apportent un appui à l'activité des DLA, notamment aux initiatives des structures régionales de l'économie sociale, dont celles qui sont en lien avec les projets développés par les collectivités territoriales,
- appuient des initiatives territoriales et sectorielles (filières), notamment pour le développement des emplois de service à la personne et le soutien aux services de proximité.

Concentration recherchée

- Professionnalisation des réseaux d'insertion ou d'accompagnement, en particulier en matière de bonne gestion pour développer une offre d'insertion de qualité.
- Professionnalisation des structures d'utilité sociale en matière d'organisation, de gestion, de développement commercial et d'évaluation.
- Consolidation et développement de l'emploi dans le champ de l'activité d'utilité sociale.

Ciblage visé

Victimes de discrimination dans le monde du travail et bénéficiaires des minima sociaux, des personnes handicapées, des jeunes et des seniors

Types d'organismes bénéficiaires possibles⁴¹

Associations, Collectivités territoriales,

• ***E/ Accès aux financements européens des petits porteurs de projets associatifs***

Finalités poursuivies

Les petits créateurs d'activité et les petites structures locales, relevant notamment du monde associatif, bénéficient traditionnellement de peu des crédits communautaires alors même que ceux-ci participent largement à l'innovation en matière d'emploi et d'inclusion professionnelle sur les territoires. La précédente programmation du Fonds social européen, au travers la mesure 10B, a permis un progrès significatif dans la prise en compte de ces projets avec la désignation de 25 organismes intermédiaires et le financement de plus de 4 000 micro-porteurs.

Le Programme opérationnel « compétitivité régionale et emploi » est l'occasion de valoriser les pratiques issues de la période 2000-2006 en maintenant une voie d'accès directe au FSE au bénéfice des petits porteurs de projets sans imposer nécessairement l'obligation d'avoir à rechercher des contreparties nationales au niveau individuel.

Le dispositif s'inscrit donc clairement dans une logique de complémentarité par rapport aux dispositifs plus structurels qui figurent dans les autres axes prioritaires du programme. Il doit permettre de financer, en priorité, des petits porteurs qui ne peuvent pas accéder directement au FSE, faute d'une solidité financière qui permette de faire l'avance du FSE, ou d'une organisation administrative suffisante pour gérer une aide communautaire sans un accompagnement spécifique et durable.

Types d'opérations mis en oeuvre

L'appui du Fonds social européen permet de soutenir, en particulier :

- des créations d'activités dans le domaine de l'économie sociale et solidaire, positionnées sur des nouveaux gisements d'emplois (éco-tourisme, environnement, commerce équitable...),
- des initiatives de nature à combler les insuffisances du maillage des territoires (notamment dans le cadre de service à la personne),
- des activités qui valorisent les métiers patrimoniaux dans une perspective de valorisation économique d'un territoire,

(Pour ces thématiques, les projets retenus devront concerner, en priorité, des territoires ruraux isolés ou des zones urbaines en difficulté)

- des actions en faveur de la lutte contre les différentes formes de discrimination dans le monde du travail,
- des actions d'insertion socio-professionnelle innovantes ou expérimentales en faveur des bénéficiaires des minima sociaux, des personnes handicapées, des jeunes et des seniors.

Dans tous les cas, les projets retenus doivent expliciter précisément les résultats attendus en terme de développement économique ou d'emploi pour le territoire concerné. Ils

⁴¹ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

intègrent, par ailleurs, de façon transversale des modalités de mise en œuvre qui respectent l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Types de bénéficiaires possibles⁴²

Les structures ciblées par le dispositif sont des organisations de petite taille (peu ou pas de salariés), généralement constituées sous forme associative ou coopérative. Très exceptionnellement, des structures plus importantes peuvent bénéficier du dispositif compte tenu du caractère particulièrement innovant ou expérimental du projet présenté pour le territoire concerné sur un nombre peu significatif de projets.

Dans le cadre du dispositif, les structures primo demandeuses d'une aide publique sont prioritaires ainsi que celles dont le projet cible les priorités transversales du Programme opérationnel suivantes : insertion professionnelle des jeunes peu ou faiblement qualifiés, maintien dans l'emploi des seniors, égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Modalités spécifiques de mise en œuvre

La multiplicité des micro porteurs, la nécessité d'un accompagnement technique et financier renforcé et de proximité, font de la subvention globale un outil de gestion approprié pour la mise en œuvre de ce type d'actions.

Outre les critères généraux à respecter pour l'octroi d'une subvention globale (tels que définis au point 3.1), les organismes intermédiaires doivent également être en capacité d'agir au niveau local et disposer d'une expérience de développement local (en particulier dans le domaine de l'économie sociale et solidaire).

Des modalités particulières de sélection des organismes intermédiaires sont définies dans le présent programme (point 3.1) ainsi que par voie d'instructions de la Dgefp, autorité de gestion.

Un microprojet est défini par un coût global qui ne dépasse pas 23 000 euros. Ce montant peut être porté à 25 000 euros pour les projets présentant un plan d'action précis et spécifique qui induit un surcoût prévisionnel identifié relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

• F/ Utilisation des Technologies de l'information et de la communication (TIC)

Finalités poursuivies

Il convient de promouvoir l'utilisation de ces technologies dans les zones où sévit la fracture numérique (zones rurales, zones enclavées, sites urbains sensibles) et de contribuer au développement de la téléactivité.

En effet, les dispositifs de technologie de l'information et de la communication sont insuffisamment utilisés par les publics prioritaires. Aussi, il s'agit d'une part de permettre aux populations des territoires enclavés de s'approprier et d'utiliser ces technologies, notamment par des actions de formation et, d'autre part, de développer le travail à domicile via l'usage des TIC ainsi que les lieux ressources comme les Points d'accès à la téléformation (P@T) par exemple.

⁴² A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

Types d'opérations mis en oeuvre

Le FSE interviendra pour cofinancer les projets tels que :

- le développement du télétravail par des prestations d'ingénierie et de mise en oeuvre. Ces prestations pourront comprendre un volet de formation ou d'accompagnement des travailleurs à domicile utilisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication,
- l'appui et le développement des centres ressources tels que les P@T (Points d'accès à la téléformation). Les projets pourront se traduire par :
 - . des actions d'ingénierie,
 - . des actions de développement d'outils méthodologiques,
 - . des actions de capitalisation,
 - . et par la mise en place d'une animation régionale.

Le partenariat avec les collectivités territoriales est recherché pour assurer l'efficacité de ces dispositifs.

Le Feder peut intervenir en complément du FSE en matière d'équipements informatiques et d'accès au réseau Internet.

Ciblage visé

Travailleurs à domicile

Concentration recherchée sur le travail à domicile via l'usage des TIC dans les territoires enclavés (territoires situés en zones urbaines sensibles ou zones rurales).

Types d'organismes bénéficiaires possibles⁴³

Les organismes bénéficiaires pourront être les collectivités territoriales, les cabinets conseil, les associations, les organismes de formation et les centres ressources type P@T (Point d'accès à la téléformation).

III - Actions innovantes transnationales ou interrégionales

• G/ Innovations et expérimentations sur des problèmes concrets

Finalités poursuivies

Les actions innovantes apportent une valeur ajoutée aux dispositifs d'emploi et d'inclusion sociale et favorisent de nouvelles méthodes et pratiques de travail des démarches d'acteurs inédites et le renouvellement des outils. Il s'agit de contribuer au développement de nouvelles approches, à l'émergence de nouvelles compétences, à l'adaptation des dispositifs d'emploi et de formation, à l'élargissement des partenariats à de nouveaux acteurs, notamment privés, en portant l'attention sur quelques thématiques. Ces actions peuvent faire l'objet de coopérations transnationales ou interrégionales.

Types d'opérations mis en oeuvre

Le FSE interviendra pour soutenir les projets innovants et les expérimentations qui portent sur :

- l'échange de pratiques/d'expériences, d'outils de lutte contre les discriminations de toute nature dans l'accès et dans le maintien des emplois,

⁴³ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

- la prise en compte, dans les dispositifs d'accès ou de maintien dans l'emploi, des caractéristiques territoriales (problème de mobilité, territoires ruraux),
- le développement de la formation tout au long de la vie en prenant en compte l'individualisation nécessaire des parcours et les problèmes concrets d'accès à la formation,
- l'appui et l'accompagnement de dispositifs qui permettent une meilleure articulation des temps sociaux au regard des spécificités des territoires et des publics (personnes âgées, femmes/hommes seul(e)s et isolé(e)s),
- le soutien à des actions innovantes ou expérimentales, en matière de formation et de gestion des ressources humaines, justifiées notamment par des évolutions/mutations sectorielles.

Types d'organismes bénéficiaires possibles

Associations, établissements de formation, organismes de formation, collectivités territoriales, entreprises...

• ***H/ Partenariats pour l'innovation***

Finalités poursuivies

Le partenariat est un élément essentiel pour soutenir les objectifs de compétitivité et d'emploi régionaux et constitue un principe fondamental de bonne gouvernance.

Dans un contexte où une seule organisation ne peut plus faire face seule à la complexité des problèmes d'emploi et de formation, le partenariat permet la mise en synergie des acteurs et la mutualisation des compétences, des savoir-faire et des moyens.

Source majeure d'innovation, le partenariat permet aux décideurs et aux acteurs nationaux et régionaux de travailler en réseau, de faire des économies d'échelle et de stimuler les apprentissages mutuels. Enfin, il est un facteur décisif de diffusion des bonnes pratiques et d'une bonne appropriation par l'ensemble des acteurs.

Il convient de contribuer à la création de réseaux d'acteurs innovants, structurés et plus performants, de les accompagner et de développer ainsi l'esprit d'entreprise par la diffusion des pratiques expérimentées au sein de ces réseaux.

Ces partenariats pour l'innovation peuvent être transnationaux ou interrégionaux.

Types d'opérations mis en oeuvre

Le FSE cofinancera les actions visant à :

- développer l'esprit d'entreprise chez les jeunes en favorisant les expérimentations innovantes visant le rapprochement de l'école et de l'entreprise,
- encourager de nouveaux projets entre les entreprises ou branches professionnelles et les structures chargées d'informer, d'accueillir, d'orienter, de former les personnes les plus éloignées de l'emploi,
- mener des expérimentations en matière de rapprochement de l'offre et de la demande d'emplois, de valorisation des métiers et d'orientation des publics dans le secteur des services, notamment.

Concentration recherchée sur les actions spécifiques d'émergence d'entrepreneuriat nouveau

Types d'organismes bénéficiaires possibles⁴⁴

Têtes de réseau, associations, groupements d'intérêt collectif...

- ***// Coopération transnationale ou interrégionale pour la mobilité***

Finalités poursuivies

La coopération transnationale participe au sentiment d'appartenance à l'Union européenne, notamment lorsqu'elle se traduit par une mobilité sur son territoire. La mobilité est facilitée par des compétences qui soient reconnues au-delà du territoire national. La coopération transnationale et/ou interrégionale doit permettre l'échange d'informations, de pratiques, d'outils, en particulier en matière de formation, et de créer les conditions d'une identification de bonnes pratiques et d'une diffusion d'exemples de collaborations efficaces. Elle permet de surmonter les difficultés, notamment celles liées aux différences culturelles.

Ces opérations sont nécessairement transnationales et ou interrégionales.

Elle met également en lumière les difficultés (notamment liées aux différences culturelles) à surmonter et contribue à faire de la diversité un atout pour les politiques d'accès à l'emploi, d'inclusion et d'insertion.

Types d'opérations mis en oeuvre

Le FSE intervient en soutien à des actions telles que celles visant :

- la mise en place d'observatoires et de diagnostics de branches permettant d'anticiper et de gérer les mutations économiques sur un territoire, qui pourront s'appuyer sur des expériences d'autres Etats membres,
- la mise en place de systèmes de validation mutuelle ou de cursus communs qui donnent des compétences reconnues par des branches professionnelles dans plusieurs Etats membres,
- à faciliter des partenariats entre établissements d'enseignement européens afin de favoriser la mobilité des personnes dont la mobilité est très réduite ou sont très fragilisées ou habitant des zones transfrontalières (jeunes de faible niveau de qualification, apprentis...) : bourses d'échanges, soutien à l'échange d'étudiants
- à compléter et à enrichir les connaissances et les compétences des formateurs et des acteurs de l'accueil-information-orientation à travers leur mobilité,
- à développer les savoir-faire et pratiques de travail par la mobilité des salariés et des apprentis,
- la recherche de solutions partagées sur l'articulation des temps et la mise en place de bureaux des temps en lien avec l'émergence de nouveaux métiers sur les territoires en mutualisant les expériences avec d'autres Etats-membres,
- la mise en place d'actions expérimentales en matière de transparence et de reconnaissance de qualifications pour favoriser la mobilité.

⁴⁴ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

Concentration recherchée

- Actions relatives à l'anticipation et à la gestion des mutations économiques
- Actions relatives à la mobilité ou à la formation avec un volet européen
- Actions relatives à la reconnaissance ou la validation des compétences acquises par l'expérience ou la formation avec un volet européen
- Expérimentations locales sur l'articulation des temps de vie

Types d'organismes bénéficiaires possibles⁴⁵

Etablissements d'enseignement et de recherche, entreprises et branches professionnelles, organismes de formation, associations, collectivités territoriales...

⁴⁵ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

AXE D'INTERVENTION 5 : ASSISTANCE TECHNIQUE

Eléments de cadrage opérationnel

Une des clés de la réussite de la programmation 2007-2013 pour le FSE réside dans une professionnalisation accrue, en matière de gestion du FSE, des acteurs, en mobilisant au mieux l'assistance technique. Pour répondre à ces enjeux, plusieurs orientations doivent être mises en œuvre.

En premier lieu, il est nécessaire de coordonner et de structurer à la fois le pilotage et l'animation du programme (préparation de Comités de suivi et de pilotage, séminaires d'information...).

En second lieu, il s'agit également de faire connaître, au plus grand nombre, les actions susceptibles de bénéficier du soutien du FSE, en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'inclusion sociale, grâce à une stratégie de communication et d'information (plan communication, activités de sensibilisation, échanges de bonnes pratiques nationales et européennes...).

Enfin, il convient de sécuriser la gestion du programme, notamment en direction de ses acteurs (outillage, système d'information, formations, réalisation de guides méthodologiques...), d'appuyer la gestion des opérations (montage de projets, instruction, sélection, contrôle, audit...) ainsi que d'assurer le suivi et l'évaluation. Les services gestionnaires, les organismes intermédiaires et les porteurs de projets doivent pouvoir bénéficier de cet appui technique.

Finalités poursuivies et types d'opérations mis en oeuvre par le Fonds social européen

Finalités poursuivies

L'intervention du FSE contribue au financement des dépenses liées à la préparation, à la gestion, au suivi, à l'évaluation, à l'information et à la communication, à la sensibilisation et aux échanges de bonne pratiques, aux contrôles et aux audits du Programme opérationnel ainsi que de celles liées aux activités visant à renforcer les moyens administratifs nécessaires à la mise en œuvre du programme, tant aux plans national que régional, conformément à l'article 46 du règlement (CE) N°1083/2006 du Conseil du 11 juillet 2006 relatif aux fonds structurels.

Types d'opérations mis en oeuvre

- **Renforcement des moyens administratifs pour la mise en œuvre du programme**

Autorité de gestion, Autorités de gestion déléguées

Dépenses de rémunération des agents publics statutaires et contractuels en charge du FSE par décision formelle des autorités compétentes

Organismes intermédiaires

Dépenses de rémunération des personnels des organismes intermédiaires, affectés aux tâches de gestion, suivi, contrôle et information par des autorités compétentes

- **Préparation, animation, gestion et suivi du programme**

- Préparation, organisation, gestion et suivi des travaux des Comités de suivi et de pilotage et de groupes de travail techniques ou transversaux

- Conception, mise à jour et diffusion d'outils de gestion

- Systèmes d'information et de suivi.
 - Aide au montage administratif et financier des dossiers : lorsqu'elle est mise en place par les autorités de gestion en titre et déléguées, et par les organisme intermédiaires, réalisée par leurs services ou confiée à des structures sélectionnées et agréées à cet effet à l'échelle d'un dispositif, d'une mesure, d'un axe, voire du Programme opérationnel.
 - Appui méthodologique : réalisation d'études, élaboration de guides méthodologiques.
 - Animation, information et sensibilisation : communication et sensibilisation sur les potentialités offertes par le Programme opérationnel en terme de financement : types d'opérations, bénéficiaires éligibles, conditions d'accès au financement... ; en revanche, l'information et la sensibilisation sur un axe ou une mesure spécifique relèvent des crédits d'intervention de la mesure concernée.
 - Appui au porteur de projet pour le montage administratif et financier du dossier (lorsqu'il relève de l'initiative individuelle du porteur, par un organisme de son choix, cet appui entre dans l'assiette des dépenses éligibles du projet au titre de l'axe et de la mesure d'accueil de l'opération). En revanche, l'ingénierie de projet pour une opération donnée (diagnostic préalable, étude des besoins, objectifs et définition du projet, ...) relève des crédits d'intervention de chacun des axes.
- **Evaluation**
 - Réalisation d'appels d'offre et d'appels à proposition
 - Action d'évaluation
 - Diffusion des évaluations
 - **Information et formation, communication et sensibilisation ainsi qu'échanges de bonnes pratiques**
 - Stratégie de communication, élaboration de plans de communication, campagne de communication, conception, création, réalisation et diffusion d'outils et d'actions de communication de toute nature, de publications...
 - Evaluation des actions de communication
 - Appui méthodologique
 - Réalisation d'appels d'offre et d'appels à proposition
 - Formation, capitalisation
 - Organisation de séminaires, rencontres, groupes de travail, échanges et mutualisation de bonnes pratiques
 - **Contrôles**
 - Contrôles qualité gestion
 - Contrôles de service fait
 - Contrôles des opérations

Types d'organismes bénéficiaires possibles⁴⁶

Autorité de gestion, autorités de gestion déléguées et organismes intermédiaires et autres acteurs chargés de la mise en œuvre des actions d'assistance technique listées ci-dessus.

⁴⁶ A titre indicatif, ou toute autre organisation dont le projet correspond aux objectifs de l'opération

- INTEGRATION DU PRINCIPE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Objectif quantifié

Contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des femmes pour atteindre 60% en 2010
Contribuer à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue l'un des principes fondamentaux du droit communautaire inscrit dans le traité. A partir de ce principe, l'Union européenne s'est fixé des objectifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui consistent, d'une part, à assurer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes et, d'autre part, à lutter contre toute discrimination fondée sur le sexe.

En dépit de ce cadre juridique, de nombreuses inégalités persistent dans la vie économique et sociale. Ces différences freinent la réalisation des objectifs de la Stratégie européenne pour l'emploi et notamment l'objectif de 70 % de taux d'emploi global et de 60 % de taux d'emploi pour les femmes d'ici 2010. Ainsi, le 1er mars 2006, la Commission européenne a adopté une feuille de route qui traduit son engagement à faire avancer la prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes en renforçant les partenariats avec les Etats membres et d'autres acteurs, dans six domaines prioritaires : une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes, la conciliation de la vie privée et professionnelle, une représentation égale dans la prise de décision, l'éradication de toute forme de violence fondée sur le genre, l'élimination des stéréotypes de genre et la promotion de l'égalité en dehors de l'Union européenne.

Les 23 et 24 mars 2006, le Conseil européen a adopté un pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes visant à développer trois types de mesures destinées à :

- combler les écarts entre les hommes et les femmes et lutter contre une conception stéréotypée des rôles sur le marché du travail,
- promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pour tous,
- renforcer la gestion des affaires publiques grâce à une intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et à un meilleur suivi.

Parallèlement, pour la nouvelle programmation 2007-2013, la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration du principe d'égalité des chances en ce domaine, lors des différentes étapes de la mise en oeuvre des Fonds, deviennent des principes d'intervention des Fonds. Les dispositions claires des règlements des fonds structurels européens pour 2007-2013 sont des obligations qui se traduisent tant dans le contenu que dans les méthodes de programmation du FSE.

En termes de méthode, l'Union européenne a retenu, en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, une double approche, associant actions spécifiques et une démarche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes qui vise à inclure effectivement, dans tous les domaines d'action, l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre du Programme opérationnel 2007-2013, l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes se réalise par une double approche.

L'une spécifique qui vise à corriger des inégalités constatées, notamment dans l'axe d'intervention 2, volet C, pour l'« Amélioration et le développement de l'accès et la participation durable des femmes au marché du travail ».

Les actions mises en œuvre auront trois grands objectifs :

- permettre l'accès et le retour à l'emploi de femmes en difficulté en facilitant l'accès à la formation, la création d'activité, la reprise d'entreprise ou l'accès direct à l'emploi,
- accompagner la mise en œuvre de la loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006,
- développer les démarches facilitant la conciliation des temps de vie, notamment les modes de garde innovants de garde d'enfants.

L'autre transversale à tous les axes d'intervention du PO.

Démarche transversale

Cette démarche transversale concerne tous les domaines prioritaires du Programme opérationnel. L'action est concentrée sur des domaines dans lesquels un effort particulier doit être entrepris. Ainsi, renforcer l'accès des femmes aux actions de formation tout au long de la vie, de création d'activité, d'accompagnement vers l'emploi pour les femmes peu qualifiées, l'apprentissage etc. constituent autant de leviers opérationnels pour favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Plus précisément, dans les quatre domaines du Programme Opérationnel, les actions à privilégier sont présentées ci-après.

- **Axe d'intervention 1 : Contribuer à l'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques**

B/ Agir sur le développement des compétences par la formation tout au long de la vie et l'amélioration de la qualification :

Soutenir le développement de la formation tout au long de la vie par la valorisation de la validation des acquis de l'expérience notamment dans les métiers de services (services à la personne, petite enfance...).

Renforcer les actions favorisant l'accès des jeunes femmes aux formations par la voie de l'alternance, notamment les contrats d'apprentissage.

C/ Soutenir la création d'activité et promouvoir l'esprit d'entreprise : les actions concourant à l'accompagnement et à la promotion de la création d'entreprises par les femmes seront privilégiées.

- **Axe d'intervention 2 : Améliorer l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi**

B/ Contribuer au développement des politiques actives du marché du travail pour faciliter l'accès et le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et leur mobilité :

Favoriser l'accès des femmes aux actions de formations qualifiantes mises en œuvre par les Conseils régionaux pour les demandeurs d'emploi jeunes et adultes.

- **Axe d'intervention 3 : Renforcer la cohésion sociale et lutter contre les discriminations pour l'inclusion sociale :**

- Promouvoir des actions ciblées d'accompagnement vers des actions de formation et vers l'emploi pour les bénéficiaires de l'Allocation de parent isolé (API).

Favoriser l'accès et l'accompagnement des femmes peu qualifiées vers les parcours de professionnalisation dans le secteur de l'insertion par l'activité économique et de l'économie solidaire, notamment vers des métiers porteurs et diversifiés.

- Agir pour la diversité et contre les discriminations par des actions de sensibilisation et de formation des acteurs, notamment sur la problématique de la double discrimination en raison de l'origine ethnique et du sexe.

- **Axe d'intervention 4 : Capital humain et mise en réseau, innovation et actions transnationales**

- Soutenir les innovations et les adaptations pédagogiques visant à promouvoir, notamment, les actions visant l'élargissement des choix professionnels des filles ainsi que les actions visant à modifier les stéréotypes à l'égard des hommes et des femmes au travail.
- Promouvoir les pratiques d'intégration effective de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes par la mise en place de démarches coordonnées entre les différents acteurs sur un territoire (par exemple : partenariat entre les CAF et les ALE pour l'accompagnement des bénéficiaires de l'APE et de l'API, partenariat entre les associations oeuvrant auprès des femmes victimes de violences conjugales et les acteurs de l'emploi...).
- Soutien aux démarches collectives et locales pour faciliter l'articulation des temps de vie et valoriser les bonnes pratiques développées dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Principes de mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes

Pour s'assurer de la prise en compte effective de cette égalité, il convient de s'inspirer des recommandations suivantes :

- les demandes de concours, en fonction de la nature du projet présenté, doivent intégrer le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce principe est considéré comme l'un des critères de sélection des dossiers.

Dans cette optique, les projets, dans leur dossier de candidature doivent décrire les modalités opérationnelles d'intégration de ce principe.

De même, les bilans annuels d'exécution intègrent des items permettant de renseigner et d'évaluer cette prise en compte.

Pour la sélection des projets, les services instructeurs disposent d'une grille d'instruction qui contient des critères d'appréciation de l'intégration du principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

- en matière de formation et d'outillage, des moyens spécifiques d'assistance technique et d'animation sont consacrés à l'approche intégrée de l'égalité.

Ces crédits doivent permettre de financer, d'une part, des actions de communication, sensibilisation et formation en direction des services instructeurs et des gestionnaires des fonds (y compris dans le cadre de subvention globale) et des opérateurs et, d'autre part, des actions de capitalisation, de transfert et de diffusion des bonnes pratiques.

3 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

L'article 37 du Règlement général précise le contenu du Programme opérationnel. Les modalités détaillées de gestion relèvent du descriptif des systèmes de gestion et de contrôle prescrit par l'article 71 du Règlement général, par l'article 66 pour les modalités de suivi, les articles 47 et 48 pour le système d'évaluation et l'article 69 pour la communication.

3.1 - DESIGNATION ET FONCTIONS DE L'AUTORITE DE GESTION, DE CERTIFICATION ET D'AUDIT

Conformément aux dispositions des articles 37 et 39 du Règlement général, l'Etat membre désigne l'autorité de gestion, l'autorité de certification et l'autorité d'audit suivantes pour le PO national FSE.

Autorités de gestion et organismes intermédiaires

L'autorité de gestion du programme est le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, représenté par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (Dgefp), pour l'ensemble du PO FSE, volet central et régional. Elle est en charge directe de la mise en œuvre du volet central.

Pour le volet régional du programme, le Ministère confie la responsabilité des fonctions d'autorité de gestion aux Préfets de région.

Fonctions des autorités de gestion

En application de l'article 60 du Règlement général et des dispositions de la Circulaire du Premier ministre relative au dispositif de gestion et de contrôle des programmes cofinancés par les fonds européens de la période 2007-2013, l'autorité de gestion est chargée de la gestion et de la mise en œuvre du Programme opérationnel conformément au principe de bonne gestion financière.

A ce titre, l'autorité de gestion exécute les fonctions fixées par l'article 60 du Règlement général et précisées par les textes nationaux applicables, et appuie les autorités de gestion déléguées.

La mise en œuvre du volet régional du Programme opérationnel est confiée aux Préfets de région, représentants de l'Etat en région, en qualité d'autorité de gestion déléguée. A ce titre, ils accomplissent, sous le pilotage et la surveillance de l'autorité de gestion, toutes les tâches relevant de la fonction de gestion, telles que fixées par l'article 60 du Règlement général, pour la région qui la concerne. Par ailleurs, l'autorité de gestion déléguée, pour l'enveloppe financière régionale qui relève de sa responsabilité, soumet au Comité régional de suivi toute proposition de modification de l'intervention de nature à permettre d'atteindre les objectifs du FSE ou à améliorer sa gestion, y compris financière. Il oriente les travaux du comité et en assure le secrétariat.

Organismes intermédiaires

L'autorité de gestion et les autorités de gestion déléguées, comme l'autorise l'article 42 du Règlement général, peuvent, sous leur responsabilité et pour la part du programme dont ils assurent la gestion, confier certaines des tâches d'autorité de gestion à des organismes intermédiaires dans les conditions suivantes :

- l'organisme intermédiaire doit présenter des garanties de solvabilité et de compétence dans le domaine concerné ainsi qu'en matière de gestion administrative et financière,
- en règle générale, il est établi ou représenté dans la région concernée,
- et sauf exception, il cofinance les dispositifs concernés ;
- l'autorité de gestion ou l'autorité de gestion déléguée s'assure préalablement de l'opportunité d'une telle délégation ; en particulier, elle retiendra la subvention globale comme outil de gestion opportun lorsque la subvention présentera des avantages en terme d'efficacité et d'efficience par rapport à une gestion directe des crédits, au regard du volume géré, exprimé en montant et en nombre d'opérations.

Pour la mise en œuvre des politiques d'emploi, de formation professionnelle et d'insertion, l'Etat est accompagné en France par des acteurs institutionnels dont l'intervention est prépondérante. Ces acteurs ont souvent déjà été mobilisés pour la mise en œuvre des programmes FSE de la période 2000-2006, tant au plan national que régional, en particulier en qualité d'organisme intermédiaire.

La délégation des tâches qui incombent à la fonction d'autorité de gestion est privilégiée dès lors que ce mode de gestion présente des avantages significatifs en terme d'efficacité et d'efficience, par souci de cohérence stratégique et opérationnelle, par exemple lorsque les dispositifs cofinancés relèvent d'une compétence légale de l'organisme intermédiaire.

La subvention globale, permettant cette délégation, doit être mise en place dès lors qu'un organisme, autre que l'autorité de gestion, assume la responsabilité de la sélection d'opérations cofinancées par une subvention communautaire, y compris les siennes, et pour ce faire, reçoit de l'autorité de gestion (pour le volet central) ou de l'autorité de gestion déléguée (pour le volet régional) une enveloppe de crédits du FSE.

A ce titre, toute entité publique ou privée, qui répond aux critères précités, sur sélection de l'autorité de gestion ou de l'autorité de gestion déléguée après avis du Comité de programmation compétent, peut gérer une subvention globale et principalement :

- les Conseils régionaux et les Conseils généraux,
- les communes et leurs groupements,
- les associations têtes de réseau national,
- les structures porteuses d'un Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE),
- les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)
- des organismes de développement local et social pour l'appui aux microprojets.

Une convention détaille les fonctions et les responsabilités de l'organisme intermédiaire.

Autorité de certification

L'autorité de certification est le Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, représenté par la Direction générale de la comptabilité publique. S'agissant du volet régional du Programme opérationnel, les Trésoriers payeurs généraux de région sont autorisés de certification délégués et, à ce titre, effectuent les travaux relatifs à la certification des dépenses pour le volet régional.

Fonctions de l'autorité de certification

Selon les dispositions de l'article 61 du Règlement général et les prescriptions nationales, l'autorité de certification du PO national FSE assure la certification des déclarations dépenses préparées et agrégées (volet central et régional) par l'autorité de gestion.

L'autorité de certification transmet les déclarations de dépenses à la Commission européenne. Elle apporte un appui technique aux autorités de certification déléguées et

vérifie régulièrement que les tâches de certification sont effectivement et correctement réalisées par elles au niveau régional selon les prescriptions de l'article 61 du Règlement général.

Autorité d'audit

L'autorité d'audit du PO national FSE est la Commission interministérielle de coordination des contrôles portant sur les opérations cofinancées par les Fonds structurels européens (CICC-FS). Elle réalise l'ensemble des missions prévues par l'article 62 du Règlement général, précisées par les textes nationaux applicables.

Les instances désignées pour les contrôles d'opération sont, pour le volet régional, les services régionaux de contrôle des Drtefp et la Sous-direction Politique de formation et du contrôle (SD-PFC) de la Dgefp, fonctionnellement distincts des unités de gestion, pour le volet central. Si nécessaire, l'autorité de gestion peut désigner d'autres organismes fonctionnellement indépendants.

L'autorité de gestion et l'autorité de gestion déléguée garantissent que les contrôles sont réalisés sur les échantillons (statistique aléatoire et complémentaire le cas échéant) arrêtés par la CICC-FS, selon le calendrier et dans les conditions prescrites par la CICC-FS. L'autorité de gestion ou l'autorité de gestion déléguée mettent en œuvre les suites, établissent les synthèses des constats et des mesures correctives prises, demandées par la CICC-FS.

3.2 - DISPOSITIFS DE SUIVI : LES INSTANCES DE SUIVI ET DE PROGRAMMATION

L'optimisation de la mise en œuvre de l'objectif « Compétitivité régionale et emploi », cofinancé par le FSE au sein d'un PO national fortement déconcentré et par le Feder via des PO régionaux, implique de construire un système de suivi coordonné et articulé au plan national et régional.

Pour conduire une gestion efficace du Programme opérationnel national du FSE, conformément au Cadre de référence stratégique national, il est institué un système de suivi comprenant un Comité national de suivi FSE et des Comités régionaux de suivi plurifonds.

Le Comité national de suivi du PO national FSE

Le Comité national de suivi du PO national FSE associe au Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement les partenaires nationaux et régionaux qui concourent à la mise en œuvre du FSE. 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 et des partenaires sociaux et des secteurs associatif et consulaire.

Le Comité national de suivi du PO national FSE est présidé par le Ministre chargé de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ou son représentant.

De sa propre initiative ou à la demande du comité de suivi, un représentant de la Commission européenne participe aux travaux du Comité à titre consultatif.

Une participation équilibrée des hommes et des femmes fait l'objet d'une attention particulière.

Le Comité national de suivi du PO national FSE est créé dans un délai de trois mois à compter de la date de notification à la France de la décision de la Commission européenne approuvant le PO.

Comme le prévoit l'article 65 du Règlement général et les textes nationaux applicables, le Comité national de suivi s'assure de l'efficacité et de la qualité de la mise en œuvre du PO national FSE de l'Objectif Compétitivité régionale et emploi.

Pour cela, il exerce les missions suivantes :

- il examine et approuve, dans les six mois suivant l'approbation du Programme opérationnel, les critères de sélection des opérations financées et approuve toute révision de ces critères en fonction de la nécessité de la programmation,
- il évalue périodiquement les progrès réalisés pour atteindre les objectifs spécifiques du programme sur la base des documents soumis par l'autorité de gestion,
- il examine les résultats de la mise en œuvre, notamment la réalisation des objectifs fixés pour les axes prioritaires ainsi que les évaluations,
- il examine et approuve le rapport annuel d'exécution et le rapport final d'exécution,
- il est informé du rapport annuel sur les contrôles et des éventuelles observations pertinentes de la Commission européenne,

- il peut proposer à l'autorité de gestion toute révision ou tout examen du PO de nature à permettre d'atteindre les objectifs du FSE, tels que définis à l'article 3 du règlement général sur les Fonds structurels⁴⁷ et à l'article 2 du règlement FSE⁴⁸ ou à améliorer sa gestion, y compris financière,
- il valide les modifications du programme et de sa mise en œuvre proposées par l'autorité de gestion, et en particulier la répartition de l'enveloppe financière du FSE entre volet national et volet régional, et au sein de ce dernier entre les différentes régions, aux fins d'optimiser l'utilisation de l'aide communautaire,
- il examine et approuve toute proposition visant à modifier le contenu de la décision de la Commission européenne relative à la contribution du FSE,
- il est tenu informé des actions conduites au titre du Plan de communication mis en œuvre au plan national et régional.

Le Comité national de suivi se réunit au moins deux fois par an ou plus souvent si nécessaire, à l'initiative de son président. 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 conformément au règlement général.

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

Les Comités régionaux de suivi

Dans un souci de complémentarité et de cohérence, un comité de suivi commun à tous les fonds européens est mis en place au niveau régional pour le suivi des priorités régionales cofinancées par le Feder, le FSE, le Feader et le FEP, s'il y a lieu.

S'agissant du FSE, l'un des objectifs du Comité régional de suivi est de rendre l'intervention du FSE visible et transparente au niveau régional, compte tenu de la très large déconcentration des crédits ; il doit également faciliter la circulation de l'information, la concertation et le dialogue entre les acteurs régionaux concernés par l'intervention européenne sur les questions d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle.

Le Préfet de région et le Président du Conseil régional ou de la Collectivité territoriale de Corse, coprésident le Comité régional de suivi plurifonds. Le Préfet de région, en concertation avec le Président du Conseil régional ou de la Collectivité territoriale de Corse, désigne les partenaires régionaux et locaux concernés.

S'agissant des partenaires compétents pour le suivi régional du PO national FSE, le Préfet de région s'appuie sur les membres des Comités régionaux de suivi de l'Objectif 1 (pour la Corse et le Hainaut) et de l'Objectif 2 et des Comités de pilotage régionaux de l'Objectif 3, institués pour le suivi des programmes de la période 2000-2006.

⁴⁷ Règlement (CE) n°1083/2006 du Conseil du 11 juillet 2006 portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et le Fonds de cohésion, et abrogeant le règlement (CE) n°1260/1999.

⁴⁸ Règlement (CE) n°1081/2006 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n°1784/1999.

Les Comités régionaux de suivi, s'agissant du FSE, associent les représentants régionaux et locaux des services de l'Etat, du Conseil régional et des conseils généraux, des autres collectivités locales concernées, ainsi que les représentants des partenaires économiques et des partenaires sociaux, du secteur associatif et du secteur consulaire ainsi que ceux chargés de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

De sa propre initiative ou à la demande du Comité régional de suivi, un représentant de la Commission européenne participe aux travaux du Comité à titre consultatif.

Une participation équilibrée des hommes et des femmes fait l'objet d'une attention particulière.

Pour les programmes opérationnels régionaux du Feder, les Comités régionaux de suivi assurent les missions fixées par le règlement général.

S'agissant plus spécifiquement du suivi du PO national FSE, le Comité régional de suivi pour le volet régional, nonobstant l'autorité du Comité national de suivi, assure ces missions pour la part régionale concernée :

- propose au Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, autorité de gestion, toute révision ou tout examen du PO de nature à permettre d'atteindre les objectifs du FSE, tels que définis à l'article 3 du Règlement général sur les Fonds structurels⁴⁹ et à l'article 2 du règlement FSE⁵⁰ ou à améliorer sa gestion, y compris financière,
- sur proposition de l'autorité de gestion déléguée, valide les mouvements financiers entre axe, au sein d'un même axe, et les modifications de la part des crédits réservés aux subventions globales, dans le respect de l'enveloppe régionale fixée par l'autorité de gestion nationale après validation du Comité national de suivi,
- est informé du rapport annuel régional sur les contrôles et des éventuelles observations pertinentes de la Commission,
- met en lumière les approches innovantes (notamment en terme de partenariat et de mise en œuvre) et des exemples de projets en vue d'échanges et de diffusion de bonnes pratiques,
- est associé aux travaux d'évaluation,
- est tenu informé des actions conduites au titre du Plan de communication au plan régional

Les Comités régionaux de suivi stratégique plurifonds se réunissent au moins une fois par an. Ils s'appuient sur les travaux de comités préparatoires couvrant chacun des Fonds.

Le règlement intérieur du Comité régional de suivi prévoit des modalités d'organisation suffisamment souples pour ne pas nuire au suivi du PO national FSE. En particulier, dans le cadre du processus de modification de la répartition par axe et type d'action des crédits du FSE de l'enveloppe régionale, le Comité régional de suivi peut être consulté par voie écrite, y compris lorsque les modifications soumises à consultation ne concernent que le FSE. En effet, la ventilation par axe et par type d'action du plan de financement du PO national FSE résulte de l'agrégation des ventilations régionales, de sorte que la soumission d'un plan de financement modifié à l'approbation du Comité national de suivi dépend de la remontée des plans de financements régionaux.

⁴⁹ Règlement (CE) n°1083/2006 du Conseil du 11 juillet 2006 portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et le Fonds de cohésion, et abrogeant le règlement (CE) n°1260/1999.

⁵⁰ Règlement (CE) n°1081/2006 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n°1784/1999.

Les comptes rendus du comité sont établis de manière à distinguer clairement les différents programmes et volets déconcentrés concernés.

Les Comités de programmation

Un Comité de programmation régional commun à l'ensemble des fonds européens est institué dans chaque région, selon des modalités pratiques d'organisation définies localement.

Cette approche plurifonds vise à assurer la cohérence des différents programmes cofinancés par les Fonds structurels et par le Feader et le FEP sur le territoire régional.

Le Préfet de région et le Président du Conseil régional ou de la Collectivité territoriale de Corse, coprésident le Comité de programmation régional.

Les Comités de programmation, s'agissant du FSE, associent a minima les représentants des services de l'Etat, du Conseil régional et des Conseils généraux.

L'autorité de gestion déléguée en assure le secrétariat et, en particulier, définit la liste des projets et opérations à soumettre à l'avis préalable.

Les comptes rendus du comité sont établis de manière à distinguer clairement les différents programmes et volets déconcentrés concernés.

S'agissant de la mise en œuvre du volet déconcentré du PO national FSE, le Comité régional de programmation :

- assure le suivi opérationnel du volet régional du PO national FSE dans un souci de transparence, de partenariat et de coordination entre les interventions communautaires et, à ce titre :
 - assure une programmation régionale en cohérence avec les priorités stratégiques régionales contribuant à la Stratégie de Lisbonne,
 - vérifie le respect des conditions opérationnelles de coordination avec les autres Fonds telles que définies dans le CRSN, le présent PO et par les Comités de suivi national et régional,
- est tenu informé régulièrement de l'avancement financier du volet déconcentré, en terme de programmation et de réalisation,
- examine les résultats de sa mise en œuvre, sur la base en particulier du rapport annuel d'exécution établi par l'autorité de gestion déléguée,
- propose à l'autorité de gestion déléguée et au Comité régional de suivi toute adaptation du système de gestion et de contrôle pour améliorer l'efficacité et l'efficience de l'intervention du FSE, en s'appuyant notamment sur l'identification des approches innovantes (en termes de partenariat et de mise en œuvre par exemple) et les exemples de projets qui permettent la diffusion de bonnes pratiques,
- émet un avis préalable et consultatif sur les projets de subventions globales présentés, avant leur éventuelle sélection par l'autorité de gestion déléguée,
- émet un avis préalable et consultatif sur les projets relevant d'une subvention globale selon des modalités d'application opérationnelles définies localement par chaque autorité de gestion déléguée ; l'organisme intermédiaire est responsable de la sélection des opérations et des bénéficiaires cofinancés ;
- valide les reprogrammations et déprogrammations de crédits FSE, dès lors que les modifications du plan de financement de l'opération entraînent une modification du taux ou du montant de la participation du FSE.

Le Comité régional de programmation se réunit selon une périodicité qui permet d'assurer un rythme de programmation rapide des crédits et d'assurer une réponse rapide aux demandes de concours des porteurs de projets et de subvention globale.

Si nécessaire, il est réuni pour le seul examen de sujets et de projets en lien avec le volet déconcentré du PO national FSE.

Un Comité de programmation compétent sur le volet national du PO est réuni au niveau national. Il exerce, pour le volet national, les mêmes missions qu'un Comité régional de programmation. Il est présidé par le Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle ou son représentant.

Critères de sélection des opérations, règles d'éligibilité et taux d'intervention

Critères de sélection des opérations

Les opérations sont sélectionnées dans la mesure où leurs objectifs particuliers contribuent à atteindre les objectifs fixés dans le PO au niveau de chaque axe et mesure.

Les services qui instruisent les demandes de concours, les Comités de programmation qui émettent un avis sur la programmation de l'aide, ainsi que les autorités de gestion et les organismes intermédiaires qui sélectionnent les opérations cofinancées, s'attachent également 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 (temps nécessaires au montage administratif du dossier, au suivi de l'exécution de l'opération, à la tenue d'une comptabilité séparée...), lorsque celle-ci est de très petite taille.

Règles d'éligibilité des dépenses

Seules sont éligibles au titre du PO, les dépenses :

- liées et nécessaires à l'atteinte des objectifs de l'opération sélectionnée et donc à sa réalisation,
- à la charge comptable effective de l'organisme bénéficiaire, sauf exceptions précisées dans les textes nationaux applicables,
- justifiables par des pièces justificatives probantes,
- engagées, réalisées et acquittées durant les périodes fixées dans l'acte attributif de l'aide, dans les limites fixées par le Règlement général et le présent PO,
- respectant les règles d'éligibilité fixées dans le Règlement général, le Règlement FSE et le Règlement Feder lorsque les règles de flexibilité (cf. point 3.9) sont utilisées,
- et respectant les règles nationales d'éligibilité applicables.

Les autorités de gestion et les organismes intermédiaires qui octroient les aides peuvent fixer, au cas par cas, des règles plus contraignantes, s'ils le jugent nécessaire au regard des conditions de mise en œuvre de l'opération et de la capacité de l'organisme bénéficiaire à présenter toutes les pièces justificatives requises. Dans ce cas, l'acte attributif précise les règles particulières d'éligibilité appliquées.

Taux d'intervention

En règle générale, le taux d'intervention du FSE au niveau de l'opération est celui fixé au niveau de l'axe dans le plan de financement du PO (cf. tableau financier point 4).

Cependant, afin d'adapter l'intervention du FSE à chaque situation particulière, d'encourager la prise en compte des priorités communautaires dans les opérations, ou encore pour renforcer l'effet de levier de l'intervention du FSE sur les initiatives, en particulier privées, le taux d'intervention au niveau de l'opération peut être modulé (réduit ou bonifié), quel que soit l'axe, en fonction notamment des critères suivants :

- capacité financière du bénéficiaire
- financements externes nationaux déjà mobilisés
- effort de prise en compte dans l'opération de priorités transversales au programme : intégration des personnes handicapées, égalité des chances, égalité hommes / femmes, vieillissement actif, innovation, caractère transnational ou interrégional.

S'agissant plus spécifiquement des types d'opération visant l'amélioration et le développement de l'accès et de la participation durable des femmes au marché du travail, qui relève de l'axe 2, le taux moyen applicable au niveau des opérations est de 15 points plus élevé que celui fixé au niveau de l'axe.

De même, pour les microprojets associatifs relevant de l'axe 4, le taux d'intervention FSE pourra aller jusqu'à 100 %.

Cependant, ces modulations sont strictement encadrées par les conditions suivantes :

- l'autorité de gestion, l'autorité de gestion déléguée et l'organisme intermédiaire assurent un suivi régulier des taux d'intervention afin de garantir le respect du taux d'intervention du FSE au niveau de l'axe,
- le cas échéant, le taux d'aides publiques maximal défini au niveau de l'opération par la réglementation communautaire sur les aides publiques aux entreprises est respecté.

3.3 - DESCRIPTION DU SYSTEME INFORMATISE DE SUIVI ET D'EVALUATION

Conformément aux dispositions de l'article 66 du Règlement général, et tel que décrit aux points 3.1 et 3.2, l'autorité de gestion et le Comité national de suivi, ainsi que les autorités de gestion déléguées et les Comités régionaux de suivi, veillent à la qualité de la mise en œuvre du PO.

Ils assurent ce suivi au moyen d'indicateurs financiers et des indicateurs de réalisation et de résultats portés dans le présent programme.

Les échanges de données entre la Commission européenne et l'autorité de gestion s'effectuent au travers de l'application SFC 2007 mise en place par la Commission.

Les données chiffrées transmises s'appuient sur les données renseignées et traitées dans Présage, système informatisé unique mis en place par les autorités nationales pour le suivi de la programmation 2007-2013.

L'application est développée par la Diact (qui en a confié la maîtrise d'ouvrage déléguée au Cnasea) en relation avec la Commission européenne, les ministères gestionnaires de fonds européens, des représentants des régions et la CICC.

Cette application est connectée en réseau à l'ensemble des acteurs (autorités de gestion, autorités de certification, organismes intermédiaires, autorité d'audit).

Elle constitue un outil de gestion et de suivi des opérations, d'analyse et d'évaluation des programmes communautaires et enfin un outil de contrôle, à partir de la constitution d'une base de données nationale commune, mise à jour en temps réel, de l'ensemble des opérations cofinancées.

Présage enregistre les principales informations relatives à l'opération depuis le dépôt du projet jusqu'à sa clôture. Il permet en particulier de suivre le respect des conditions d'application de la règle de flexibilité FSE/Feder au niveau des opérations, ou encore la transmission des données relatives à la catégorisation.

Des éditions permettent l'élaboration automatisée de nombreux états dont ceux prévus par la réglementation communautaire.

Une harmonisation des clés de suivi financier et d'évaluation (notamment les indicateurs) permet l'agrégation nationale des informations sur l'ensemble des PO et notamment par fonds.

Les données chiffrées relatives aux indicateurs financiers et de réalisation sont consolidées dans Présage à partir des informations saisies au niveau de chaque opération individuelle, par le service instructeur du dossier correspondant, à partir des documents remis par le bénéficiaire (demande de concours, bilans d'exécution) et vérifiés par le service instructeur.

De fait, tous les services gestionnaires de dossiers cofinancés par le FSE, y compris ceux des organismes intermédiaires, utilisent Présage.

Une base nationale des données de toutes les opérations cofinancées est ainsi constituée afin de permettre, au niveau régional et au niveau national, toutes les restitutions et traitements sollicités par la réglementation et détaillée dans le présent PO ; en particulier les déclarations de dépenses et demandes de paiement, les données nécessaires aux rapports

annuels d'exécution et aux évaluations, aux rapports annuels sur les contrôles, au suivi financier du programme par les autorités de gestion, les Comités de programmation et les Comités de suivi, ainsi que les données relatives à la catégorisation des dépenses prévue à l'annexe IV du Règlement général.

S'agissant des indicateurs de réalisation et de résultat, seuls ceux qui peuvent être mesurés dès la fin de l'opération cofinancée et sont portés dans le bilan final d'exécution établi par le bénéficiaire, sont enregistrés dans Présage. Les autres indicateurs, dont le chiffrage ne peut être connu dès la fin de l'exécution de l'opération mais qu'une fois produits ses principaux effets, font l'objet de systèmes de recueil et d'enregistrement *ad hoc*.

L'autorité de gestion, l'autorité de gestion déléguée et l'organisme intermédiaire, pour les opérations relevant de leur responsabilité, veillent à la bonne utilisation de Présage et au renseignement correct des données.

Le logiciel Présage, mis en place pour la génération 2000-2006 des programmes européens régionalisés, est l'outil unique de suivi du FSE et du Feder, pour tous les objectifs (Convergence, Compétitivité régionale et emploi, Coopération territoriale européenne), et également du FEP. La convergence entre Présage et l'outil de suivi du Feader, OSIRIS, est également recherchée.

Une première version opérationnelle (Présage 2007), développée sur la base de l'architecture technique utilisée en 2001 pour la génération précédente de programmes européens, est déployée à partir de janvier 2007 pour permettre un suivi informatisé dès le lancement du programme.

Une deuxième version, plus en phase avec les technologies actuelles (solution web), est livrée en 2008-2009. L'intégralité des données saisies à compter du 1^{er} janvier 2007 est reprise dans cette nouvelle application.

La mise en œuvre aux niveaux national et régional de Présage est financée par le Programme national d'assistance technique (PNAT) 2007-2013.

Sont prises en charge par ce programme national, les dépenses liées à la mise en œuvre de Présage, tant au niveau national (études, développements, coordination, consolidations, transmission de données vers la Commission, assistance aux utilisateurs des volets nationaux) qu'au niveau régional (assistance aux utilisateurs régionaux via une animation locale spécifique depuis les SGAR).

3.4 - LES INDICATEURS ASSOCIES AU PROGRAMME OPERATIONNEL⁵¹

La confection d'une série d'indicateurs associée au P.O est une obligation réglementaire qui figure à l'article 37 paragraphe 1 du règlement du Conseil n° 1083/2006, en date du 11 juillet 2006.

Les indicateurs et leur renseignement permettent le suivi et l'évaluation de ce programme. Ils permettent de situer l'environnement socio-économique du programme et de mesurer l'atteinte des objectifs stratégiques et opérationnels visés.

Le processus de mise en œuvre de l'utilisation du FSE produit des réalisations (biens et services, notamment prestations ou projets mis en œuvre) et des résultats (effets directs ou immédiats) ainsi que des impacts qui se rapportent aux conséquences du programme à moyen et long terme. Ces derniers et certains indicateurs de résultats peuvent être plus difficiles à mesurer de manière fiable. Ils supposent le recours à des travaux complémentaires d'évaluation (études de cas, enquêtes ad hoc, modèles économétriques) afin d'apprécier l'impact, toutes choses égales par ailleurs, du programme.

Les indicateurs ci-après ont pour objet de situer le contexte et de mesurer des réalisations et des résultats. Tous les indicateurs de réalisations sont renseignés dans le système de suivi ainsi qu'une partie des indicateurs de résultats.

Une partie des effets est mesurée, de manière complémentaire, par des travaux d'évaluation qui mobilisent, à cet effet, les systèmes de suivi et d'évaluation des politiques nationales de l'emploi, de la formation professionnelle, de la lutte contre l'exclusion et de l'éducation, notamment.

La qualité des indicateurs retenus suppose une :

- définition claire,
- base de référence identifiée,
- mesure des effets à l'issue de l'opération,
- ventilation par sexe et taille de l'entreprise (si cela correspond à la nature de l'opération).

Pour la programmation 2007-2013, sont proposés des indicateurs à trois niveaux :

- du contexte,
- du programme,
- de chaque axe opérationnel, recueillis au niveau des opérations.

LES INDICATEURS DE CONTEXTE

Ces indicateurs se réfèrent à l'analyse socio-économique du programme et particulièrement à l'analyse en termes de forces / faiblesses, menaces / opportunités, présentée sous forme de matrice (pages 13 et 14).

- Taux d'emploi global (et par sexe, âge- notamment : - de 25/+ de 25, tranche d'âge 55-64 ans, femmes)
- Taux de chômage (par sexe, âge, pour les ZUS et zones rurales, pour les handicapés, les étrangers...)
- Nombre de demandeurs d'emploi de longue durée/nombre de demandeurs d'emploi

⁵¹ La confection des indicateurs s'appuie sur la note de la Commission européenne Direction générale politique régionale d'août 2006 : Nouvelle période de programmation 2007-2013 « Orientations indicatives sur les méthodes d'évaluation, indicateurs pour le suivi et l'évaluation », document de travail N°2.

- Taux de non diplômés dans la population active
- Taux de sorties sans diplôme du système scolaire
- Part du temps partiel dans l'emploi (f/h)
- Taux de sous-emploi
- Taux d'accès à la formation des plus de 25 ans, en particulier les femmes, les peu qualifiés
- Taux d'accès à la formation des actifs, en particulier les femmes, les peu qualifiés
- Part des femmes ouvrières et employées dans les femmes actives
- Part de femmes cadres supérieurs et professions libérales dans les femmes actives
- Écarts de rémunération homme/femme
- Nombre d'apprentis
- Nombre de créations d'entreprise
- Nombre de reprises d'entreprises
- Nombre de Maison de l'emploi labellisées
- Nombre de bénéficiaires de minima sociaux (et par sexe, classe d'âge)

Les indicateurs au niveau du programme

L'objectif du cofinancement du FSE est de contribuer à atteindre les objectifs de Lisbonne et les objectifs quantifiés stratégiques proposés pour la France, dont la liste figure p.35 et 36. Les indicateurs concernant l'ensemble du programme doivent permettre d'apprécier les progrès réalisés dans cette direction.

- Taux d'emploi des 55-64 ans
- Écarts de taux de chômage entre les jeunes (moins de 25ans) et la moyenne de la population active (plus de 25 ans),
- Taux d'emploi des femmes
- Écarts de rémunération homme/femme
- Taux d'accès à la formation tout au long de la vie

Les indicateurs au niveau de chaque axe opérationnel

L'axe de progrès par rapport à la précédente programmation est la limitation du nombre d'indicateurs de résultats et réalisation à ceux jugés les plus significatifs et mesurables. Ils correspondent aux objectifs de chaque priorité opérationnelle, notamment pour les volets les plus caractéristiques en termes stratégiques ou financiers.

Les indicateurs de réalisation sont a minima ceux proposés à l'annexe XXIII du règlement d'application ; il sont communs à l'ensemble des axes, mesures et types d'action :

- pour les opérations d'assistance aux personnes : le nombre de personnes bénéficiaires, leur qualification en fonction de leurs caractéristiques principales : âge, sexe, statut sur le marché du travail et autant que possible le niveau d'instruction, la résidence, notamment ZUS, le statut de handicapé ou non, la catégorisation de migrant lorsqu'elle est possible et repérée, c'est-à-dire généralement par le biais de la nationalité,
- pour tous les types d'opération : la catégorisation des indicateurs financiers (engagements et dépenses effectives) et le nombre d'opérations.

Ils sont complétés par des **indicateurs de résultats** spécifiques, notamment en termes de sorties positives⁵².

⁵² Une sortie positive est une fin d'action constatée de parcours d'insertion vers une formation qualifiante ou un emploi (stable, précaire, aidé)

Le tableau ci-après propose, pour chaque axe, mesure voire type d'action des indicateurs de résultats *ad hoc*.

Axe 1 : L'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques

Mesures	Type d'action	Indicateurs de résultat
1A - Anticiper et gérer les mutations économiques	1A1 Anticipation des mutations	Nombre d'entreprises concernées
	1A2 Pratiques innovantes de GRH pour les PME/PMI	Nombre d'entreprises concernées
	1A3 Accompagnement des mobilités et du reclassement des salariés	Nombre de salariés concernés
1B - Agir sur le développement des compétences	1B1 Développement de l'apprentissage et de l'alternance	Taux de rupture Taux de féminisation
	1B2 Stratégies globales de vieillissement actif	Taux de maintien dans l'emploi des salariés bénéficiaires un an après
	1B3 Accès à la formation des salariés qui en sont éloignés	Part des publics les plus éloignés de la formation dans les publics bénéficiaires
	1B4 Développement de la VAE	Nombre de VAE réussies
1C - Soutien de la création et de l'esprit d'entreprise	1C1 Accompagnement des créateurs ou repreneurs	Taux de projets effectifs de création à la fin de la formation Part des femmes et des DE dans les créateurs Nombre de créations effectives un an après
	1C2 Professionnalisation des réseaux de création	

Axe 2 : Accès à l'emploi des demandeurs d'emploi

Mesures	Type d'action	Indicateurs de résultat
2A - Soutien du SPE pour une meilleure efficacité du marché du travail	2A1 Accompagnement renforcé des DE non indemnisés	Taux d'accès à l'emploi à la fin des prestations
	2A2 Accès des jeunes au marché du travail par renforcement de l'AIO	Taux d'accès à une formation qualifiante Part des jeunes notamment ZUS et zones rurales
	2A3 Coordination des acteurs de l'emploi	
2B - Politiques actives du marché du travail		Taux de réussite dans la formation
2C - Accès et participation durable des femmes au marché du travail		Part des femmes de niveau V et moins dans les actions, idem pour ZUS et zones rurales Taux de retour à l'emploi pour les DE femmes
2D - Intégration professionnelle des migrants		Nombre de formations validées Nombre de VAE réussies

AXE 3 : RENFORCER LA COHESION SOCIALE ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS POUR L'INCLUSION SOCIALE

Mesures	Indicateurs de résultat
3A - Retour à l'emploi des jeunes et adultes rencontrant des difficultés sociales et des bénéficiaires de minima sociaux	Nombre de parcours terminés Nombre de sorties positives Taux de sorties positives
3B - Soutien aux publics ayant des difficultés particulières d'insertion	Nombre de parcours terminés Nombre de sorties positives Taux de sorties positives
3C - Actions en faveur des habitants des ZUS	Nombre de parcours terminés Nombre de sorties positives Taux de sorties positives
3D - PLIE	Nombre de parcours terminés Nombre de sorties positives Taux de sorties positives
3E - PDI	Nombre de parcours terminés Nombre de sorties positives Taux de sorties positives
3F - Lutte contre les discriminations et pour la diversité	Part de projets centrés sur la lutte contre les discriminations (déclinée par type de discrimination)
3G - Lutte contre le décrochage et l'abandon scolaire précoce	Taux de retour à six mois dans la formation Part des publics des ZUS et zones rurales dans les bénéficiaires

Axe 4 : Capital humain et mise en réseau, innovation et actions transnationales

Mesures	Indicateurs de résultat
4A - Innovations et adaptations pédagogiques	
4B - Ingénierie en matière d'orientation, d'information, de formation, de transfert de compétences, d'expérimentations et de formation de formateurs	
4C - Promouvoir la bonne gouvernance territoriale	
4D - Soutenir l'ingénierie de projet	Nombre de projets impliquant des entreprises privées
4E - Accès aux financements des petits porteurs de projets associatifs	Taux de création de microprojets 1 an après
4F - Utilisation des TIC	Taux de projets opérationnels 1 an après Nombre de bénéficiaires intermédiaires Nombre d'utilisateurs finaux
4G - Innovations et expérimentations sur des problèmes concrets	
4H - Partenariats pour l'innovation	Nombre d'acteurs impliqués dans les partenariats
4I - Coopération transnationale ou interrégionale pour la mobilité	

3.5 - SYSTEME D'EVALUATION

Le cadre réglementaire

Ainsi que le souligne, dans son article 47 le règlement (CE) n° 1083/2006 du Conseil et du Parlement, portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et le Fonds de cohésion, « les évaluations visent à améliorer la qualité, l'efficacité et la cohérence de l'intervention des fonds ainsi que la stratégie et la mise en œuvre des programmes opérationnels eu égard aux problèmes structurels spécifiques des Etats membres et régions concernés, compte tenu de l'objectif de développement durable et des dispositions législatives communautaires pertinentes en matière d'impact environnemental et d'évaluation environnementale stratégique ».

L'évaluation est spécifiquement requise par le règlement « lorsque les réalisations s'écartent de manière significative des objectifs initialement prévus ou lorsque des propositions sont présentées en vue de réviser les programmes opérationnels conformément à l'article 33 et à l'article 48§3 ». En dehors de ces deux cas, l'évaluation est conduite en fonction des besoins de l'autorité de gestion responsable du programme.

Le rôle d'une évaluation « in itinere »

Ce plan d'évaluation concerne l'évaluation conduite pendant la période de programmation ou «évaluation in itinere ».

Il s'agit d'un processus dont l'objectif est le suivi de la mise en œuvre du Programme opérationnel national, au regard de son environnement extérieur et des changements susceptibles d'en affecter le déroulement, afin de mieux comprendre et analyser les réalisations et les résultats. Seule l'évaluation peut, en effet, analyser les aspects de caractère stratégique comme certains éléments d'impact socio économique, ainsi que les changements institutionnels ou de priorités des politiques conduites. L'évaluation analyse les conditions de mise en œuvre.

L'objet de l'évaluation

Elle peut répondre à des besoins de nature stratégique :

- axés sur les politiques ou opérationnels,
- axés sur les résultats.

Dans le premier cas, il s'agira d'estimer la **cohérence et la pertinence** de stratégies choisies dans le Programme opérationnel soit de manière globale, notamment au regard des éléments du diagnostic socio économique et de son évolution ou des priorités régionales, nationales ou communautaires. Les choix de concentration et de ciblage des opérations retenues pourront, notamment, faire l'objet d'une appréciation critique sur leur adéquation aux enjeux nationaux et régionaux, le caractère réaliste, l'effectivité de leur mise en œuvre, leur appropriation par les acteurs, leur participation à la mise en visibilité de la valeur ajoutée de l'intervention du Fonds social européen.....

Cette évaluation de nature « stratégique » se concentre sur des thèmes transversaux qui ont fait l'objet d'une attention particulière dans le Programme opérationnel : vieillissement actif, égalité entre les femmes et les hommes, formation tout au long de la vie, mise en synergie des acteurs territoriaux et mise en convergence des dispositifs ou sur des sujets spécifiques tels que la lutte contre les discriminations raciales, la création et reprise d'activité, la sécurisation des trajectoires professionnelles....

Dans le second cas, il s'agira, par exemple de mesurer **l'efficacité**, au travers le renseignement des indicateurs de suivi, voire **l'efficience** des interventions, au regard des moyens humains mis en œuvre. Il pourra s'agir d'évaluer le fonctionnement des structures administratives et la **qualité de mise en œuvre** ainsi que l'impact des impératifs de gestion.

La méthode

L'adoption de ce plan d'évaluation devra résulter d'une **large concertation** via, notamment un **comité de pilotage** comprenant les différentes parties prenantes du Programme opérationnel (autorités de gestion, collectivités territoriales, ministères associés, grands opérateurs) groupe de pilotage auquel des propositions d'évaluation seront soumises. Ce groupe devra élaborer le contenu concret du plan d'évaluation et en suivre l'exécution. Les résultats de ces travaux feront l'objet d'échanges réguliers avec la Commission européenne.

Cette évaluation devra reposer sur la compétence **d'experts indépendants** auxquels il sera fait appel par la voie, notamment de marchés publics.

Le Comité national de suivi du programme sera associé activement à l'analyse des résultats de l'évaluation.

3.6 - ORGANISMES COMPETENTS POUR LES PAIEMENTS ET L'EXECUTION DES PAIEMENTS

Les paiements de la Commission européenne effectués en remboursement des dépenses déclarées par l'autorité nationale de certification sont reçus à partir du 1^{er} janvier 2007 par le Contrôleur budgétaire et comptable ministériel (CBCM) du Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

Les crédits du Fonds social européen versés par la Commission européenne pour les subventions FSE ou les allocations de subvention globale, attribuées par les services de l'Etat, sont comptabilisés sur le compte de tiers dédié au sein de la comptabilité générale de l'Etat.

Les crédits versés par la Commission européenne pour le cofinancement de dépenses directes supportées par l'Etat pour la réalisation d'opérations dont il est le bénéficiaire, au sens du Règlement général (opérations sous maîtrise d'ouvrage de l'Etat, notamment celles relevant de l'assistance technique), sont rattachés au budget de l'Etat, par voie de fonds de concours.

Les crédits comptabilisés sur le compte de tiers sont suivis dans un programme technique dédié qui permet de garantir l'identification et la traçabilité des crédits reçus de la Commission européenne et facilite les restitutions d'informations aux gestionnaires et aux instances de contrôle nationales et communautaires. Les systèmes informatiques utilisés pour le suivi budgétaire et comptable des crédits du compte de tiers, sont ceux utilisés pour la gestion générale du budget de l'Etat.

Une interface permet le rapatriement automatique dans Présage des données comptables liées à l'engagement et au paiement du FSE.

Dès qu'il est informé par la Commission européenne du versement communautaire à venir, le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement communique au CBCM du Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, la répartition des crédits à effectuer entre le programme technique aux niveaux central et local, et le budget de l'Etat.

A réception par le CBCM de l'autorisation de la Commission européenne de débiter le compte ouvert à son nom :

- pour le volet national, le CBCM du Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie transfère les crédits devant être ouverts sur le programme technique au CBCM du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ; à réception, ce dernier comptabilise les crédits sur le compte de tiers et procède à leur ouverture sur le programme technique,
- pour les crédits devant être rattachés au budget de l'Etat par voie de fonds de concours, le ministère bénéficiaire émet un titre de perception au CBCM assignataire de la recette (s'il ne s'agit pas du CBCM du Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, ce dernier transfère les crédits au CBCM assignataire) ; les crédits rattachés par voie de fonds de concours sont ouverts par le comptable centralisateur des comptes de l'Etat,
- pour le volet régional, le CBCM du Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie transfère les crédits devant être ouverts sur le programme technique au trésorier-payeur général de région ; à réception, le trésorier-payeur général de région comptabilise les crédits sur le compte de tiers et en informe le Préfet de région, aux fins d'ouverture des crédits correspondants sur le programme technique.

Les crédits ainsi ouverts sont immédiatement délégués aux ordonnateurs secondaires chargés de l'exécution de la dépense (Dgefp pour le volet central et Drtefp pour le volet régional) ce qui permet de maintenir des délais de paiement raccourcis vis-à-vis des bénéficiaires, à l'instar des mesures prises en 2002.

Au niveau central, le CBCM du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement est comptable assignataire de l'ensemble des dépenses de l'autorité de gestion qui sont imputées sur le programme technique.

Au niveau local, le trésorier-payeur général de région est comptable assignataire de l'ensemble des dépenses des ordonnateurs secondaires de la région qui sont imputées sur le programme technique.

Par exception, il peut être confié à la Caisse des dépôts et consignations ou au Cnasea le paiement de certaines des aides du FSE.

Il peut s'agir par exemple, pour le Cnasea, des aides aux entreprises d'insertion, compte tenu de l'expérience de cet établissement en la matière et du fait qu'il gère également les aides financières de l'Etat à ces organismes.

La désignation des organismes payeurs est formalisée dans la description détaillée des systèmes de gestion et de contrôle prévue à l'article 71 du Règlement général.

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.

Quels que soient les circuits, les crédits reçus de la Commission européenne sont versés dans les délais les plus brefs possibles aux opérateurs en exécution des conventions conclues.

3.7 - PROCEDURES DE MOBILISATION ET DE CIRCULATION DES FLUX FINANCIERS

La transparence des flux financiers est tout d'abord assurée par l'identification précise des opérations et des dépenses inscrites sur le PO. Ces opérations font l'objet d'un acte attributif (convention, arrêté, ...) qui rappelle au bénéficiaire les obligations de traçabilité des informations financières relatives à l'exécution de l'opération et à la nécessité de tenir une comptabilité séparée ou une codification adaptée permettant d'identifier clairement les réalisations, dépenses et ressources liées à l'opération. Ce système comptable lui permet de renseigner les bilans d'exécution intermédiaires et finals qu'il doit remettre en appui de ces demandes de paiement de l'aide du FSE, appuyés sur des pièces justificatives probantes..

La transparence est ensuite garantie lors du traitement de ces bilans par les services gestionnaires qui ont la charge du contrôle de service fait, y compris au sein des organismes intermédiaires (ou tout organisme mandaté pour l'exercice de ces contrôles).

Les vérifications effectuées, la méthode d'échantillonnage des dépenses et des pièces justificatives, le cas échéant, ainsi que le détail des modalités de calcul du montant de l'aide FSE à verser, sont ainsi portées dans le rapport de contrôle du service fait.

Les données relatives aux réalisations (indicateurs de réalisation), aux dépenses et aux ressources finalement retenues après cette vérification sont saisies par le service instructeur dans Présage. Les autorités de gestion et les autorités de certification, dans le cadre de leur champ de contrôle qualité respectifs (qualité-gestion et qualité-certification), s'assurent de la cohérence de cette saisie avec le rapport de contrôle du service fait, les bilans et les pièces justificatives fournies.

Les montants de dépenses retenues après contrôle du service fait sont agrégés au niveau de l'organisme intermédiaire aux fins de constituer ses déclarations de dépenses auprès de l'autorité de gestion compétente.

La demande de paiement qu'il adresse est notamment accompagnée de la décomposition par opération des montants de dépenses déclarées par axe et par tranche annuelle. La déclaration de dépenses présente le cumul des dépenses réalisées et vérifiées depuis le début de la période couverte par la convention de subvention globale. Elle permet également d'identifier les nouvelles dépenses réalisées et vérifiées depuis la précédente déclaration.

L'autorité de gestion déléguée, après contrôle du service fait, agrège les dépenses des bénéficiaires vérifiées par ses services, et y ajoute celles déclarées par les organismes intermédiaires et retenues après contrôle de cohérence par ses services, aux fins de constituer les déclarations régionales de dépenses certifiées par l'autorité régionale de certification et transmise à l'autorité de gestion nationale pour agrégation.

La déclaration de dépenses transmise au niveau central est accompagnée de la décomposition par opération et par organisme intermédiaire des montants de dépenses déclarées par axe et par tranche annuelle. Les listes détaillant les opérations des organismes intermédiaires sont quant à elles tenues à disposition par l'autorité de gestion et l'autorité de certification déléguée.

Elles sont également accessibles informatiquement à l'autorité de gestion et à l'autorité de certification depuis Présage.

La déclaration de dépenses présente le cumul des dépenses réalisées et vérifiées depuis le début de la programmation et permet d'identifier les nouvelles dépenses réalisées et vérifiées depuis la précédente déclaration.

L'autorité de gestion prépare les déclarations de dépenses du volet national sur des bases identiques à celles des autorités de gestion déléguées sur le volet régional.

Au niveau central, l'autorité de gestion, à l'aide de l'outil Présage, agrège les déclarations de dépenses effectuées au titre du volet régional et du volet national. Elle conserve la décomposition des dépenses déclarées en cumul, et identifie les nouvelles dépenses, par région et pour le volet national, par axe et tranche annuelle.

Conformément à l'article 87 du Règlement général, les états certifiés de dépenses et les demandes de paiement intermédiaires sont présentés par l'autorité de certification du programme à la Commission européenne, de façon groupée, si possible trois fois par an.

L'objectif des circuits de déclarations de dépenses est de permettre, pour une déclaration de dépenses donnée, la reconstitution des montants déclarés depuis les pièces justificatives du bénéficiaire jusqu'à la Commission européenne, en passant par les différents intermédiaires de gestion (organisme intermédiaire, autorité de gestion déléguée, autorités de certification).

Conformément à l'article 78 du Règlement général, les dépenses déclarées à la Commission européenne sont les dépenses éligibles supportées par les bénéficiaires pour la mise en œuvre des opérations et la participation publique correspondante payée ou à payer à ces bénéficiaires. Ces dépenses sont justifiées par des factures acquittées ou des pièces comptables de valeur équivalente.

3.8 - MODALITES POUR L'ECHANGE INFORMATIQUE DES DONNEES

Conformément aux dispositions de l'article 66.3 du Règlement général, les échanges des données relatives aux indicateurs financiers et d'évaluation définis dans le PO, et nécessaires à son suivi, entre la Commission européenne et les autorités nationales se font par voie électronique, selon les modalités définies dans le Règlement d'application.

De même, conformément aux dispositions de l'article 76.4 du Règlement général, tous les échanges concernant les transactions financières, entre la Commission européenne et les autorités de gestion et de certification du programme, se font par voie électronique conformément aux modalités définies dans le Règlement d'application.

Cet échange électronique des données s'appuie sur la mise en place par la Commission européenne, du site Internet SFC 2007, dans une version en français, qui permet un échange sécurisé des données, par signature électronique, entre la Commission et chaque État membre.

En cas de force majeure, et en particulier, de dysfonctionnement du système informatique commun ou de problème dans la continuité de la connexion, l'État membre peut transmettre l'état des dépenses et la demande de paiement sur support papier.

Le système informatique d'échange de données renferme des informations intéressantes aussi bien la Commission que les États membres et les renseignements nécessaires à l'exécution des transactions financières (plans de financement, prévisions de paiement, déclarations de dépenses, etc.) et les documents et données d'intérêt commun permettant d'effectuer un suivi (CRSN, PO, décisions de la Commission, rapports d'exécution, etc.).

L'introduction des données dans SFC 2007 s'effectue au travers d'une interface de saisie manuelle mais également par le biais de la technologie « web services » qui permet une interconnexion d'applications basées sur des « technologies web ».

Présage comprendra à terme les fonctionnalités nécessaires à la transmission automatisée des éléments requis par les règlements.

Présage 2007, livré début 2007, reposant sur l'architecture technique des versions précédentes initiées en 2000, n'est pas compatible avec les technologies web et donc n'est pas directement interfacé avec SFC 2007. Une solution technique est cependant étudiée pour fin 2007, dans l'attente de la version web de Présage.

D'ici la mise en place de ces solutions, les obligations réglementaires de transfert des données seront remplies par les autorités de gestion et de certification via l'interface de saisie manuelle de SFC 2007.

3.9 - COMPLEMENTARITE AVEC LES AUTRES FONDS

L'article 37 du règlement 1083/2006 du Conseil du 11 juillet 2006 portant disposition générales sur les fonds structurels fixe les conditions d'informations relatives à la complémentarité entre les fonds européens.

Certaines actions conduites durant la période de programmation 2007-2013 seront susceptibles d'être finançables simultanément par plus d'un seul instrument financier, ce qui nécessite d'établir préalablement des lignes de partages claires afin de déterminer les conditions d'interventions des différents fonds européens.

Des zones de chevauchement ont été identifiées dans le CRSN qui a retenu des lignes de partage indicatives entre les interventions du FSE et celles du Feder, du Feader et du FEP sur les principales thématiques communes. Ces zones de chevauchement ainsi que les conditions de complémentarité entre fonds européens sont rappelées et précisées ci-après.

Pour ce qui concerne la complémentarité FSE et Feder, des règles de complémentarités ont été déterminées pour quatre champs d'intervention des fonds : les mutations économiques, la création / reprise d'activités, la recherche et l'innovation, la politique urbaine et l'inclusion sociale.

Les mutations économiques

Le FSE intervient sur la base d'une approche « publics ». A ce titre, il forme et accompagne les salariés dans les démarches de requalification et de reclassement. Le FSE accompagne prioritairement le volet emploi et formation des opérations de mutation économique sur les territoires, en privilégiant les actions d'anticipation.

Une complémentarité de l'intervention des fonds pourra être recherchée dans le cadre de projets intégrés, en particulier dès la phase d'élaboration du diagnostic du projet.

La création / reprise d'activités

Une approche orientée vers des « publics cibles » doit être engagée comme condition de concentration. Sont notamment visés les demandeurs d'emploi de longue durée, les bénéficiaires de minima sociaux, ou encore les salariés repreneurs d'entreprise.

Le FSE intervient principalement pour assurer le cofinancement des actions de professionnalisation des réseaux de la création d'activité ainsi que les actions d'accompagnement du créateur/repreneur d'activités.

Les actions financées par le FSE répondent au double impératif de ciblage d'une part sur des publics identifiés et, d'autre part, sur la phase amont (information, accueil, formation, conseil, accompagnement...) et la phase aval (suivi du créateur) de la création ou reprise d'activité, à l'exclusion de l'ingénierie financière.

La recherche et l'innovation

Les dispositifs en matière de recherche et d'innovation ne sont plus financés, en tant que tel, par le FSE sur l'objectif Compétitivité régionale et emploi.

Néanmoins, lorsqu'un projet, dans le domaine de la recherche et de l'innovation, intègre un volet emploi ou qualification et qu'il s'inscrit sur une des priorités établies par le PO FSE, un cofinancement du FSE pourra être envisagé par les responsables du programme au niveau régional.

La politique urbaine et l'inclusion sociale

Les actions bénéficiant d'une participation du FSE doivent cibler les ZUS pour les régions de l'objectif Compétitivité régionale et emploi et les territoires pertinents pour les régions de la convergence. Elles cibleront aussi, notamment, les jeunes, les chômeurs de longue durée, les actions spécifiques en faveur des personnes issues de l'immigration. L'intervention du FSE doit privilégier l'accompagnement individualisé, la formation et l'insertion des personnes soutenues. Les crédits du FSE seront mobilisés en priorité en direction de publics cibles bien identifiés dans une optique de « rattrapage » à travers des politiques sectorielles.

Afin de tenir compte de la diversité des besoins entre les régions, les lignes de partage entre le FSE et le Feder seront précisées au regard des PO Feder et des champs d'intervention respectifs des deux fonds. Elles feront l'objet d'une inscription détaillée des types d'action retenus par chaque région dans le cadre des contrats d'objectifs et de gestion à conclure entre l'autorité de gestion nationale et les autorités de gestion déléguées, à l'issue de l'approbation du PO par la Commission européenne et après consultation du partenariat régional.

S'agissant du Feader et du FEP, les règles suivantes devront être suivies au titre de la complémentarité entre les fonds : soutien prioritaire par le FSE aux catégories de publics qui rencontrent davantage de difficultés pour le maintien ou l'accès à l'emploi, notamment les personnes fragiles :

- personnes défavorisées en zones rurales ou en zones de pêche. A l'instar des « quartiers » urbains, des situations de précarité peuvent être observées dans les zones rurales et/ou les zones littorales avec l'augmentation notable, sur certains territoires, du nombre de bénéficiaires de minima sociaux, y compris parmi les agriculteurs et les marins pêcheurs. Cette situation se remarque particulièrement dans les zones de résidence secondaire où ces derniers rencontrent d'importants problèmes d'accès au logement,
- femmes (notamment les femmes d'agriculteur ou de pêcheur dans une optique de diversification de l'activité) : soutenir et faciliter l'accès des femmes du monde rural et de la pêche professionnelle et de l'aquaculture à des formations et à l'emploi,
- jeunes et seniors au travers de démarches favorisant l'attractivité des territoires,
- vieillissement de la population et accompagnement de la création/installation/reprise d'activité : l'agriculture et le secteur de la pêche et de l'aquaculture constituent des secteurs d'activité économique pour lesquels les départs à la retraite ne seront pas compensés par l'entrée des jeunes générations sur le marché du travail. Au-delà de ces secteurs, il s'agit de maintenir l'activité économique dans les zones agricoles et littorales et les zones de pêche intérieure, il s'agit de maintenir l'activité économique dans les zones rurales en favorisant les créations / reprises d'entreprises. Les actions financées par le FSE répondent au double impératif de ciblage d'une part sur des publics identifiés et, d'autre part, sur la phase amont (information, formation, conseil...) et la phase aval (suivi du créateur) de la création ou reprise d'activité.

Etant donné le caractère largement déconcentré de la mise en œuvre des fonds, il revient aux acteurs régionaux d'apprécier l'opportunité d'intervention de chacun des fonds européens à partir de ces lignes de partage indicatives. Ces orientations devront être validées lors des premiers Comités de suivi régionaux en tenant compte de la diversité des

besoins entre les régions au regard des champs d'intervention respectifs de chacun des fonds.

Règle de flexibilité

L'article 34 du Règlement général dispose que « sans préjudice des dérogations prévues dans les règlements spécifiques des Fonds, le Feder et le FSE peuvent financer, de façon complémentaire et dans la limite de 10 % des crédits alloués par la Communauté à chaque axe prioritaire d'un Programme opérationnel, des actions relevant du champ d'intervention de l'autre Fonds pour autant qu'elles soient nécessaires au bon déroulement de l'opération et qu'elles aient un lien direct avec celle-ci. »

Le CRSN précise que les opérations intégrées Feder/FSE sont plus particulièrement visées par cette flexibilité : *« En ce qui concerne les projets intégrés de revitalisation urbaine financés au titre de l'article 8 du règlement Feder, la possibilité d'intervenir jusqu'à hauteur de 15 % de l'enveloppe globale dans le champ d'éligibilité du FSE impose [...] une bonne coordination entre les interventions des deux fonds et la recherche de synergies entre la déclinaison territoriale du volet « emploi » des programmes et ces projets de revitalisation urbaine. De même, le règlement FSE permet une intervention à hauteur de 15 % de l'enveloppe globale d'un Programme opérationnel dans le champ d'éligibilité du Feder pour ce qui concerne l'inclusion sociale.*

Cette flexibilité introduite dans les règlements doit permettre le développement des complémentarités entre les programmations des actions au titre des programmes FSE et Feder. »

La flexibilité Feder/FSE s'applique à l'échelle de l'opération et non à celle des axes et types d'action. Elle relève d'une facilité de gestion, à utiliser au cas par cas, afin de permettre un traitement simplifié d'une opération pour laquelle les dépenses relèveraient de fonds différents. Le recours à cette règle présente un caractère nécessaire pour le bon déroulement de l'opération.

Les dépenses concernées doivent respecter les règles d'éligibilité qui encadrent le fonds qui aurait dû les financer en situation normale.

Le système informatisé de suivi pour 2007-2013 permet d'identifier, au sein du plan de financement de l'opération, les dépenses relevant de la règle de flexibilité FSE/Feder, afin de s'assurer du respect des plafonds fixés par la réglementation communautaire.

3.10 - SUIVI DE LA DOTATION SPECIFIQUE HAINAUT

La dotation FSE pour 2007-2013 attribuée à la région Nord-Pas-de-Calais, après indexation, comprend une enveloppe spécifique prévisionnelle de 31,14 M€ destinée au Hainaut, territoire constituée des trois arrondissements de Douai, Valenciennes et Avesnes sur Helpe, en compensation de sa sortie du soutien transitoire de l'objectif 1

Gestion et suivi financier de ces crédits

Les crédits FSE de l'enveloppe additionnelle pour le Hainaut seront clairement identifiés par l'autorité de gestion déléguée dès la phase de sélection des opérations (voir supra, « appel à projet »).

Les crédits de l'enveloppe additionnelle pour le Hainaut feront l'objet d'un suivi spécifique au titre de l'ensemble de la piste d'audit au moyen d'un « marquage » particulier dans le système d'information Présage, afin d'assurer leur traçabilité conformément aux obligations communautaires en la matière.

Types d'actions et critères de sélection des opérations

A la demande du partenariat local, les dynamiques créées au cours du programme Objectif 1 2000 – 2006 seront confortées notamment à la faveur des critères suivants de sélection des opérations bénéficiant d'un cofinancement du FSE :

- favoriser le développement de l'innovation (ex. : soutien au volet ressources humaines et formation des pôles d'excellence),
- faciliter l'expérimentation (ex. : aider à la mobilité géographique et professionnelle pour favoriser l'employabilité des publics : PLIE / ANPE / Missions locales),
- poursuivre un traitement distinct du reste du programme alloué à la région Nord-Pas-de-Calais, par la détermination de critères spécifiques d'éligibilité (ex. : intégrer à certains projets de formation des étudiants en formation professionnelle supérieure).

Modalités de mise en œuvre

La procédure de l'appel à projets semble la plus adaptée pour l'affectation de l'enveloppe additionnelle dédiée au Hainaut.

Deux appels à projets pourraient être lancés, d'un montant FSE identique, en 2008 et en 2012, ce qui nécessitera la mise en place d'un Comité de sélection partenarial ad hoc dont la composition et les modalités de fonctionnement restent à définir.

3.11 - PUBLICITE ET INFORMATION

Le ministère chargé de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, en tant qu'autorité de gestion du Programme national FSE pour l'Objectif « Compétitivité régionale et emploi » est chargé d'assurer la publicité sur l'intervention du Fonds social européen, pour la période 2007-2013, conformément à l'article 69 du Règlement général des Fonds structurels de juillet 2006.

Un plan de communication national et régional spécifique au Programme opérationnel du Fonds social européen

A ce titre, il soumettra, quatre mois après l'adoption du PO, un plan national de communication à la Commission européenne. Ce plan de communication sera réalisé au plan national, en lien avec les autorités de gestion déléguées, les Préfets de région et en relation avec les Conseils régionaux.

Au cours de la période 2000-2006, une campagne de communication globale, sur l'ensemble des programmes soutenus par le FSE en France, a été conduite tant au plan national que régional, sous l'égide du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Cette campagne a touché progressivement tous les publics avec des outils spécifiques :

- les services gestionnaires du FSE au plan national et régional (séminaires, kits de communication...),
- les partenaires institutionnels du FSE (rapport annuel, lettre du FSE, forums nationaux en 2001 et 2003...),
- les porteurs de projets (documentations par types de porteur - entreprises, associations - ou thématiques - égalité entre les hommes et les femmes - Forum Europemploi en région, guide techniques, sites Internet dédiés...),
- le grand public (campagnes radio en 2004 et TV en 2005).

Parmi les résultats de cette campagne, outre une meilleure information des cibles prévues, il est à noter l'impulsion donnée au développement d'une culture de communication tant par les services gestionnaires de FSE que par les porteurs de projets. Cette culture reste à renforcer et à professionnaliser pour la prochaine période de programmation.

Pour 2007-2013, la stratégie de communication sera élaborée de manière commune aux plans national et régional et précisera les actions coordonnées qui seront conduites tant au niveau national que dans chaque région.

Ce plan national de communication identifiera :

- les objectifs et les groupes cibles (services internes, partenaires institutionnels, bénéficiaires et grand public),
- le budget indicatif pour la mise en œuvre du plan de communication,
- les services chargés de la réalisation du plan de communication : Sous-direction du Fonds social européen au plan national, et autorités de gestion déléguées au plan régional,
- les modalités d'évaluation du plan de communication.

Le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, comme en 2000-2006, tiendra le Comité national de suivi du PO FSE régulièrement informé :

- du plan de communication et de l'état d'avancement de sa mise en œuvre,
- des actions menées en matière d'information et de publicité,
- des moyens de communication utilisés.

Les rapports annuels et finaux comprendront, comme de 2000 à 2006, une partie dédiée aux actions conduites en matière de communication ainsi que les modifications principales apportées au plan national de communication.

Le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, comme en 2000-2006, assurera une large diffusion, du Programme opérationnel FSE, une fois approuvé par la Commission européenne, accompagné des modalités pratiques d'accès au programme, notamment via le site Internet FSE.

Le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et les autorités de gestion déléguées en région, notamment via les sites Internet, fourniront aux bénéficiaires potentiels des informations sur :

- les conditions d'éligibilité au Programme,
- les procédures d'examen des demandes et une indication de leurs délais,
- les critères de sélection des projets,
- les contacts qui peuvent fournir des informations.

Les autorités de gestion nationales et déléguées au plan régional, ainsi que les organismes intermédiaires, informeront les porteurs de projets de la publication, par voie électronique, de la liste des bénéficiaires, du nom des opérations et du montant du financement alloué à l'opération qu'ils conduisent.

Le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, et les autorités de gestion déléguées en région, comme en 2000-2006, organiseront une action de lancement du PO national FSE.

Ils prévoient également, dans le cadre du plan de communication :

- une grande action de communication par an,
- l'affichage du drapeau européen pendant une semaine, à compter du 9 mai, devant leurs locaux et ceux des organismes intermédiaires,
- la publication, par voie électronique, de la liste des bénéficiaires (sur la base des données issues du logiciel Présage).

Le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, les autorités de gestion déléguées en région et les organismes intermédiaires informeront les bénéficiaires de projets soutenus par le FSE qu'ils sont chargés d'informer le public du concours FSE qui leur est alloué. Pour la future période de programmation, l'accent sera porté, dans le plan national de communication, sur l'outillage nécessaire aux porteurs de projets, en matière de communication, pour assurer leurs obligations de publicité auprès des publics.

Toutes les actions de communication conduites par le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, les autorités de gestion déléguées en région et les organismes intermédiaires en direction des différents publics comporteront l'emblème européen avec les normes graphiques en vigueur associé à une référence au Fonds social européen.

Le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, les autorités de gestion déléguées en région et les organismes intermédiaires désigneront les personnes contacts responsables de l'information et de la publicité et en informeront la Commission européenne dans le plan national de communication.

Ces responsables « communication » seront invités à partager leur savoir-faire, leurs expériences et le résultat des actions d'information et de publicité conduites au sein de réseaux d'échanges de bonnes pratiques organisés au plan national ou communautaire.

Un plan de communication national interministériel pour les programmes européens 2007-2013

La politique de cohésion et de développement rural constitue un vecteur privilégié de communication sur le rôle de l'Union européenne en matière de soutien concret à des projets au bénéfice de la cohésion économique, sociale et territoriale.

Par ailleurs, une communication efficace sur les programmes européens, qu'ils soient soutenus par le FSE, le Feder ou le Feader est nécessaire à l'émergence des projets.

Aussi, les autorités nationales se dotent d'un plan de communication interministériel national global pour les Fonds européens, afin de coordonner leurs stratégies de communication et mutualiser leurs moyens pour renforcer l'identification du rôle de l'Union européenne auprès des citoyens français.

Ce plan de communication national interministériel pour les programmes européens 2007-2013 rassemblera les autorités de gestion des dispositifs nationaux d'assistance technique du FSE, du Feder, du Feader et du Fep.

Il sera coordonné par la Délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité régionale et associera les ministères en charge de l'Emploi, de l'Agriculture, de la Pêche et de l'Outre-mer.

Ce plan de communication national interministériel pour les fonds européens 2007-2013 permettra notamment, à titre d'exemple, de réaliser en commun :

- une charte commune à l'ensemble des programmes : charte graphique pour les autorités de gestion et kit de publicité pour les porteurs de projets bénéficiaires de fonds européens pour faciliter leur mission « d'ambassadeurs de l'Europe »,
- une campagne nationale de communication pour le lancement de la nouvelle période de programmation dans les médias à la fin 2007,
- assurer la transparence de l'intervention des fonds en publiant la liste des bénéficiaires à partir d'un logiciel unique (Présage) sur les sites respectifs des autorités de gestion,
- la coordination des autorités de gestion des différents Fonds en matière de communication : séminaires d'animation et de formation des réseaux de responsables « communication » en région, transferts d'expérience en matière de pilotage de plan de communication, échanges de bonnes pratiques en matière d'évaluation de la communication....

Ce plan de communication national interministériel pour les fonds européens 2007-2013 sera adressé à la Commission européenne dans le courant de l'année 2007. Il viendra compléter les plans de communication de chacun des Programmes opérationnels propres à chaque Fonds.

Il a pour ambition de démultiplier les actions conduites par chacune des autorités de gestion en vue de rendre plus concrète la notion de citoyenneté européenne.

4 - PLAN DE FINANCEMENT

4.1 - REPARTITION DU MONTANT TOTAL DE L'ENVELOPPE FSE VENTILE PAR ANNEE

1. Plan de financement du programme opérationnel indiquant la contribution annuelle de chaque fonds

Référence du programme opérationnel (numéro CCI) :

Année par source pour le programme, en EUR:

	FSE (1)	Fonds de cohésion (2)	Total (3) = (1)+(2)
2007	604 572 592,00 €		604 572 592,00 €
<i>dont régions en soutien transitoire</i>	- €		- €
<i>et régions hors soutien transitoire</i>	604 572 592,00 €		604 572 592,00 €
2008	616 664 044,00 €		616 664 044,00 €
<i>dont régions en soutien transitoire</i>	- €		- €
<i>et régions hors soutien transitoire</i>	616 664 044,00 €		616 664 044,00 €
2009	628 997 325,00 €		628 997 325,00 €
<i>dont régions en soutien transitoire</i>	- €		- €
<i>et régions hors soutien transitoire</i>	628 997 325,00 €		628 997 325,00 €
2010	641 577 271,00 €		641 577 271,00 €
<i>dont régions en soutien transitoire</i>	- €		- €
<i>et régions hors soutien transitoire</i>	641 577 271,00 €		641 577 271,00 €
2011	654 408 817,00 €		654 408 817,00 €
<i>dont régions en soutien transitoire</i>	- €		- €
<i>et régions hors soutien transitoire</i>	654 408 817,00 €		654 408 817,00 €
2012	667 496 993,00 €		667 496 993,00 €
<i>dont régions en soutien transitoire</i>	- €		- €
<i>et régions hors soutien transitoire</i>	667 496 993,00 €		667 496 993,00 €
2013	680 846 933,00 €		680 846 933,00 €
<i>dont régions en soutien transitoire</i>	- €		- €
<i>et régions hors soutien transitoire</i>	680 846 933,00 €		680 846 933,00 €
Total 2007-2013	4 494 563 975,00 €		4 494 563 975,00 €
<i>dont régions en soutien transitoire</i>	- €		- €
<i>et régions hors soutien transitoire</i>	4 494 563 975,00 €		4 494 563 975,00 €

La répartition des montants du Programme opérationnel FSE est conforme au Cadre de référence stratégique national transmis à la commission européenne, le 21 décembre 2006 (Cf. annexe 2)

4.2 - REPARTITION PAR AXE PRIORITAIRE POUR L'ENSEMBLE DE LA PERIODE

		Financement communautaire FSE A	Poids de l'axe	Contrepartie nationale B = C + D	Ventilation indicative de la contrepartie nationale		Financement total E = A + B	Taux de cofinancement F = A / E	FSE / dépenses publiques G = A / (A+C)
					Financement national public C	Financement national privé D			
Axe 1	Adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques	898 911 778 €	20%	1 094 384 098 €	496 395 335 €	597 988 763 €	1 993 295 876 €	45%	64%
Axe 2	Accès à l'emploi des demandeurs d'emploi	1 274 606 474 €	28%	1 264 320 759 €	1 137 374 397 €	126 946 362 €	2 538 927 233 €	50%	53%
Axe 3	Renforcer la cohésion sociale et lutter contre les discriminations pour l'inclusion sociale	1 755 845 348 €	39%	1 747 879 388 €	1 397 506 914 €	350 372 474 €	3 503 724 736 €	50%	56%
Axe 4	Capital humain et mise en réseau, innovations et transnationalité	389 984 305 €	9%	314 985 503 €	244 488 522 €	70 496 981 €	704 969 808 €	55%	61%
Axe 5	Assistance technique	175 216 070 €	4%	75 092 583 €	62 577 150 €	12 515 433 €	250 308 653 €	70%	74%
Total	Programme opérationnel national FSE	4 494 563 975 €	100%	4 496 662 331 €	3 338 342 318 €	1 158 320 013 €	8 991 226 306 €	50%	57%

Conformément à l'article 53 du Règlement général, la contribution du FSE au niveau du PO est calculée en fonction du total des dépenses éligibles : publiques et privées.

La contribution du FSE pour chaque axe prioritaire représente au moins 20 % des dépenses publiques éligibles prévisionnelles, comme prescrit par l'article 54 du Règlement général.

4.3 – VERIFICATION EX ANTE DE LA CONTRIBUTION DU PO AUX OBJECTIFS DE LISBONNE

Dimension 1				
Thème prioritaire				
Code	Lisbonne+	Thème	Montant	%
<i>Société de l'information</i>				
12	Oui	Technologies de l'information et de la communication	5 140 000	0,1
<i>Capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises</i>				
62	Oui	Formation tout au long de la vie, esprit d'entreprise et innovation	680 948 565	15,2
64	Oui	Restructurations sectorielles et d'entreprises ; systèmes d'anticipation des changements	129 840 600	2,9
<i>Amélioration de l'accès à l'emploi et de la durabilité</i>				
65	Oui	Institutions du marché du travail	475 174 135	10,6
66	Oui	Mesures actives et préventives sur le marché du travail	672 938 198	15,0
67	Oui	Vieillesse active, prolongement de la vie active	88 122 613	2,0
68	Oui	Soutien à la création d'entreprises	58 750 790	1,3
69	Oui	Participation durable des femmes à l'emploi, conciliation des temps de vie	52 504 141	1,2
70	Oui	Participations des migrants à l'emploi	73 990 000	1,6
<i>Amélioration de l'inclusion sociale des personnes défavorisées</i>				
71	Oui	Insertion et retour à l'emploi des personnes défavorisées, lutte contre la discrimination	1 705 648 598	37,9
<i>Valorisation du capital humain</i>				
72	Oui	Modernisation des systèmes d'éducation et de formation	168 396 515	3,7
73	Oui	Mesures visant à encourager la participation accrue à l'éducation et à la formation tout au long de la vie	104 073 750	2,3
<i>Réformes en matière d'emploi et d'inclusion sociale</i>				
80	Non	Promotion de partenariats et initiatives par la mise en réseau	103 820 000	2,3
<i>Assistance technique</i>				
85	Non	Préparation, mise en œuvre, suivi et contrôle	105 129 642	2,3
86	Non	Evaluation, études, information et communication	70 086 428	1,6
Sous-total	Lisbonne+		4 215 527 905	93,8
Total	PO FSE		4 494 563 975	100,0

en euros en %

Dimension 2 Forme de financement		
Code	Forme de financement	Montant
01	Aide non remboursable	4 494 563 975
02	Aide (prêt, bonification d'intérêt, garantie)	-
03	Capital à risque	-
04	Autre forme de financement	-
Total		4 494 563 975

en euros

Dimension 3 Territoire		
Code	Type de territoire	Montant
01	Agglomération urbaine	-
02	Zone de montagne	-
03	Îles	-
04	Zone à faible et très faible densité de population	-
05	Zones rurales	-
06	Anciennes frontières extérieures de l'UE	-
07	Région ultrapériphérique	-
08	Zone de coopération transfrontalière	-
09	Zone de coopération transnationale	-
10	Zone de coopération interrégionale	-
00	Sans objet	4 494 563 975
Total		4 494 563 975

en euros

ANNEXE 1

COMPETITIVITE REGIONALE ET EMPLOI 2007-2013

PROGRAMME OPERATIONNEL NATIONAL FSE

Calendrier : Elaboration, Concertation, Evaluation *ex ante*

- **Avril 2006** : Lancement concertation régionale
- **30/06/2006** : Diagnostics régionaux
- **Juillet 2006** : Lancement évaluation *ex ante*
- **04/09/06** : Evaluation *ex ante* des diagnostics régionaux
- **30/09/2006** : Contributions régionales au PO national FSE
- **17/10/06 au 21/11/06** : Bilatérales Drtefp/Dgefp
- **26/10/06** : Informations des partenaires nationaux
- **31/10/06** : Envoi du Cadre de référence stratégique national
- **23/11/06** : Associations nationales des élus territoriaux
- **24/11/06** : Evaluation *ex ante* des contributions régionales
- **05/12/06 et 25/01/07** : Instance nationale de concertation*
- **06/02/07** : Projet de rapport final de l'évaluation *ex ante*
- **Février 2007** : Envoi officiel du PO via le SGAE à la Commission européenne pour adoption

* L'Instance nationale de concertation a associé au Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, les associations nationales d'élus territoriaux (Association des régions de France, Assemblée des départements de France, Association des maires de France et Alliance villes emploi AVE), les ministères concernés, les Conseils régionaux et les services de l'Etat en région, les partenaires sociaux ainsi que les têtes de réseaux associatifs et consulaires. Cette instance a été associée aux différentes étapes de réalisation du Cadre de référence stratégique national et du Programme opérationnel national FSE « Compétitivité régionale et emploi 2007-2013 ». Par ailleurs les Comités de suivi des Programmes nationaux FSE 2000-2006, en 2005 comme en 2006 ont présenté l'état d'avancement des travaux de ces documents de cadrage pour la programmation 2007-2013.

ANNEXE 2

Le cadrage financier *(Extrait du CRSN)*

Pour la Compétitivité régionale et l'emploi, le Gouvernement, lors du Comité interministériel d'aménagement et de compétitivité des Territoires du 6 mars 2006, a retenu 28 programmes opérationnels, soit 22 programmes régionaux, 4 programmes interrégionaux et 1 programme national d'assistance technique pour le Feder et un programme national fortement déconcentré pour le Fonds social européen (FSE).

Désignation de l'autorité de gestion du programme FSE

Pour le programme national FSE, l'autorité de gestion désignée est le ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement. Ce programme étant largement déconcentré au niveau régional, les préfets de région seront chargés de sa mise en œuvre en tant qu'autorités de gestion déléguées.

Subventions globales

Pour les programmes Feder et FSE, les autorités de gestion proposeront de confier aux Conseils régionaux et généraux dans le cadre de leurs compétences respectives, ainsi, le cas échéant, qu'aux villes et aux agglomérations, la responsabilité de la gestion d'une partie des enveloppes via des subventions globales. Ceci vaut également 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.

Critères de répartition de l'enveloppe de Feder et de FSE

Au sein de l'enveloppe de 9,101 milliards d'euros (prix 2004) de l'objectif Compétitivité régionale et emploi, le Gouvernement a décidé de la répartition entre le Feder et le FSE lors du Comité interministériel d'aménagement et de compétitivité des Territoires du 6 mars 2006. Il a retenu 56 % pour le Feder, soit 5,11 milliards d'euros (prix 2004) et 44 % pour le FSE, soit 3,98 milliards d'euros (prix 2004). Le Gouvernement a également procédé à la ventilation des enveloppes en euros constants (prix 2004) du Feder et, à titre indicatif, du FSE, par région métropolitaine.

Critères de répartition par région de l'enveloppe FSE

Pour le Programme opérationnel FSE, une enveloppe de 575 millions d'euros (prix 2004) est retenue, au niveau national, pour promouvoir le dialogue social, appuyer les têtes de réseaux associatifs et quelques établissements publics (EPID, Agence de cohésion sociale, établissements supérieurs agricoles, AFPA...). L'enveloppe déconcentrée d'un montant de 3,412 milliards d'euros (prix 2004) représente donc plus de 85% du PO national. Sa répartition par région est indicative car les montants répartis sont susceptibles de connaître des évolutions en cours de programmation. En effet, à l'instar de la période 2000-2006, l'autorité de gestion du programme national FSE pourra, en accord avec le Comité national de suivi, modifier les dotations annuelles des régions en fonction de leur bonne exécution.

La répartition par région a été calculée en retenant les deux critères suivants :

1. Critère relatif à la situation de l'emploi calculé à partir de 5 indicateurs :

- le chômage de longue durée ;
- le chômage des jeunes ;
- l'emploi total ;
- l'écart entre emploi des femmes et emploi des hommes ;
- le nombre de bénéficiaires du RMI.

La clé de répartition théorique des crédits, obtenue par combinaison de ces 5 indicateurs, est plafonnée, pour la région Ile-de-France, à un niveau correspondant à la part de cette région dans la programmation 2000/2006.

2. Critère relatif aux performances de gestion, reflétant la capacité de chaque région à consommer les crédits qui leur sont alloués et correspondant à leur niveau de dépenses 2000/2005, pour le principal programme cofinancé par le FSE (Objectif 3).

Le calcul de la clé de répartition définitive retient le critère relatif à la situation de l'emploi combiné avec le critère gestion selon une pondération fixée respectivement à 2/3 et 1/3.

Par ailleurs, la volonté de limiter les écarts dans l'allocation FSE avec l'actuelle programmation, justifie d'instaurer un « filet de sécurité » à -25% permettant à 7 régions, particulièrement pénalisées dans cette nouvelle répartition, de ne pas dépasser ce seuil plancher. L'ensemble des régions fait l'objet d'une perte de crédits qui varie de -7 % à -25% par rapport à la programmation 2000-2006.

Allocation supplémentaire de la Corse et du Hainaut

Concernant spécifiquement l'allocation supplémentaire de 100 millions d'euros (prix 2004) accordées pour la Corse et le Hainaut afin de compenser leur sortie de l'Objectif 1, le Ciact du 6 mars a fléchi 70 millions d'euros pour le Hainaut (42,3 M€ Feder, 27,7 M€ FSE) et 30 M€ pour la Corse (30 M€ Feder). Ces montants ont ainsi été ajoutés à la répartition initiale selon la méthode décrite ci-dessus. Ils feront l'objet d'un suivi spécifique, s'agissant du Hainaut, zone NUTS III infrarégionale, tant sur le programme régional Feder que pour le programme national FSE. Pour chacune de ces deux régions, il a été tenu compte du poids des enveloppes 2000-2006 de l'actuel Objectif 1.

Répartition de l'enveloppe du Programme national FSE en euros courants

Sur la base des éléments validés au Ciact, la répartition ci-dessous tient compte de la décision de la Commission européenne du 4 août 2006 fixant les montants par Etat membre à l'euro près en prix 2004. Elle tient également compte de l'indexation issue de la communication de la Commission du 22 juin 2006 sur l'ajustement technique de l'accord interinstitutionnel sur le budget de l'Union européenne 2007-2013.

Le tableau ci-dessous présente, par région, la répartition du montant total FSE en euros courants, tenant compte du mécanisme d'indexation (2% par an). Les montants du programme national FSE en euros courants 2007-2013 par région et pour le volet national et établis ci-dessous selon les critères de répartition définis supra, sont indicatifs et susceptibles de variations en fonction de l'exécution du programme.

Répartition de l'enveloppe du Programme national FSE

Régions	2007-2013 euros courants
Alsace	124 599 444
Aquitaine	187 790 792
Auvergne	96 102 529
Basse Normandie	103 893 573
Bourgogne	105 155 787
Bretagne	183 304 085
Centre	138 664 215
Champagne-Ardenne	83 317 989
Corse	20 572 642
Franche-Comté	82 768 806
Haute Normandie	156 609 456
Ile-de-France	534 810 657
Languedoc-Roussillon	160 369 943
Limousin	51 012 951
Lorraine	136 545 484
Midi-Pyrénées	192 247 663
Nord-Pas-de-Calais	380 809 311
<i>dont Hainaut</i>	31 141 121
Pays-de-la-Loire	206 094 568
Picardie	128 735 680
Poitou-Charentes	127 885 066
Provence-Côte d'Azur	284 721 451
Rhône-Alpes	359 699 752
Total volet régional	3 845 711 844
Volet national	648 852 131
Total PO FSE	4 494 563 975

Annexe 3

Acsé	Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
ADF	Assemblée des Départements de France
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
ALE	Agence locale pour l'emploi
AMF	Association des Maires de France
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Allocation parentale d'éducation
API	Allocation parent isolé
Aract	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARAF	Aide à la reprise d'activité des femmes
ARF	Association des Régions de France
CAF	Caisses d'allocations familiales
Carif	Centre d'animation, de ressources et d'information sur les formations)
CBCM	Contrôleur budgétaire et comptable ministériel
CDD	Contrat à durée déterminée
CE	Commission européenne
Ciact	Comité interministériel d'aménagement et de compétitivité des Territoires
CIF	Congé individuel de formation
Civis	Contrat d'insertion dans la vie sociale
Cnasea	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
CPER	Contrat de projet Etat/Région
CRP	Convention de reclassement personnalisé
CRSN	Cadre de référence stratégique national
CUCS	Contrat urbain de cohésion sociale
CVS	Corrigé des variations saisonnières
Dgef	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DLA	Dispositifs locaux d'accompagnement

Drtefp	Direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
EPCI	Etablissements publics de coopération intercommunales
EPIDe	Etablissement public d'insertion de la défense
FACT	Fonds d'amélioration des conditions de travail
Feader	Fonds européen agricole pour le développement rural
Feder	Fonds européen de développement régional
FEM	Fonds européen d'ajustement à la mondialisation
FEP	Fonds européen pour la pêche
FOAD	Formation ouverte et à distance
FSE	Fonds social européen
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IAE	Insertion par l'activité économique
LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
MDDH	Maisons départementales du handicap
OI	Organisme intermédiaire
OLAF	Office européen de lutte antifraude
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PDI	Programme départemental d'insertion
PLIE	Plan local pour l'insertion et l'emploi
PME	Petite et moyenne entreprise
PNAI	Plan national d'action pour l'inclusion sociale
PNR	Programme national de réforme
PO	Programme opérationnel
PPAE	Projet personnalisé d'accès à l'emploi
RMI	Revenu minimum d'insertion
SIAE	Structure d'insertion par l'activité économique
SIEG	Service d'intérêt économique général
SPE	Service public de l'emploi
SPER	Service public de l'emploi régional
TIC	Technologie de l'information et de la communication
TPE	Très petite entreprise
VAE	Validation des acquis de l'expérience
ZUS	Zone urbaine sensible