



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREFET DE LA REGION D'ILE-DE-FRANCE

ORIENTATIONS FSE 2016-2018

AU TITRE DU VOLET DECONCENTRE
EN ILE-DE-FRANCE

DU PROGRAMME OPERATIONNEL
NATIONAL (PON) FSE
2014-2020

POUR L'EMPLOI ET L'INCLUSION
EN METROPOLE

DIRECCTE ILE-DE-FRANCE

Service du Fonds Social Européen
19 – 21 rue Madeleine Vionnet
93300 AUBERVILLIERS



Date de lancement des orientations 2016-2018 :

Lundi 4 janvier 2016

Toute question relative aux orientations peut être posée à l'adresse suivante : idf.departement-fse@direccte.gouv.fr

Date de limite de dépôt des candidatures :

Première campagne - 31 mars 2016

Seconde campagne - 30 juin 2016

La demande de concours est **obligatoirement** à remplir et à déposer sur le site Ma Démarche FSE

(entrée « programmation 2014-2020 »)

<https://ma-demarche-fse.fr/demat/>

Table des matières

CONTEXTE.....	4
AXE PRIORITAIRE 1 - « ACCOMPAGNER VERS L'EMPLOI LES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LES INACTIFS ET SOUTENIR LES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES »	7
PI 8.1 : L'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives, notamment les chômeurs de longue durée et les personnes qui se trouvent les plus éloignées du marché du travail, également grâce à des initiatives locales en faveur de l'emploi et au soutien à la mobilité professionnelle	8
Objectif spécifique unique (OS unique) : Augmenter le nombre de participants demandeurs d'emploi ou inactifs accompagnés, en ciblant les jeunes, notamment les moins qualifiés, les seniors, les chômeurs récurrents ou en activité réduite	8
PI 8.7 : La modernisation des institutions du marché du travail, telles que les services publics et privés de l'emploi, de façon à mieux répondre aux besoins du marché du travail, y compris par des actions visant à améliorer la mobilité professionnelle transnationale ainsi qu'en faisant appel à des programmes de mobilité et à une meilleure coopération entre les organismes et les parties prenantes concernées	10
Objectif spécifique 1 (OS 1) : Expérimenter de nouveaux types de services à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises.....	10
Objectif spécifique 2 (OS 2) : Augmenter le nombre de conseillers formés à de nouveaux services et aux nouvelles modalités d'accompagnement pour améliorer leur expertise du fonctionnement du marché du travail.....	12
AXE PRIORITAIRE 2 - « ANTICIPER LES MUTATIONS ET SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS »	14
PI 8.5 : L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et entrepreneurs.....	15
Objectif Spécifique 1 (OS 1) : Améliorer la gestion de l'emploi et des compétences en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations.....	15
Objectif Spécifique 2 (OS 2) : Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle.....	17
Objectif Spécifique 3 (OS 3) : Former les salariés-es qui bénéficient le moins de formation : les moins qualifiés, les femmes et les seniors	20
Objectif Spécifique 5 (OS 5) : Développer l'emploi, via la gestion des compétences, dans les bassins d'emploi touchés par les restructurations pour les entreprises non couvertes par les conventions de revitalisation.....	24
PI 8.6 : Le vieillissement actif et en bonne santé	26
Objectif Spécifique Unique : Mettre en place des actions de gestion des âges en entreprises visant notamment à améliorer les conditions de travail des seniors	26
AXE PRIORITAIRE 3 - « LUTTER CONTRE LA PAUVRETE ET PROMOUVOIR L'INCLUSION »	28
PI 9.1 : L'inclusion active y compris en vue de promouvoir l'égalité des chances, la participation active et une meilleure aptitude à l'emploi.....	29
Objectif Spécifique 2 (OS 2) : Mobilisation des employeurs et des entreprises dans les parcours d'insertion	29
Objectif Spécifique 3 (OS 3) : Développer les projets de coordination et d'animation de l'offre en faveur de l'insertion et/ou de l'économie sociale et solidaire (ESS)	31

CONTEXTE

Objectif des orientations FSE 2016-2018

Le présent document a pour objet de définir le cadre stratégique d'intervention du FSE pour la période 2016-2018 en cohérence avec le cadre de performance défini par les règlements européens et par le PON FSE 2014-2020. Il est complété par un document définissant les critères de sélection et les orientations en matière de simplification pour la période 2016-2018, c'est à dire l'ensemble des conditions d'éligibilité des projets déposés (règles communes et règles spécifiques, calendrier de dépôt des dossiers, indicateurs de résultats et de réalisation).

Ces orientations s'inscrivent dans le cadre du contexte socio-économique de l'Ile-de-France et ont pour objectif une mobilisation du Fonds social européen (FSE) reliée de manière optimale aux priorités de la stratégie régionale dans le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

Des orientations FSE 2018-2020 seront élaborées dès la mi-2017, afin de prendre en compte l'évolution du contexte socio-économique francilien et d'anticiper au mieux les prochaines mutations auxquelles feront face tant les opérateurs économiques des différents secteurs stratégiques du territoire francilien que les acteurs clés de l'emploi et de l'insertion, et ce, au bénéfice des publics les plus éloignés du marché du travail, en situation ou en risque d'exclusion économique et sociale. Ces orientations seront publiées à la fin de l'année 2017 afin de permettre le démarrage de projets en 2018, parallèlement à la fin des projets FSE de la période 2016-2018. Ces modalités sont en outre de nature à optimiser l'atteinte des objectifs cibles du cadre de performance.

Ces orientations définissent, pour la période considérée, le cadre dans lequel doivent être construits les projets et doivent être déposées les demandes de subvention bilatérale relevant des axes 1, 2 et 3 du volet déconcentré en Ile-de-France du programme opérationnel national (PON) FSE 2014-2020.

Cadre de performance

Le FSE contribue de manière importante à la stratégie UE 2020 et représente une part considérable des Fonds européens structurels et d'investissement (FESI). La période de programmation 2014-2020 est marquée par un changement important. La Commission européenne insiste en effet sur la nécessité de mesurer la performance et les progrès accomplis à l'aide de l'intervention du FSE. Le programme opérationnel est construit à partir d'un cadre logique d'intervention, qui identifie les défis et besoins auxquels répondre avec le FSE, mais également les changements attendus.

Chaque axe prioritaire inclut des priorités d'investissement pour lesquelles des objectifs spécifiques sont identifiés. Le changement peut être vérifié par un ou plusieurs indicateurs de réalisation et de résultat associés aux objectifs spécifiques. Le cadre de performance contient, pour chaque axe prioritaire, des indicateurs de réalisation et un indicateur financier, avec pour chacun des indicateurs, une valeur intermédiaire pour 2018 et une valeur cible finale pour 2023.

Cadre régional

Les actions cofinancées ne peuvent être sélectionnées que si elles répondent aux orientations stratégiques régionales, qui ciblent, tout à la fois des secteurs prioritaires d'intervention, ainsi que des territoires s'inscrivant dans des projets structurants pour la région francilienne, en particulier les projets liés à la mise en place du Grand Paris ou aux enjeux de la transition écologique (suites de la COP 21), et plus globalement les actions visant le développement de l'emploi de proximité dans les territoires prioritaires, qu'il s'agisse de territoires de projets ou de territoires concentrant les enjeux de lutte contre les discriminations et d'accès ou de retour à l'emploi des résidents.

En particulier et dans le cadre de la **stratégie régionale pour l'emploi d'Ile-de-France**, s'inscrivent plusieurs conventions et plans d'actions, notamment la convention Etat / Région / Partenaires sociaux régionaux « Actions concertées pour la sécurisation des **parcours professionnels** et la consolidation de l'emploi en Ile-de-France » signée le 16 avril 2009, renouvelée en 2014 (pour la période 2014-2016).

En effet, dans le contexte de crise financière et économique, pour contrer au mieux ses effets et préparer l'avenir, les signataires se sont engagés à agir conjointement en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle des franciliens et des franciliennes subissant les conséquences sociales de la dégradation de la situation économique, quel que soit leur statut.

Cette convention vise à accompagner les secteurs professionnels, les entreprises, les territoires et les actifs franciliens, autour des objectifs suivants :

- L'anticipation des conséquences des mutations économiques sur l'emploi et les compétences, notamment dans les TPE-PME et les entreprises de l'artisanat ;
- La préservation de l'emploi et/ou l'appui à la reconversion des salariés dans les entreprises confrontées à l'accélération des mutations économiques, technologiques, environnementales et sociétales ; l'accompagnement du développement de l'emploi dans des secteurs ou territoires en croissance ou à potentiel pour favoriser la reconversion des salariés ;
- Le développement de la mobilité professionnelle choisie des actifs franciliens vers les métiers en croissance et les métiers en tension et susceptibles de le devenir¹.

Parallèlement, d'autres plans partenariaux et concertés voient leur mise en œuvre poursuivie.

- ✓ Ainsi, le **plan pluriannuel d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail de l'Ile-de-France** du 10 mars 2009, piloté par la direction régionale des entreprises de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France, vise la mise en œuvre concertée et partenariale d'une politique de réduction des inégalités en faisant converger les missions et les expertises de multiples acteurs.

Il s'appuie ainsi sur la mobilisation et les contributions des partenaires sociaux, du conseil régional d'Ile-de-France, de Pôle emploi, des Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) et du défenseur des droits.

- ✓ Le **plan régional de développement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale (GPECT)**, mis en œuvre en 2011, permet aux acteurs territoriaux engagés dans des démarches de gestion de l'emploi, de la formation et des compétences et de développement de la compétitivité de gagner en visibilité et en opérationnalité. En effet, l'Ile-de-France présente d'une part la caractéristique d'être une région où l'emploi et l'activité économique sont très importants tant en volume qu'en diversité. D'autre part, l'importance des mobilités ne permet pas de définir des périmètres d'action pour de nombreux territoires en raison de leur proximité géographique.

Pour rappel, la GPECT s'entend comme un ensemble d'actions menées sur un territoire identifié devant permettre aux entreprises d'anticiper leurs besoins en compétences et de développer leur compétitivité, aux salariés d'anticiper les évolutions de leurs carrières, et de sécuriser leurs parcours professionnels, à l'offre et à la demande d'emploi de se rapprocher. Un axe fort d'accompagnement

¹ « Les métiers en Ile-de-France : emploi, chômage et tensions sur le marché du travail depuis 1990 » - OREF grand angle n°2, avril 2008

des TPE/PME dans la structuration et la gestion de leurs ressources humaines constitue, également, un pilier essentiel de la GPECT.

Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a créé les **comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles** (CREFOP).

Ces nouvelles instances permettent de rationaliser le nombre des lieux de concertation (par la fusion du conseil régional de l'emploi et du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle), d'étendre leur champ de compétences aux problématiques connexes de l'orientation et de mettre ainsi en place les conditions d'une véritable gouvernance quadripartite, qui conditionne l'efficacité des politiques conduites dans les territoires, en réponse aux attentes de la société civile et des usagers des services publics de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

Il est ainsi primordial de poursuivre et d'amplifier l'accompagnement des actions répondant aux objectifs, déclinés territorialement, des plans d'action franciliens mis en œuvre, y compris dans un contexte d'émergence de la métropole du 21^e siècle et de la construction du Nouveau Grand Paris.

Enfin, dans tous les projets proposés, une attention particulière doit être portée à la prise en compte des publics fragilisés, notamment ceux des quartiers de la nouvelle géographie prioritaire de la politique de la ville.

AXE PRIORITAIRE 1 - « ACCOMPAGNER VERS L'EMPLOI LES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LES INACTIFS ET SOUTENIR LES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES »

CADRE D'INTERVENTION

OBJECTIF THEMATIQUE 8 : PROMOUVOIR L'EMPLOI DURABLE ET DE QUALITE ET SOUTENIR LA MOBILITE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

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

- ▶ **Objectif spécifique unique** : Augmenter le nombre de participants demandeurs d'emploi (DE) ou inactifs accompagnés, en ciblant les jeunes, notamment les moins qualifiés, les seniors, les chômeurs récurrents ou en activité réduite.

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

- ▶ **Objectif spécifique 1** : Expérimenter de nouveaux types de services à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises.
- ▶ **Objectif spécifique 2** : Augmenter le nombre de conseillers formés à de nouveaux services et aux nouvelles modalités d'accompagnement pour améliorer leur expertise du fonctionnement du marché du travail.

RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

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

Objectif spécifique unique (OS unique) : Augmenter le nombre de participants demandeurs d'emploi ou inactifs accompagnés, en ciblant les jeunes, notamment les moins qualifiés, les seniors, les chômeurs récurrents ou en activité réduite

1. Objectifs

Les actions cofinancées en Ile-de-France pour la période 2016-2018 doivent porter sur l'accompagnement personnalisé à la recherche d'emploi des chômeurs inscrits auprès du Service Public de l'Emploi (Pôle Emploi, Missions Locales, Cap Emploi et AFPA²) à la date de leur entrée dans l'opération.

Cet objectif spécifique unique vise à permettre une adaptation des services offerts aux publics éligibles, en fonction de leur situation et de leur parcours, à travers la combinaison d'un **accompagnement personnalisé et efficace** et à travers des **méthodes d'intermédiation vers l'emploi**. En outre, l'accent doit être porté sur des mesures innovantes, n'existant pas aujourd'hui dans le droit commun, et notamment sur le développement de nouvelles pratiques d'accompagnement (immersion ou mise en situation professionnelle pour les jeunes par exemple) qui se révèlent indispensables pour valider un projet, améliorer son expérience et développer un réseau.

2. Typologie d'actions

Assistance aux personnes uniquement

- La mise en œuvre de stratégies innovantes de recherche d'emploi au regard de la réalité du marché de l'emploi (techniques de recherches, prospection, valorisation des compétences et des parcours des participants, projets d'évolution professionnelle) ;
- La mise en place de périodes d'immersion en entreprise et de mise en situation professionnelle (PMSMP), qui constituent un support privilégié pour tester et/ou valider un projet professionnel, bâtir une expérience et développer un réseau ;
- L'accompagnement vers l'emploi (relation entreprise, mises en relation directes innovantes pour mettre en adéquation le besoin de l'entreprise et le projet du demandeur)
- Le recours au parrainage et au tutorat ;
- La médiation et l'accompagnement dans l'emploi, pour sécuriser et pérenniser le recrutement.

² Association de formation professionnelle pour adultes. Dans ce cadre précis, agissant en tant qu'acteur du service public de l'emploi (établissement public économique et commercial), selon l'article 39 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Ses missions sont précisées dans le code du travail (l'article L- 5315-1).

Les projets d'accompagnement des publics de l'insertion par l'activité économique (IAE) sont exclus des présentes orientations de l'axe 1 et relèvent des délégations de gestion aux organismes intermédiaires des conseils départementaux et des PLIE au titre de l'axe 3.

3. Typologie d'organismes porteurs de projet

Tout organisme public ou privé menant des actions d'accès à l'emploi d'accompagnement vers l'emploi.

4. Publics cibles

Toute personne au chômage, inscrite auprès d'un des acteurs du Service Public de l'Emploi (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi et AFPA en tant qu'opérateur public) à la date de leur entrée dans l'opération, hors salariés de l'IAE.

Une attention particulière sera apportée aux publics cibles suivants (priorités du PON FSE) :

- Jeunes chômeurs de moins de 25 ans révolus les moins qualifiés ou qualifiés mais présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi,
- les seniors chômeurs de plus de 54 ans,
- les chômeurs de longue durée au sens des règles qui régissent la liste des demandeurs d'emploi.

5. Cadre de performance

Cibles nationales à atteindre en 2018 et en 2023

Les cibles nationales des indicateurs de réalisation du cadre de performance fixées dans le programme opérationnel national FSE sont les suivantes (par axe prioritaire, hors AT) :

Indicateurs de réalisation	Cible à fin 2018	Cible à fin 2023
Axe 1		
- Nombre de participants chômeurs	342 857	600 000
. Régions en transition	117 394	205 440
. Régions les plus développées	225 463	394 560
- Nombre de jeunes de moins de 25 ans	428 572	750 000
. Régions en transition	146 743	256 800
. Régions les plus développées	281 829	493 200

Les cibles régionales de l'Ile-de-France pour l'axe 1 sont les suivantes (fixées par lettre du 18 mars 2015 de la DGEFP) :

Nombre de participants Axe 1 PON FSE Ile-de-France	2018 (cibles intermédiaires)	2023
Participants chômeurs	13 594	33 633
Participants de moins de 25 ans	33 472	59 693

RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

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

Objectif spécifique 1 (OS 1) : Expérimenter de nouveaux types de services à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises

1. Objectifs

Cet objectif vise à développer de nouveaux types de services, notamment dans le champ des **nouvelles technologies**, créateurs de valeur pour les demandeurs d'emploi et les entreprises en vue de **réduire le nombre d'offres non satisfaites et d'améliorer l'offre de service auprès de ces publics**.

Ces projets doivent s'inscrire dans un **processus de capitalisation et de diffusion des nouveaux savoir-faire acquis**.

2. Typologie d'actions

Appui aux structures (exemple : ingénierie)

- Le développement d'outils et de services accessibles à distance via les nouvelles technologies (« e-services ») à destination des personnes à la recherche d'un emploi et des structures, notamment les TPE-PME ;
- L'innovation dans la relation aux employeurs et dans l'appui au recrutement, notamment avec les TPE-PME :
 - Conduite d'études-actions relatives aux attentes spécifiques des entreprises notamment en lien avec les principes horizontaux et conduisant à la mise en place de projets innovants sur ce champ ;
 - Développement de nouvelles pratiques de placement eu égard aux besoins des entreprises, de la nécessité de valoriser les compétences et les aptitudes des personnes à la recherche d'un emploi ainsi que des enjeux liés à la sécurisation du maintien dans l'emploi ;
 - Appui conseil en amont et dans la mise en œuvre du processus de recrutement, par exemple : qualification de l'offre, sélection ciblée de candidatures, mise en relation, appui à la décision et à la finalisation de contrats, etc.
- La mise en réseau des acteurs publics ou privés du marché du travail au profit d'une meilleure coordination des interventions réalisées en direction des employeurs :
 - Développement de nouveaux services pour les jeunes les plus en difficulté à l'appui notamment de médiations vers l'emploi, afin de renouveler les modalités d'accompagnement à partir des mises en situation professionnelle ;

- Développement d'outils visant à renforcer la coopération entre les acteurs : mise en place d'actions partagées de prospection et de collecte d'offres d'emploi, appui coordonné au recrutement, etc. ;
 - Conception et mise en œuvre de démarches territoriales associant les acteurs impliqués (branches professionnelles, Education nationale, partenaires sociaux, acteurs territoriaux et associatifs, pouvoirs publics) pour mettre en œuvre un plan d'action au profit des publics à la recherche d'emploi et des employeurs, à partir d'un diagnostic local partagé.
- La capitalisation des expérimentations conduites, des nouvelles méthodologies développées et la diffusion des bonnes pratiques :
 - Conduite d'évaluations, de travaux de capitalisation et d'échanges : ces actions s'inscrivent dans une logique partagée d'amélioration continue des pratiques des acteurs, visant à identifier les bonnes pratiques, à les partager, les diffuser et les essaimer.

Changements attendus de ces actions d'ingénierie :

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

3. Typologie d'organismes porteurs de projet

Tout organisme public ou privé menant des actions d'accompagnement vers l'emploi, hors Pôle Emploi, par exemple les missions locales, les Cap Emploi, et tout acteur du placement dont les têtes de réseau départementales ou régionales, ainsi que les partenaires du monde économique (branches professionnelles, chambres consulaires, OPCA, partenaires sociaux, etc.).

4. Publics cibles

Pas de public dénombrable. Appui aux institutions du marché du travail et aux acteurs de placement (hors Pôle Emploi).

RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

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

Objectif spécifique 2 (OS 2) : Augmenter le nombre de conseillers formés à de nouveaux services et aux nouvelles modalités d'accompagnement pour améliorer leur expertise du fonctionnement du marché du travail.

1. Objectifs

Cet objectif vise à développer la **professionnalisation des acteurs intermédiaires de l'emploi** et notamment des conseillers, en vue d'**améliorer la qualité des services rendus aux demandeurs d'emploi et aux entreprises**. L'intervention du FSE doit permettre aux conseillers de **mieux connaître le fonctionnement du marché du travail** pour améliorer d'une part la personnalisation de l'offre de services et de l'accompagnement vers et dans l'emploi et d'autre part, pour faire évoluer les pratiques professionnelles.

2. Typologie d'actions

Appui aux structures (exemple : ingénierie)

- L'amélioration de la personnalisation de l'accompagnement en direction des demandeurs d'emploi, et la professionnalisation des conseillers notamment à travers :
 - Des méthodologies d'accompagnement inscrites dans une dynamique de personnalisation de l'offre de services : approches privilégiant les habiletés, ingénieries de parcours alternatives, accompagnement collectif...;
 - Des méthodologies de médiation vers l'emploi qui mobilisent les mises en situation professionnelle comme support de l'accompagnement notamment pour les jeunes... ;
 - La prise en compte dans les pratiques professionnelles des principes horizontaux que sont l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations.
- L'adaptation de l'offre de services aux entreprises :
 - Connaissance de l'entreprise, capacité à anticiper les besoins en compétences, techniques de prospection des offres...;
 - Méthodes et outils de suivi en entreprise dont service après placement, fidélisation, médiation...

Changements attendus :

- ✓ Professionnaliser les acteurs intermédiaires de l'emploi afin d'améliorer la qualité des offres de service au profit des demandeurs d'emploi et des entreprises.

3. Typologie d'organismes porteurs de projet

Tout organisme public ou privé menant des actions d'accompagnement vers l'emploi, hors Pôle Emploi, par exemple les missions locales, les Cap Emploi, et tout acteur du placement, en particulier les têtes de réseau départementales ou régionales, ainsi que les partenaires du monde économique (branches professionnelles, chambres consulaires, OPCA, partenaires sociaux, etc.).

4. Publics cibles

Les institutions du marché du travail et acteurs de placement, hors Pôle Emploi.

AXE PRIORITAIRE 2 - « ANTICIPER LES MUTATIONS ET SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS »

CADRE D'INTERVENTION

OBJECTIF THEMATIQUE 8 : PROMOUVOIR L'EMPLOI ET SOUTENIR LA MOBILITE DU TRAVAIL

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

- ▶ **Objectif spécifique 1** : Améliorer la gestion de l'emploi et des compétences en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations.
- ▶ **Objectif spécifique 2** : Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle
- ▶ **Objectif spécifique 3** : Former les actifs (salariés-es, entrepreneur-es, indépendant-es) qui bénéficient le moins de formation : les moins qualifiés, les femmes et les seniors.
- ▶ **Objectif spécifique 5** : Développer l'emploi, via la gestion des compétences, dans les bassins d'emploi touchés par les restructurations pour les entreprises non couvertes par les conventions de revitalisation.

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

- ▶ **Objectif spécifique unique** : Mettre en place des actions de gestion des âges en entreprises visant notamment à améliorer les conditions de travail des seniors.

RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

PI 8.5 : L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et entrepreneurs

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

1. Objectifs

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

Le FSE soutiendra les démarches des employeurs, des branches et des territoires visant à contribuer au maintien et au développement des emplois et des compétences. Il soutiendra également les actions visant à coordonner l'action sur les territoires.

2. Typologie d'actions

Appui aux structures (exemple : ingénierie)

- Développement d'actions de veille prospective tant territoriale que sectorielle et exploitation partagée de leurs résultats :

Dans la perspective du déploiement notamment des grands projets, mais également dans le cadre de secteurs en croissance, les types d'actions à financer doivent développer :

- La mise en place d'outils de veille prospective sur les besoins en emplois et en qualification, d'outils de partage des données, de consolidation et de diffusion ;
- L'élaboration d'outils d'analyse des métiers et des compétences dans une perspective d'identification de passerelles entre métiers en décroissance et métiers en croissance ;
- La mise en place d'une offre coordonnée entre les différents acteurs.

Ces actions et outils doivent être coordonnés, venir en complémentarité et en valeur ajoutée par rapport aux outils développés par le service public de l'emploi et permettre d'orienter des actions opérationnelles au-delà de l'observation.

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

Il s'agit d'appui-conseil aux entreprises : diagnostic, accompagnement ressources humaines, formation de l'employeur, du personnel d'encadrement, des représentants du personnel et des partenaires sociaux et aide à la gestion des emplois et des compétences, notamment sur :

- Les actions collectives en faveur d'une aide au conseil visant l'analyse stratégique de développement économique et l'adaptation des ressources humaines aux nouvelles évolutions technologiques, règlementaires ou organisationnelles ;
- L'accompagnement des stratégies de consolidation et de développement des structures d'utilité sociale, en renforçant leurs compétences et leur fonction employeur pour leur

permettre d'adapter leurs activités et leurs ressources humaines à l'évolution de leur environnement.

- La construction et la mise en œuvre de démarches innovantes pour le renforcement du dialogue social dans le champ de l'emploi. Ces démarches pourront notamment cibler la sécurisation des trajectoires professionnelles dans l'entreprise en améliorant les conditions de réalisation de mobilités internes et externes sécurisées pour les salariés-volontaires.
 - L'aide aux entreprises dans le développement d'un accès partagé à un spécialiste en ressources humaines ;
- Développement du dialogue social territorial relatif à l'emploi et de la GPEC Territoriale :
 - Appui au développement d'une mise en réseau des TPE-PME et à la construction d'une offre de services coordonnés, dans la perspective de permettre à ces entreprises de candidater aux marchés publics locaux en sécurisant leur offre commune ;
 - Appui au développement d'une offre de services mutualisés et coordonnés apportée aux entreprises et aux salariés-es pour générer notamment des dispositifs de passerelles et de mobilité inter-entreprises.
 - Renouvellement de l'ingénierie de formation :
 - Contribuer au renouvellement de l'ingénierie de formation en particulier en vue de renforcer les certifications existantes en lien avec les nouvelles compétences ou métiers émergents.

Changements attendus :

- ✓ Meilleure prise en compte par l'ensemble des acteurs des enjeux relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- ✓ Mise en place de démarches coordonnées ;
- ✓ Renforcement du dialogue social sur le champ de l'emploi.

3. Typologie d'organismes porteurs de projet

OPCA, entreprises et structures associatives (ARACT, CARIF-OREF, MDE, DLA...), partenaires sociaux, branches professionnelles, têtes de réseaux, chambres consulaires, les collectivités territoriales et les GEIQ.

4. Publics cibles

Les salarié(e)s, les travailleurs indépendants, les représentants-es du personnel, les partenaires sociaux, les dirigeants-es de TPE-PME.

Pour les exploitants-es du secteur agricole, qu'ils soient salariés-es ou non, seules pourront être retenues les actions visant une reconversion en dehors du secteur d'activité agricole.

RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

PI 8.5 : L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et entrepreneurs

Objectif Spécifique 2 (OS 2) : Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle

1. Objectifs

Il s'agit de développer spécifiquement des actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en direction des PME et en mettant l'accent sur la formation et l'accompagnement des négociateurs-trices.

2. Typologie d'actions

Appui aux structures (exemple : ingénierie)

- Pour les PME de plus de 50 salarié-es, il s'agit de soutenir et accompagner individuellement ou collectivement la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle par des actions de :
 - Sensibilisation et professionnalisation des acteurs/actrices de la négociation collective ;
 - Appui à l'élaboration d'un diagnostic partagé sur les différents champs de la négociation ;
 - Appui à la négociation (dialogue social, conception de solutions communes, formation des différentes parties de la négociation) ;
 - Appui à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des accords négociés (mobilisation de l'encadrement supérieur et/ou intermédiaire, réalisation de supports internes de communication dédiés à l'opération...) ;
 - Soutien à la mise en œuvre et à l'évaluation des plans d'actions ;
 - Mobilisation des instances représentatives du personnel (IRP).
- Pour les entreprises de moins de 50 salarié-es non soumises à une obligation de négocier, il s'agit de les soutenir dans leurs démarches d'égalité professionnelle par des actions :
 - D'accompagnement individuel et/ou collectif ;
 - De mobilisation de TPE / PME sur un même territoire ou dans une même branche d'activité ;
 - D'appui à l'élaboration d'un diagnostic partagé sur les différents champs RH ;
 - D'ingénierie, d'appui et de conseil pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les différents champs RH : recrutement, accès à la formation, promotion, salaires, mobilité professionnelle...
- Actions expérimentales ou innovantes en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Il s'agit de soutenir les PME souhaitant améliorer la conciliation des temps de leurs salarié-e-s, dans l'optique d'une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par des actions de :

- Accompagnement individuel et/ou collectif des entreprises dans l'analyse de différentes formes organisationnelles du travail ;
 - Identification d'un groupe d'entreprises prêtes à s'engager dans l'expérimentation de nouvelles formes d'organisation;
 - Accompagnement méthodologique des expérimentations au sein de chaque entreprise (choix des options organisationnelles, ingénierie de projet, sécurisation juridique, formation des employeurs et des salariés dont le personnel d'encadrement);
 - Mobilisation autour des entreprises, sur un territoire, des différents acteurs de l'articulation des temps de vie ;
 - Suivi et évaluation des résultats de l'expérimentation tant du point de vue de la direction que des salariés (questionnaires d'évaluation des effets, ...);
 - De capitalisation de bonnes pratiques et d'essaimage.
- Favoriser la mixité professionnelle :

Il s'agit d'améliorer la mixité des emplois dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et de permettre un égal accès des femmes et des hommes à tous les emplois par des actions :

- D'accompagnement des entreprises et des branches pour analyser la nature des postes non mixtes et les obstacles à la mixité (poids des représentations sexuées et stéréotypées des métiers, ergonomie, articulation des temps de vie ...);
- D'analyse des conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise des hommes et des femmes dans des métiers non mixtes³ ;
- D'accompagnement de la mixité dans les entreprises par des opérations de communication interne, de sensibilisation des salarié-e-s, et de formation des encadrant-e-s, des instances représentatives du personnel (IRP).

L'attention des porteurs de projets est attirée sur le fait que des actions de communication et de sensibilisation sont éligibles à la seule et unique condition qu'elles constituent une étape dans la démarche d'accompagnement des acteurs/actrices de l'entreprise et des branches professionnelles. En revanche, des actions qui ne visent que l'information et la sensibilisation sont exclues.

Changements attendus :

- ✓ Réduction des inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes
- ✓ Meilleure prise en compte par l'ensemble des acteurs économiques notamment les entreprises et les branches professionnelles de l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment au travers des accords d'égalité professionnelle ;

³ Métier non mixte : l'un des deux sexes représente moins de 40% des effectifs de ce métier. Ce pourcentage s'apprécie au niveau du secteur d'activité.

- ✓ Développement de la mixité des filières et des métiers en favorisant l'accès à des emplois plus diversifiés et de meilleure qualité pour les femmes ;
- ✓ Meilleure articulation des temps entre vie professionnelle et vie privée.

3. Typologie d'organismes porteurs de projet

OPCA, entreprises et structures associatives, ARACT, partenaires sociaux, branches professionnelles, têtes de réseaux, chambres consulaires.

4. Publics cibles

Les employeurs, l'encadrement intermédiaire, les représentant-e-s du personnel, les partenaires sociaux, les salarié(e)...

RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

PI 8.5 : L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et entrepreneurs

Objectif Spécifique 3 (OS 3) : Former les salariés-es qui bénéficient le moins de formation : les moins qualifiés, les femmes et les séniors

1. Objectifs

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

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

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

L'accès à la formation professionnelle reste, par conséquent, plus aisé pour les salariés-es les plus qualifiés et les mieux formés.

Dans ce cadre, le FSE soutiendra l'accès à la formation pour les salariés-es qui en ont le plus besoin : salariés-es les moins qualifiés-es, en contrats aidés, en intérim, en contrats à durée déterminée, les femmes et les seniors.

Une attention particulière sera portée aux projets concourant au déploiement du Grand Paris.

2. Typologie d'actions

Assistance aux personnes uniquement

- Formation à la reconversion (congé individuel de formation) des salariés-es issus exclusivement des secteurs ou métiers en difficulté

Il s'agit des secteurs d'activité ou métiers « sensibles » pour lesquels une dynamique paritaire/partenaire sur le sujet de la reconversion a été engagés :

- audiovisuel (y compris les industries techniques du cinéma),
- imprimerie,
- agent de fabrication du secteur automobile,
- agent de comptoir d'agence de tourisme

- autres secteurs pour lesquels le porteur de projet démontrerait la fragilité spécifique en Ile de France.
- Formation pour l'adaptation des compétences des salariés :

Il s'agit de formations dans des secteurs qui doivent s'adapter aux nouvelles évolutions technologiques et/ou organisationnelles, **dans les TPE-PME.**

Pour la période 2016-2018, trois orientations prioritaires sont ciblées, au regard du contexte francilien :

- ✓ Les secteurs d'activité concourant aux **chantiers du Grand Paris** seront privilégiés :
 - bâtiment et travaux publics - BTP,
 - ferroviaire,
 - secteurs de la transition énergétique, du génie écologique et du recyclage.
- ✓ Par ailleurs, un soutien sera apporté au **secteur automobile** dans une logique de structuration et de consolidation de l'activité du secteur et de maintien de l'emploi sur le territoire francilien. Sont ainsi visées les TPE-PME des sous-traitants du secteur, mais également, de manière exceptionnelle et dérogatoire, les grandes entreprises du secteur, qui s'inscriraient conjointement dans une démarche territoriale de coopération et de mutualisation de ressources visant notamment à l'adaptation des compétences des salariés.
- ✓ Des actions d'accompagnement à la **modernisation et la transformation des TPE-PME** pourront être soutenues, dès lors qu'elles visent à favoriser une montée en compétences des salariés de l'industrie, permettant d'accompagner la présence accrue du numérique et de la robotisation dans l'usine.

Sur cette thématique de la formation pour l'adaptation des compétences des salariés, les montants FSE des projets attendus se situent dans une fourchette indicative de 100 000€ au minimum et de 1M€ au maximum. Les montants FSE des projets peuvent être plafonnés dans le cadre de l'instruction au regard de la maquette financière annuelle disponible, en fonction des trois orientations prioritaires mentionnées ci-dessus, et de l'importance relative des besoins des autres secteurs d'activité.

- Formation de salariés-es en parcours d'insertion issus de secteurs en décroissance pour évoluer vers des métiers en développement.
 - Formation en faveur de salariés-es de l'IAE :
 - ✓ Savoir de base, alphabétisation, Français langue étrangère en situation professionnelle ;
 - ✓ Formations professionnalisantes adaptées au contexte professionnel, pouvant déboucher sur des certificats, des formations pré-qualifiantes ou qualifiantes. Ces formations peuvent concerner, soit des techniques transférables (bureautique, maîtrise internet,...) soit cibler les filières suivantes : bâtiment, espace verts, gestion des déchets, services à la personne, logistique, sécurité, nettoyage, vente, hôtellerie/restauration.

- Diagnostic, positionnement pré-formatif, parcours individualisé de formation intégrant les pré-requis et débouchant sur des formations certifiantes et qualifiantes de salariés-es en contrats aidés :
 - ✓ Contrat unique d’insertion – CUI contrat d’accompagnement dans l’emploi – CAE
 - ✓ Contrat à durée déterminée d’insertion / d’usage – CDDI/U
 - ✓ Contrat unique d’insertion - contrat initiative-emploi - CUI-CIE (y compris CIE Starter).

Changements attendus :

- ✓ Améliorer l’accès à la formation et à la qualification des salariés-es, notamment des salariés les moins qualifiés, des salariés-es âgés de plus de 54 ans, des femmes, des travailleurs handicapés, des salariés-es en situation d’emploi instable (contrats à durée déterminée, contrats aidés, intérim...) des salariés-es issus de secteurs en difficulté ou impactés par des mutations nécessitant une adaptation pour préserver leur employabilité ;
- ✓ Concentrer les efforts sur ceux qui en ont le plus besoin.

3. Typologie d’acteurs

OPCA, OPACIF entreprises et structures associatives, ARACT, partenaires sociaux, branches professionnelles, têtes de réseaux de l’IAE (régionales ou départementales), chambres consulaires, FLES.

4. Publics cibles

Tous les salariés, les salariés-es en CUI (tous types) et CDDI/U, les travailleurs indépendants, les représentants-es du personnel, les partenaires sociaux, les dirigeants-es de TPE-PME. Pour les exploitants-es du secteur agricole, qu’ils soient salariés-es ou non, seules pourront être retenues les actions visant une reconversion en dehors du secteur d’activité agricole.

5. Cadre de performance

Cibles nationales à atteindre en 2018 et en 2023

Les cibles nationales des indicateurs de réalisation du cadre de performance fixées dans le programme opérationnel national FSE sont les suivantes (par axe prioritaire, hors AT) :

Indicateurs de réalisation	Cible à fin 2018	Cible à fin 2023
Axe 1		
- Nombre de participants chômeurs	342 857	600 000
. Régions en transition	117 394	205 440
. Régions les plus développées	225 463	394 560
- Nombre de jeunes de moins de 25 ans	428 572	750 000
. Régions en transition	146 743	256 800
. Régions les plus développées	281 829	493 200
Axe 2		
- Nombre de salariés licenciés, en vue de leur reclassement	100 000	175 000
. Régions en transition	34 240	59 920
. Régions les plus développées	65 760	115 080
- Nombre de salariés	102 857	180 000
. Régions en transition	35 218	61 632
. Régions les plus développées	67 639	118 368
Axe 3		
- Nombre de participants chômeurs	800 000	1 400 000
. Régions en transition	273 920	479 360
. Régions les plus développées	526 080	920 640
- Nombre de participants inactifs	385 714	675 000
. Régions en transition	132 069	231 120
. Régions les plus développées	253 646	443 880

Les cibles régionales de l'Ile-de-France pour l'axe 2 sont les suivantes (fixées par lettre du 18 mars 2015 de la DGEFP) :

Nombre de participants Axe 2 PON FSE Ile-de-France	2018 (cibles intermédiaires)	2023
Participants salariés	23 206	40 610

RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

PI 8.5 : L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et entrepreneurs

Objectif Spécifique 5 (OS 5) : Développer l'emploi, via la gestion des compétences, dans les bassins d'emploi touchés par les restructurations pour les entreprises non couvertes par les conventions de revitalisation

1. Objectifs

Les entreprises ou des groupes de plus de 1 000 salariés qui engagent des plans de sauvegarde de l'emploi impactant un territoire peuvent être assujettis à la revitalisation de ce territoire. La mobilisation de moyens financiers mis à disposition par cette entreprise ou ce groupe doit permettre de mener des projets et des actions visant à réduire l'impact territorial des restructurations affectant ce bassin d'emploi.

Dans le même temps, des territoires confrontés à la multiplication des plans de sauvegarde de l'emploi, issus d'entreprises de plus petite taille ou en situation de liquidation, **ne bénéficient pas de la possibilité d'activer ces conventions**. L'intervention du FSE doit permettre la mise en œuvre de stratégies de revitalisation. Il s'agit de mobiliser les acteurs territoriaux face aux effets des déséquilibres consécutifs à des réductions d'effectifs cumulatives.

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

Dans ce cadre, l'intervention du FSE, complémentaire à celle du FEDER, portera prioritairement sur des territoires ne bénéficiant pas de projets d'appui aux entreprises sur les champs définis ci-après (notamment par l'absence d'outils d'appui-conseil financés pour les entreprises par des conventions de revitalisation actives à la date du lancement des appels à projets). **En 2015, les territoires cibles sont les suivants : Seine et Marne, Val de Marne, Essonne, Val d'Oise.**

2. Typologie d'actions

Appui aux structures (exemple : ingénierie)

- Aide au conseil GPEC auprès de PME
- Actions collectives TPE PME, aide au conseil à spectre large :
Anticipation des impacts RH/compétences liés aux évolutions économiques des marchés, aux modifications de stratégie induites pour les entreprises par les évolutions réglementaires, techniques, la diversification d'activité, le développement à l'international,...
- Favoriser les actions entre grands-groupes et sous-traitants, ou grands groupes et TPE/PME du territoire :
Il s'agit ici de favoriser une meilleure anticipation et adaptation RH/compétences des PME, un appui à la diversification, au transfert de savoir-faire et à l'innovation des PME. A ce titre, le FSE soutiendra particulièrement les actions relevant du volet gestion des emplois et des compétences.

Changements attendus :

- ✓ Préserver et développer l'emploi et l'adaptation des compétences dans les TPE-PME des territoires.

3. Typologie d'acteurs

OPCA, entreprises et structures associatives, ARACT, partenaires sociaux, branches professionnelles, têtes de réseaux, chambres consulaires.

4. Publics cibles

Les salarié(e)s, les travailleurs indépendants, les représentants-es du personnel, les partenaires sociaux, les dirigeants-es de TPE-PME.

RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

PI 8.6 : Le vieillissement actif et en bonne santé

Objectif Spécifique Unique : Mettre en place des actions de gestion des âges en entreprises visant notamment à améliorer les conditions de travail des seniors

1. Objectifs

Le taux d'emploi des seniors, de 55 à 64 ans, s'il progresse régulièrement, reste toutefois inférieur à la moyenne européenne : 44,5 % contre 48,9% en 2012.

Une action volontaire au titre de la programmation 2007-2013 a permis d'obtenir des résultats positifs : la part des seniors s'est régulièrement élevée dans les actions de formations conduites.

Dans ce contexte, le FSE se donne pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors via des actions de gestion des âges dans les entreprises visant notamment à améliorer leurs conditions de travail. En effet, l'adaptation de l'environnement de travail des seniors est une des conditions de leur maintien ou de leur accès dans l'emploi.

2. Typologie d'actions

Appui aux structures (exemple : ingénierie)

- Prévention de la pénibilité : mise en place d'actions de prévention de la pénibilité (ergonomie du poste, organisation du travail, aménagement du temps de travail) notamment dans les secteurs⁴ du bâtiment, de la propreté, des Services à la Personne, en lien avec les organismes de sécurité sociale et les caisses d'assurance maladie, les services de santé au travail, les mutuelles, les préventeurs et organismes de prévention et les partenaires sociaux des branches.
- Transmission des savoirs et valorisation de l'expérience : des actions d'appui à la mise en place de tutorat ou de transmission des savoirs de l'expérience pourront également être proposées dans la mesure où elles permettront une réelle amélioration des conditions de travail des salariés-es seniors (par exemple, réduction effective du temps de travail pour permettre le tutorat, réduction des tâches pénibles, ...).
- Intensification du dialogue social : encouragement à l'expérimentation d'accords intégrés Qualité de vie au travail et Contrat de génération.

Il s'agit d'inciter les entreprises à expérimenter une négociation sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) regroupant plusieurs négociations obligatoires : durée effective et organisation du temps de travail, insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, prévention de la pénibilité, modalités d'un régime de prévoyance maladie, et contrat de génération.

⁴ Le Plan (national) santé au travail 2010.2014- article 19 vise les seniors et la prévention de la désinsertion professionnelle et les secteurs BTP/SAP et le plan régional : PRST 2 - 2010 2014 et son instance le CRPRP, décline le plan national et a retenu en plus le secteur de la propreté (cf. renvoi au site <http://www.travailsantesecurite-idf.fr/>).

Changements attendus :

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

3. Typologie d'organismes porteurs de projet

OPCA, entreprises et structures associatives, ARACT, partenaires sociaux, branches professionnelles, chambres consulaires.

4. Publics cibles

Les salariés-es, les travailleurs indépendants, les représentants-es du personnel, les partenaires sociaux, les dirigeants-es de TPE-PME.

AXE PRIORITAIRE 3 - « LUTTER CONTRE LA PAUVRETE ET PROMOUVOIR L'INCLUSION »

CADRE D'INTERVENTION

OBJECTIF THEMATIQUE 9 : PROMOUVOIR L'INCLUSION SOCIALE ET LUTTER CONTRE LA PAUVRETE ET TOUTE FORME DE DISCRIMINATION

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

- ▶ **Objectif spécifique 2** : Mobilisation des employeurs et des entreprises dans les parcours d'insertion.

- ▶ **Objectif spécifique 3** : Développer les projets de coordination et d'animation de l'offre en faveur de l'insertion et/ou de l'économie sociale et solidaire (ESS).

RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

PI 9.1 : L'inclusion active y compris en vue de promouvoir l'égalité des chances, la participation active et une meilleure aptitude à l'emploi

Objectif Spécifique 2 (OS 2) : Mobilisation des employeurs et des entreprises dans les parcours d'insertion

1. Objectifs

La mobilisation renforcée des employeurs permet de faciliter l'accès des publics les plus éloignés de l'emploi à une plus large palette de choix professionnels et d'opportunités d'emplois.

Par ailleurs, cette mobilisation offre la possibilité de mettre en perspective la responsabilité sociale des entreprises. Enfin, cette approche participe au développement des clauses sociales dans les marchés publics et privés, et au renforcement de la coopération entre les entreprises classiques et les structures d'insertion par l'activité économique. L'ingénierie de ces parcours peut donc être améliorée dans la relation avec les employeurs, la mise en activité et l'accompagnement dans l'emploi.

2. Typologie d'actions

Appui aux structures (exemple : ingénierie)

Il s'agit d'actions qui concernent des coordinations ou groupements d'acteurs intervenant au niveau régional, interdépartemental, et à défaut de financement par les organismes intermédiaires (ayant reçu délégations de gestion), au niveau départemental.

Des projets visant une structure unique dans un département relèvent des délégations de gestion aux Conseils départementaux et Plans locaux d'insertion et d'emploi (PLIE), en tant qu'organismes intermédiaires.

- En faveur du développement des clauses sociales dans les marchés publics et les achats privés, dans une optique d'harmonisation des pratiques entre acteurs au niveau régional, départemental et/ou territorial :
 - Des actions d'appui à la coordination et la professionnalisation des acteurs pour la promotion, la mise en œuvre et le suivi des clauses sociales dans les marchés publics et les achats privés, notamment les marchés intervenant dans le cadre du Nouveau Grand Paris.
- En faveur du développement de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) :
 - Des actions qui agissent directement sur l'offre d'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi et visant à promouvoir et développer les achats responsables (achats de prestations et/ou produits auprès du secteur protégé, adapté ou plus

généralement auprès d'entreprises de l'économie sociale et solidaire ; développement de partenariats avec ces structures; prise en compte des pratiques des fournisseurs et sous-traitants en matière d'insertion...) et leur promotion auprès des réseaux d'entreprises ;

- Des actions de partenariat dans le cadre de recrutement dans des emplois durables de salariés issus d'entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire ;
 - Des actions visant à développer de nouvelles formes d'organisation du travail et notamment par des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).
- En faveur de la coopération entre les entreprises du secteur marchand et les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) :
 - Des actions d'accompagnement collectif des entreprises du secteur classique et des SIAE visant à favoriser le rapprochement et les collaborations territoriales, en privilégiant les territoires franciliens insuffisamment couverts par une offre d'insertion, notamment en permettant un accompagnement conjoint des entreprises et des structures d'utilité sociale et / ou en permettant aux SIAE de renforcer leurs activités sur de secteurs professionnels à potentiel de développement (ex : éco activités, numérique) ;
 - Des actions de coopération visant à favoriser des mises en relation, des partenariats et /ou des liens commerciaux entre les structures de l'IAE et les entreprises conventionnelles (en termes de parcours professionnels des publics en insertion ou de cotraitance / sous-traitance), notamment par le soutien à des groupements momentanés d'entreprises incluant des structures de l'IAE ;
 - Des actions de professionnalisation des permanents responsables de l'accompagnement socio-professionnel et de l'encadrement des salariés-es en insertion visant à favoriser les relations et le rapprochement entre les SIAE et les entreprises classiques pour faciliter l'accès des personnes vers l'emploi durable.

Changements attendus :

- ✓ Développer le potentiel d'activité des structures de l'économie sociale et solidaire par l'intermédiaire des marchés publics ou privés ;
- ✓ Améliorer l'insertion durable via le développement de partenariats avec les entreprises employeurs.

3. Typologie d'organismes porteurs de projet

Organismes intervenant dans le domaine des marchés publics, acteurs de l'emploi et de l'insertion, têtes de réseaux régionales ou départementales de l'IAE, organismes partenaires du monde économique (employeurs, partenaires sociaux, branches professionnelles...), GEIQ.

4. Publics cibles

Toute personne éloignée du marché du travail rencontrant des difficultés d'insertion socioprofessionnelle (dont bénéficiaires de minimas sociaux).

RAPPEL DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL NATIONAL

PI 9.1 : L'inclusion active y compris en vue de promouvoir l'égalité des chances, la participation active et une meilleure aptitude à l'emploi

Objectif Spécifique 3 (OS 3) : Développer les projets de coordination et d'animation de l'offre en faveur de l'insertion et/ou de l'économie sociale et solidaire (ESS)

1. Objectifs

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

2. Typologie d'actions

Appui aux structures (exemple : ingénierie)

Il s'agit d'actions de soutien au développement des Pôles Territoriaux de Coopération Economique (PTCE), en vue d'apporter des solutions en matière d'insertion des publics en difficulté, innovantes eu égard aux défis environnementaux et aux besoins sociaux.

Les PTCE regroupent sur un même territoire, acteurs économiques, collectivités, centres de formation et de recherche, et favorisent la création d'emplois non délocalisables lorsque ces pôles sont développés dans le domaine de l'insertion.

Ces actions doivent présenter un caractère innovant, présentant une démarche intégrée, dans un but de développement économique du territoire et d'utilisation d'outils pratiques.

Il ne peut s'agir que d'actions d'appui aux structures.

Changements attendus

- ✓ Développer les services de proximité pour renforcer l'attractivité des territoires et développer les emplois accessibles aux personnes en difficulté d'accès au marché du travail.

3. Typologie d'organismes porteurs de projet

Tout organisme ou toute collectivité territoriale porteur de PTCE.

4. Publics cibles

Population et acteurs locaux (économique, de recherche, d'enseignement, culturel...) du territoire visé.