

Les Actes

Synthèse générale Dijon

le FSE : un
partenaire
face à la
crise

Conférence
européenne

3 et 4 décembre
2009

Palais des congrès,
Dijon
France





Séances plénières du 3 décembre 2009

I. Ouverture

Daniel DESESQUELLE, Journaliste, Animateur de la Conférence, ouvre la conférence FSE par quelques mots d'introduction. Il rappelle à ce titre que si la crise financière est passée, si la récession s'estompe, la crise de l'emploi, quant à elle, s'amplifie. En 2009, le FSE a su réagir «à chaud» : il a contribué à la lutte contre le chômage. En 2010, il va tenter d'aider à la sortie de crise.

II. Séance de bienvenue

Nelly METGE, Adjointe au Maire de Dijon, Déléguée à l'Emploi, à l'Insertion, à la Formation et à l'Economie Sociale et Solidaire à la Mairie de Dijon

En 2009, une crise sans précédent a frappé l'économie mondiale. La France a connu son cortège de fermetures d'entreprises et de licenciements. Pour nos concitoyens, cette crise est venue rappeler combien notre économie était fragile. Nous en ignorons la longueur, mais nous nous devons de réagir. Le FSE est mobilisé pour assurer le succès des plans de relance français et européens. Créé en 1957, il est un outil de solidarité.

Avec la crise, la question sociale est revenue au premier rang des préoccupations des citoyens européens. Le FSE veut ainsi remettre la dimension sociale au sein d'un espace européen ouvert. En région Bourgogne, les crédits émanant du FSE représentent 15 millions d'euros sur 7 ans.

La Ville de Dijon a engagé la construction de plusieurs milliers de logements et la réalisation de lignes de tramway. Egalement, le Grand Dijon a mis en place le Guichet Unique, outil destiné à soutenir les entreprises subissant les effets de la crise.

Tous les acteurs du développement économique territorial, dont le FSE, travaillent ainsi ensemble. J'évoquerai ici le cas de la société ERHEL HYDRIS, liquidée sans poursuite de l'activité, avec 48 salariés licenciés. Le Grand Dijon et le Conseil Régional ont œuvré pour trouver un repreneur.

Face à la crise, la clé du sursaut est l'accroissement de notre compétitivité, d'où une nécessaire action sur les PME. A Dijon, nous voulons mettre l'entrepreneur au cœur de notre projet économique. Nous pouvons compter sur son Maire, François Rebsamen, pour promouvoir l'attractivité de notre territoire et son ouverture sur l'Europe.

Joël ABBEY, Vice-Président du Conseil Général de la Côte d'Or

Instrument privilégié mis à la disposition de l'ensemble des Etats européens, le FSE vise notamment à favoriser les initiatives locales pour l'emploi, à assurer l'égalité professionnelle hommes/femmes et à favoriser l'emploi des seniors.

Le Conseil Général de la Côte d'Or consacre plus de 50 % de son budget de fonctionnement à ces actions. Il a également lancé un programme «Ambition Côte-d'Or». Il s'est, en outre, engagé en faveur de l'investissement et de l'emploi. Nous avons ciblé, là encore, un budget à ces priorités afin d'affronter la crise aux côtés des communes et des territoires. Ce Plan de Soutien départemental à l'Economie locale a traité 450 dossiers, pour un montant global de 5,7 millions d'euros tandis que le programme «Ambition Côte-d'Or» a contribué à l'investissement du Conseil Général dans les territoires.

Cela étant, en cette période de crise, le Conseil Général a subi une perte sèche de près de 17 millions d'euros. Aussi devons-nous faire des choix en 2010, en nous assurant de l'utilité de chaque euro prélevé et de chaque euro dépensé. Nous avons ainsi engagé une révision générale de nos politiques départementales, nous permettant de maintenir un niveau d'investissement de 100 millions d'euros en 2010.

Michel NEUGNOT, Vice-Président du Conseil Régional de Bourgogne

Par définition, le FSE soutient les actions favorisant l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle. Nous mesurons aujourd'hui toute l'importance de ce soutien financier, alors que la crise économique est devenue mondiale et qu'elle n'a pas épargné la région Bourgogne. La population paie, chaque jour, un lourd tribut à cette crise, du fait de nombreuses destructions d'emplois. Quelques noms sont devenus symboliques : Fulmen ou Amora, mais la liste est longue. Il importe donc que la



Séances plénières du 3 décembre 2009

Région puisse continuer à bénéficier des crédits du Fonds social européen.

Pour la période 2007-2013, le FSE a alloué un montant de 105 millions d'euros. S'il a diminué par rapport à la programmation précédente, nous nous félicitons de l'attribution de ces crédits, et nous nous battons d'ores et déjà pour obtenir un niveau d'aides suffisant dès 2014 (première année de la nouvelle génération de programmes) afin d'affronter l'après-crise dans les meilleures conditions.

La préparation du budget 2014-2020 est en cours. Il est essentiel que les Régions françaises n'y soient pas oubliées, car le défi de l'accompagnement des salariés, des jeunes et des entreprises reste et restera d'actualité pendant de nombreuses années encore.

Le FSE est un acteur important pour le territoire bourguignon. Voilà pourquoi le Conseil Régional de Bourgogne s'est toujours impliqué dans sa gestion. Le 9 mai 2008, une subvention globale lui a été allouée. Grâce à celle-ci, la région Bourgogne a pu attribuer des financements plus conséquents aux porteurs de projets locaux agissant sur les champs que je viens d'évoquer. Nous regrettons cependant que notre volontarisme politique souffre de la réduction de notre enveloppe. Nous nous inquiétons du sort qui sera réservé, en matière d'autonomie fiscale, aux collectivités territoriales et notamment aux Régions, qui risquent d'être confrontées à des difficultés pour pouvoir compenser la baisse des aides européennes.

Je voudrais également demander à l'Etat de «dé-complexifier» quelque peu la gestion du FSE. Collectivement, la culture d'évaluation est une nécessité et ce, pour l'ensemble des politiques publiques. Mais il faut veiller à ne pas ralentir la mise en œuvre du Fonds social européen en alourdissant la tâche de ses gestionnaires administratifs.

Nous pensons que le FSE est un formidable outil pour lutter contre le chômage, la précarité et les discriminations. Il ne faut pas le transformer en une machine technocratique, risquant de rebuter des porteurs de projets potentiels. Sa complexité actuelle est peut-être l'une des raisons du manque d'intérêt relatif constaté sur la consommation des crédits de l'axe 1 du programme* en cours ou de l'absence de subventions globales gérées par les OPCA bourguignons.

La Région Bourgogne est l'un des principaux cofinanceurs du FSE, non seulement pour les mesures qu'elle gère au titre de sa subvention globale, mais également au-delà de cette subvention globale par les cofinancements apportés par la Région à de nombreux projets locaux.. Confrontée à la crise, elle a mis en place un plan de soutien régional à l'économie, afin d'aider les TPE à faire face à leurs difficultés. Ce plan, d'un montant de 23 millions d'euros, comporte 27 mesures réparties en 2 volets : l'aide aux entreprises pour qu'elles investissent, et la formation des salariés licenciés ou en cours de licenciement et des demandeurs d'emploi pour qu'ils retrouvent un emploi.

En définitive, la Région Bourgogne et l'ensemble des régions françaises sont des partenaires de premier ordre face à la crise. Par leurs investissements et leurs politiques, elles peuvent en amortir les conséquences économiques sur leur territoire et favorisent le développement du capital humain. Mais surtout, la Région rend possible l'exercice et la mise en œuvre même du FSE, en tant que gestionnaire de ce fonds, mais aussi en tant que co-financeur pour les porteurs de projets éligibles. Elle est donc un acteur incontournable dans la sortie de crise, avec l'aide du Fonds social européen.

II. Séance d'ouverture : cadrage politique et stratégique

Lenia SAMUEL, Directeur Général Adjoint de la Direction Générale Emploi, Affaires sociales et Égalité des Chances, Commission européenne

La crise qui frappe l'Europe est la plus grave depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. Personne, aujourd'hui, n'en sous-estime les conséquences sur l'emploi. Nous sommes entrés dans une période de récession durant laquelle les dégâts sociaux sont considérables. Après avoir créé 18 millions d'emplois entre 1997 et 2007, l'Europe pourrait en perdre 8,5 millions d'ici la fin 2010. Le taux de chômage, dans l'ensemble de l'Union, devrait passer de moins de 7 % à 10 % entre l'été 2008 et la fin 2009. Les personnes les moins qualifiées, les jeunes et les seniors en sont les premières victimes.

Dès novembre 2008, la Commission européenne a présenté un plan de relance à l'échelle européenne sans précédent si bien que l'effort de relance devrait représenter 3,5 % du PIB de l'Union en 2009 et 2010. Ce plan comporte des mesures de



Séances plénières du 3 décembre 2009

stimulation de l'emploi et mobilise les instruments communautaires parmi lesquels le FSE auquel les Etats membres peuvent plus facilement faire appel grâce aux mesures de simplification adoptées au cours de l'année 2009. Le Fonds Européen d'Ajustement à la Mondialisation a également été revu. Désormais, les Etats-membres peuvent le mobiliser à partir d'un seuil de 500 travailleurs concernés par un licenciement, contre 1 000 auparavant.

Nous avons mis en évidence 3 priorités auxquelles nos actions doivent répondre :

- préserver l'emploi existant, créer de l'emploi et développer la mobilité ;
- développer les qualifications et mieux satisfaire les besoins du marché du travail ;
- améliorer l'accès à l'emploi.

La Commission a également proposé d'accorder un remboursement à 100 % aux Etats-membres pour les projets relevant du FSE, pour une période de 2 ans. Malheureusement, cette proposition s'est heurtée à l'opposition d'une majorité d'Etats-membres. Elle a également proposé l'instauration du micro-crédit pour les projets à connotation sociale. Nous espérons voir aboutir cette proposition rapidement.

Dans les années à venir, la première priorité restera l'emploi. Il n'y aura pas de véritable sortie de crise tant que la situation de l'emploi ne sera pas stabilisée, autrement dit, tant qu'il n'y aura pas de création nette d'emploi. Si nous voulons revenir au taux de chômage observé en 2008, nous devons améliorer nos outils de formation professionnelle en facilitant l'accès, et offrir aux salariés la possibilité de renouveler régulièrement leurs compétences. En effet, la crise va accélérer la transition vers une société fondée sur la connaissance. Sans cette démarche, les travailleurs n'auront plus les compétences requises pour trouver du travail. Le FSE est ici un acteur de tout premier plan.

Que peut faire le FSE en France ? Pour renforcer la sécurisation des parcours professionnels et le reclassement des travailleurs victimes de la crise, il s'est engagé à hauteur de 20 millions d'euros sur 2 ans pour le financement des contrats de transition professionnelle. Il peut également soutenir de nombreuses actions, qui seront illustrées lors de cette conférence.

Notre défi, aujourd'hui, est de taille : il s'agit de sortir de la crise et de renouer avec la prospérité. Le FSE œuvrera en accompagnement des Etats-membres afin de valoriser le capital humain. Je suis certaine qu'avec les acteurs économiques et sociaux français, nous pourrions faire avancer l'Europe sociale.

Dans les mois à venir, la future stratégie «Union européenne 2020» sera discutée afin de succéder à la stratégie de Lisbonne. Le Président Barroso en a déjà présenté les grandes lignes. Il a notamment mis l'accent sur le besoin de transformer l'Union européenne en une économie sociale de marché, intégrée et durable. La consultation sur cette stratégie vient d'être lancée, autour de 3 axes stratégiques :

- créer de la valeur en se fondant sur la connaissance ;
- favoriser l'émancipation, dans des sociétés ouvertes à tous ;
- créer une économie compétitive, connectée et plus verte.

La présente conférence permettra de nourrir ces travaux.

Bertrand MARTINOT, Délégué Général à l'Emploi et à la Formation professionnelle

En France, la situation économique est difficile. Ces difficultés sont avant tout le résultat d'une crise économique majeure. Si la France fait partie, jusqu'ici, des pays qui y ont le mieux résisté, elle a néanmoins connu une chute de son PIB de 3,2 %, niveau sans précédent. Depuis le début de la crise, elle a également perdu 500 000 emplois dans le secteur marchand. Les perspectives à court terme ne sont pas bonnes : la dégradation du chômage devrait se poursuivre pendant plusieurs trimestres, du fait des effets retardés des baisses de production.

Fort heureusement, la croissance économique est désormais un peu plus favorable et l'emploi marchand a été stabilisé au 3^{ème} trimestre 2009. Les offres d'emploi sont également reparties à la hausse au même titre que l'intérim. D'autres signaux



Séances plénières du 3 décembre 2009

plus diffus de la reprise apparaissent comme, par exemple, la très bonne tenue de l'apprentissage au niveau national. *A priori*, nous ne serons pas confrontés, en France, à un effondrement du marché du travail. Néanmoins, le niveau de chômage devrait rester élevé pendant plusieurs trimestres, si ce n'est plusieurs années.

La crise est avant tout de nature industrielle. D'énormes besoins de reconversion des hommes et des territoires se feront donc sentir dans les années à venir. Face à cela, l'Etat français a entrepris des baisses de charges pesant sur les entreprises, développé les contrats aidés et mis l'accent sur l'activité partielle et la formation professionnelle. Il a également réformé les dispositifs de reconversion des salariés licenciés pour motif économique.

Dans ce contexte, le FSE a été un appui face à la crise. Cela peut paraître paradoxal, s'agissant d'un fonds qui accompagne les changements structurels de l'emploi et de la formation. Mais sa flexibilité lui a permis d'être une réponse à la crise en accompagnant des actions en urgence. Ses modalités ont également été assouplies.

En France, nous avons opéré une concentration du programme national FSE «Compétitivité régionale et Emploi» sur quelques priorités. Je rappelle que ce programme est déconcentré à plus de 85 % en régions. Si ses crédits ont connu une concentration sur l'exercice actuel, qui s'achèvera en 2013, les crédits régionaux ont été relativement préservés.

Face à la crise, le FSE a principalement été utilisé :

- en association avec les fonds de la formation professionnelle pour les salariés en reconversion ;
- afin de favoriser l'évolution des compétences des salariés en place ;
- afin de soutenir les personnes éloignées du marché du travail, souvent bénéficiaires des minima sociaux.

La France s'est également efforcée de mettre en place une gestion plus efficace du FSE. Je pense que nous avons, collectivement, un devoir de simplification. Nous devons rendre la gestion du FSE plus efficiente, en permettant un réajustement des programmes qu'il soutient en temps réel. Les Comités Régionaux de Suivi ont joué le jeu en la matière en proposant des réorientations des moyens financiers disponibles localement pour lutter contre le ralentissement économique. Nous avons progressivement amélioré le système PRESAGE et nous nous sommes engagé dans un processus de réduction du nombre d'organismes intermédiaires, qui sont plus de 350 dans le pays, notamment les PLIE.

A présent, nous devons évoquer la sortie de crise, qui est la raison d'être de cette conférence. Les enjeux sont énormes : faciliter les passerelles entre les secteurs économiques, cofinancer avec le FSE des actions de formation professionnelle toujours plus nombreuses, intensifier l'accompagnement des demandeurs d'emploi et faciliter le transfert de l'économie vers des secteurs d'avenir, notamment avec le «verdissement» des emplois. Le FSE peut intervenir dans tous ces domaines.

III. Panorama des stratégies et actions mises en œuvre face à la crise avec le soutien du FSE

Daniel DESESQUELLE débute la discussion en demandant à François de Lavergne, évaluateur au sein du consortium Amnyos/Edater en charge de l'évaluation du programme opérationnel national FSE, de rappeler aux participants le rôle d'un évaluateur.

François de LAVERGNE introduit ces propos en rappelant qu'un évaluateur est amené, en ce qui concerne FSE, à jouer à la fois le rôle de gendarme (pour vérifier la prise en compte réglementaire de l'évaluation) et de force de mobilisation et de proposition. L'évaluation se situe au cœur du fonctionnement du programme opérationnel national FSE qui est piloté par les performances. L'évaluateur est donc à la fois à côté et à l'intérieur du programme.

1. Le Programme Opérationnel du FSE : une réponse aux faiblesses structurelles de l'économie, de l'emploi et de la formation

Daniel DESESQUELLE poursuit la discussion en précisant que le FSE est, par essence, un outil structurel. Il s'interroge alors sur l'adaptation dont il a pu faire l'objet en période de crise.

Pour répondre à cette question, **François de LAVERGNE** constate, tout d'abord, que le Programme opérationnel national FSE



Séances plénières du 3 décembre 2009

a été élaboré et mis en place pour répondre à des faiblesses structurelles de la relation économie-emploi-formation.

En 2005, le taux d'emploi, en France, était de 68 %, inférieur de 2 points à la moyenne européenne. Cela s'expliquait par le fait que les jeunes entraient plus tard sur le marché du travail et parce que la population active âgée était moins importante que dans d'autres pays. D'où la nécessité de créer ou de favoriser la reprise des entreprises et de lancer des mesures afin de développer le maintien dans l'emploi des seniors.

En 2007, la formation professionnelle représentait 7,5 % de la population active, chiffre éloigné de l'objectif communautaire de 12,5 %. On notait également une réelle faiblesse de la formation professionnelle entre 25 et 39 ans.

De plus, l'accès à la formation continue en entreprise reste mal réparti, les salariés les moins qualifiés étant peu bénéficiaires, et *vice-versa*.

Par ailleurs, il existe des «poches» de chômage de longue durée importantes en France, entraînant un cumul de difficultés sociales (emploi, chômage, logement, intégration sociale). De ce point de vue, il apparaît que les actions du FSE, si l'on se réfère à l'évaluation finale du DOCUP Objectif 3 FSE 2000-2006 et à des évaluations récentes concernant l'accompagnement vers l'emploi et l'insertion, sont efficaces dès lors qu'elles sont dirigées vers le retour à l'emploi.

En outre, les discriminations liées à l'âge, au lieu de résidence, au patronyme ou encore à l'origine ethnique persistent en France. Il a donc paru souhaitable de prévoir une intervention du FSE dans ce domaine.

Enfin, il a été jugé nécessaire de soutenir les nombreux besoins de formation au niveau local pour éviter les décrochages scolaires.

Le programme opérationnel du FSE vise à rester en adéquation avec la stratégie de Lisbonne. S'il dispose d'une enveloppe modeste, 4,7 milliards d'euros environ, celle-ci n'en apparaît pas moins significative sur des objectifs spécifiques. D'où la nécessité d'un ciblage et d'une concentration, avec une structuration claire du programme en 4 axes, en réponse aux enjeux susmentionnés :

- l'accompagnement à la création d'emploi dans les entreprises ;
- l'amélioration de l'action et de l'efficacité des services publics de l'emploi et un abondement aux actions de formation des demandeurs d'emploi mises en place par les Conseils Régionaux ;
- la contribution à la lutte contre l'exclusion sociale, avec un soutien des entreprises d'insertion, des PLIE, et des PDI ;
- la mise en œuvre d'actions de développement du capital humain.

Ce programme opérationnel est aujourd'hui déconcentré à 85 % au niveau régional.

En corollaire, un plan national d'évaluation a été mis en place.

Au terme de cette première présentation, **Daniel DESESQUELLE** demande si le FSE est facteur d'innovation.

François de LAVERGNE rappelle que plusieurs visions du FSE coexistent encore en France à ce sujet. L'une d'elles veut que le FSE permette de créer de nouveaux services, pour certains segments de la population, notamment les demandeurs d'emploi ou les salariés en formation, par l'alternance ou encore en utilisant les innovations technologiques. Le FSE a parfois permis de mener des expériences pilotes, qui ont ensuite essaimé dans d'autres politiques. De ce point de vue, la politique d'essaimage des bonnes pratiques suscitée par le FSE paraît exemplaire.

2. Le FSE : quelle contribution à la maîtrise des effets de la crise économique ?

François de LAVERGNE poursuit sa présentation en constatant que, face à la crise, le FSE a mobilisé différents dispositifs locaux afin de faciliter les transitions professionnelles qui devront s'accomplir. Il cite notamment :

- le dispositif «FIFTY» d'Opcalia, visant à gérer les secondes parties de carrières ;



Séances plénières du 3 décembre 2009

- la charte régionale d'engagement face à la crise économique en Poitou-Charentes ;
- le programme «Libres Savoirs» en région Centre pour la formation aux savoirs fondamentaux;
- la mise en place de diagnostics de milieu de carrière par l'AGEFOS-PME ;
- la mise en place de mesures de micro-crédit aidant à la création d'entreprises de proximité dans plusieurs Régions.

La dynamique du FSE accompagne donc les projets des branches professionnelles et des territoires.

En fin de présentation, **François de LAVERGNE** dresse quelques pistes pour les réflexions à conduire dans le cadre des différents forums :

Introduction au Forum 1 – Investir dans la formation, une clé pour l'avenir

Aujourd'hui, le taux de participation à la formation continue est de 3 %. Il est en régression depuis 4 ou 5 ans. Au moment où l'on aurait besoin d'une augmentation durable de l'effort de formation, la formation continue tend donc à diminuer. Ce phénomène a été aggravé par la crise économique.

Il convient donc de maintenir l'effort de formation sur les bas niveaux de qualification, possibles exclus des nouveaux emplois et des nouveaux métiers.

Enfin, la formation tout au long de la vie et la mobilité constituent un enjeu central.

Introduction au Forum 2 – Accompagner et reclasser les salariés touchés par la crise

Le nombre d'interventions du FSE sur des opérations significatives a augmenté en 2008 et 2009. Cela révèle sans doute l'intérêt de cibler d'emblée les opérations d'accompagnement des mutations.

Cependant, la main d'œuvre est aujourd'hui très peu mobile d'un secteur à l'autre. Il faudra trouver des solutions pour améliorer la situation, notamment via la formation.

Introduction au Forum 3 – Soutenir la création et la reprise d'entreprises

La création et la reprise d'entreprises sont toujours très dynamiques en France, mais l'apparition du statut d'auto entrepreneur vient sans doute brouiller la visibilité en la matière.

Aujourd'hui, 40 % des créateurs aidés sont des femmes. Le FSE a aidé 26 000 créations d'entreprises depuis qu'il a été mis en place dans l'actuelle programmation.

Introduction au Forum 4 – Faciliter l'accès à l'emploi des personnes les plus vulnérables en accompagnement du rSa

La part des personnes très éloignées du marché du travail est très sensible à la conjoncture avec un décalage de plusieurs mois. Nous constatons également les difficultés croissantes des dispositifs d'insertion à proposer des sorties vers l'emploi. Par exemple, les sorties en emploi durable après accompagnement par le FSE des PDI ressortent à 23 %.

Les enjeux transversaux

Le FSE peut servir à faire émerger des projets exemplaires et à diffuser des bonnes pratiques. Il faudra continuer à l'optimiser en termes de gestion et de simplification, à mesurer ses performances, et à lui permettre de mieux prendre en compte le développement durable et l'innovation.

Après la présentation de ces pistes, **Daniel DESESQUELLE** propose de se pencher plus précisément sur le développement des «emplois verts», lesquels peuvent utilement contribuer à de nouvelles formes d'emploi.

François de LAVERGNE apporte quelques éléments chiffrés sur cette thématique. Il précise que les projets comportant une



Séances plénières du 3 décembre 2009

composante «développement durable» commencent à être recensés. S'agissant de la dimension environnementale, d'après les chiffres publiés par l'ADEME, environ 70 000 emplois auraient été créés l'an dernier dans ce domaine, et le total des emplois concernés à près de 500 000 emplois, avec un fort potentiel de croissance. Il existe donc là un gisement de créations d'emplois à exploiter. Il confirme que le FSE pourrait y contribuer.

Le FSE pourrait également se pencher sur l'évolution des métiers induite par les préoccupations de développement durable, d'efficacité énergétique et d'autres domaines évoqués lors du Grenelle de l'Environnement, car il ne s'agit pas seulement d'emplois verts mais du croisement des préoccupations du développement durable avec les métiers et emplois traditionnels. Il conclut ses propos en constatant qu'il y a là un important travail prospectif à mener.

3. Echanges avec la salle

Un journaliste du site «Café Babel» revient sur le statut d'auto entrepreneur évoqué en cours de discussions et demande quels sont les apports du FSE en matière de création d'activité par rapport à celui-ci.

François de LAVERGNE rappelle que le FSE intervient aujourd'hui au niveau de l'accompagnement «classique» des créateurs d'entreprises. Un certain nombre d'opérateurs, constitués en réseaux, accompagne ces entrepreneurs dans la durée. Comme il souhaite que ces réseaux soient performants, le FSE les accompagne eux-mêmes et les pousse à améliorer leurs procédures.

Une participant oriente la discussion sur la dimension de l'égalité Hommes/femmes et demande comment celle-ci est intégrée dans les travaux de l'évaluateur du programme opérationnel national FSE.

François de LAVERGNE constate que l'évaluateur a dû repérer les actions ayant une dimension particulière permettant de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de son travail, il demande ainsi aux porteurs de projets sollicitant l'aide du FSE de préciser si cette dimension est présente ou non dans leur projet au niveau de chaque opération mais aussi des actions qu'elle enclenche, et de prévoir des indicateurs permettant de mesurer l'impact sur l'égalité hommes/femmes. Ainsi, il est possible de savoir, en temps réel, qui participe à quoi, combien de femmes et d'hommes bénéficient des dispositifs et combien de projets procèdent de cette dimension. Il rappelle également que ces projets peuvent bénéficier d'une aide supplémentaire de 15 % par rapport aux autres projets aidés par le FSE.

Cependant, il constate qu'il est trop tôt pour pouvoir apprécier l'intégration de ce thème dès l'instruction des dossiers, au niveau régional. Les Préfectures Région et les autres acteurs concernés ont pris des mesures en la matière. La thématique progresse donc, mais il s'agit là d'un combat de longue haleine. Le Plan d'évaluation comprend d'ailleurs une évaluation spécifique sur cette dimension.

Au terme de cet échange, l'animateur propose aux participants de rejoindre les différents forums.



Séances plénières du 4 décembre 2009

I. Synthèse des solutions explorées dans les forums

Animateur :

Daniel DESESQUELLE, Journaliste

Rapporteur :

Henri ROUILLEAULT, Administrateur de l'INSEE, ancien Conseiller spécial du Commissaire européen en charge de l'Emploi sur la politique européenne en temps de crise

Experts discutants :

Xavier TIMBEAU, Directeur du Département Analyse et Prévision, Observatoire Français des Conjonctures Economiques,
Tristan KLEIN, Chef de projet Prospective des Métiers et des Qualifications, Centre d'Analyse Stratégique

1. Considérations générales sur la crise

Henri ROUILLEAULT, Administrateur de l'INSEE et rapporteur général des forums de la conférence, introduit ses propos en rappelant que la France est sortie de la récession au 2^{ème} trimestre 2009, mais qu'elle n'est pas sortie de la crise car le chômage continue à progresser, les déterminants de la crise économique et financière sont toujours là, de même que les déterminants de la crise écologique, et enfin, le pacte social, fragilisé, est à restaurer.

La France a certes fait «moins mal» que les autres pays en termes de croissance, mais elle se situe désormais au milieu du peloton en termes d'emploi.

Enfin, il apparaît qu'elle doit évoluer vers un nouveau modèle de croissance, plus innovant, plus vert et plus solidaire, permettant une plus grande mobilité professionnelle et protégeant davantage les trajectoires professionnelles.

2. Considérations générales sur le FSE

Henri Rouilleault poursuit ces premiers constats en indiquant que le FSE a été utile avant la récession car ses objectifs et sa programmation a été construite avant la crise et adaptée pendant la récession. Il est utile dans la période actuelle et le sera également lorsque les Etats membres seront sortis de la crise.

Le FSE est, en effet, un outil de politique structurelle qui :

- favorise l'adaptation des salariés et des entreprises aux mutations ;
- permet de lutter contre les discriminations, de faire de chacun un acteur de son parcours, d'apporter une attention particulière aux plus fragiles ;
- développe les partenariats pour construire des solutions adaptées ;
- assure la capitalisation et la diffusion des bonnes pratiques.

Il apporte une valeur ajoutée sur le contenu en facilitant l'émergence d'innovations, la capitalisation et la diffusion de bonnes pratiques, et sur les processus en aidant à rompre le cloisonnement des acteurs et des dispositifs, à construire des partenariats, en apportant un cofinancement et en poussant à l'évaluation.

Il aide enfin à accompagner les salariés dans l'entreprise, les transitions, les demandeurs d'emploi et les créateurs d'entreprises.

3. Restitution générale des 4 Forums

Le rapporteur général présente une synthèse des échanges et réflexions qui ont été conduits à l'occasion de différents forums.

Forum 1 : Investir dans la formation, une clé pour l'avenir

Au cours de ce forum, deux expériences ont été présentées :



Séances plénières du 4 décembre 2009

- celui de la fonderie THEVENIN (groupe S3I), en Franche-Comté, qui a su s'appuyer sur une démarche antérieure de GPEC de branche et sur une démarche de compétences du MEDEF afin de développer, en situation de crise, un plan de formation associé au chômage partiel, en mutualisant avec d'autres entreprises et pour des salariés licenciés. Le cofinancement du FSE a aidé à ce décloisonnement et le Conseil régional est également intervenu financièrement. Aujourd'hui, le travail continue afin d'améliorer l'attractivité des métiers dans un contexte où l'entreprise n'a pas encore retrouvé son niveau d'activité d'avant la crise ;
- celui du projet BATIRECO, projet complexe de formation des artisans plombiers, électriciens, couvreurs à la pose de panneaux photovoltaïques et d'autres activités nouvelles. Il s'agit d'articuler les réponses aux problèmes d'aujourd'hui et de demain, face au «verdissement» annoncé des emplois traditionnels au-delà des emplois «verts». Le FSE a aidé à enrichir la réponse apportée par ce projet à la problématique et à l'adapter à la diversité des attentes.

Forum 2 : Accompagner et reclasser les salariés touchés par la crise

Au cours de ce forum, les expériences suivantes ont été présentées :

- le cas slovène, consistant à pousser les entreprises en situation de chômage partiel à former leurs salariés et des demandeurs d'emploi ;
- la mise en place des Contrats de transition professionnelle (CTP) et des Conventions de reclassement personnalisé (CRP) en région Limousin et le développement d'un appui «Gestion des Ressources Humaines» aux petites entreprises concernées par des restructurations ;
- le partenariat OPCALIA/AGEFOS-PME/Pôle Emploi, qui apporte une meilleure connaissance des situations rencontrées par les entreprises ;
- le partenariat entre les OPCA et les branches, car la mobilité des moins qualifiés est peu géographique et doit être de plus en plus interprofessionnelle. Le FSE permet de sortir des limites de la branche.

Forum 3 : Soutenir la création et la reprise d'entreprises

Le public des créateurs d'entreprises est en train de changer : les demandeurs d'emploi et les femmes y sont de plus en plus représentés, d'où la nécessité d'un accompagnement multidirectionnel : analyse des projets, financement, accompagnement de la création dans la durée. Il faut également moins segmenter le partenariat alors que les opérateurs sont habitués à travailler sur des segments différents de la création d'entreprise. Là encore, le FSE peut intervenir en développant un meilleur accompagnement par la mise en réseau des accompagnateurs.

Forum 4 : Faciliter l'accès à l'emploi des personnes les plus vulnérables en accompagnement du rSa.

Le Revenu de Solidarité Active (rSa) est une récente mesure d'inclusion active. Le FSE a aidé à l'expérimentation menée dans plusieurs régions en termes d'accompagnement global de tous les publics vers l'emploi, mettant d'emblée en perspective la question du retour à l'emploi et mettant en avant la nécessité d'un accueil multidirectionnel.

En définitive, le FSE est un outil utile à tous les Etats-membres pour stimuler les bonnes pratiques et stimuler les acteurs.

4. Questions de la salle

Un participant demande, au terme de l'exposé, ce qu'il en est de la transition vers les «emplois verts», évoquée au cours du Forum 1, et de l'avenir de ce secteur.

Henri ROUILLEAULT répond qu'au cours de cet atelier, il a été question des transitions «job to job», avec des formules de type «agences transitionnelles», permettant d'éviter le passage par le chômage.

Un autre intervenant aborde ensuite la question de la visibilité de l'action du FSE. Celle-ci n'est pas toujours évidente, y compris en période de crise.

Lenia SAMUEL, Directeur général adjoint de la Direction Générale à l'Emploi, aux Affaires sociales et à l'Egalité des chances



Séances plénières du 4 décembre 2009

de la Commission européenne, prend la parole pour répondre et constate qu'avant la crise, le FSE a effectivement rencontré un problème de visibilité. Son adaptation à la situation économique lui a permis de surmonter cet écueil. Aujourd'hui, chaque Etat-membre a fait œuvre de communication sur l'existence du FSE et sur les aides concrètes qu'il apporte et ces résultats sont édifiants. Elle estime que le Fonds a un grand avenir devant lui, notamment pour aider au développement des «emplois verts», secteur d'avenir et réel gisement de nouveaux emplois qui viendront remplacer nombre d'emplois existants, plus industriels. Ces «emplois verts» seront durables, et le FSE jouera un rôle fondamental dans leur développement.

Le regard croisé des experts sur la crise : une crise durable de l'emploi

Xavier TIMBEAU, Directeur du Département Analyse et Prévision à l'Observatoire Français des Conjonctures Economiques, début ses propos en constatant que les acteurs de l'emploi ont du mal à prendre la mesure de la crise actuelle car ils se la représentent à partir de chiffres qui restent abstraits et parce qu'ils n'ont pas l'habitude de faire face à une telle situation. En effet, leur premier réflexe a été de se comparer aux autres pays, mais cela masque la réalité : faire «un peu mieux» que les autres ne signifie pas que la situation n'est pas grave. Qui plus est, les chiffres sur lesquels ils s'appuient sont complexes et difficiles à manipuler.

Par exemple, il a été dit que la France avait perdu 3,5 points de PIB, contre 6 points pour l'Allemagne et 9 points pour le Japon, mais la question doit être posée : cela a-t-il changé quelque chose à la situation ? Certains ont perdu leur emploi, d'autres, leurs économies. En moyenne, les pays développés ont perdu 5 points de PIB. Pour les deux tiers de leur population, cela n'a rien changé. Ainsi donc, pour le tiers restant de la population, cette dégradation moyenne de 5 points s'est traduite par une dégradation de 15 %, du fait d'une perte de revenus ou d'une diminution du travail. De plus, un dixième de la population a perdu 50 % de ses revenus. Or ces personnes ne sont pas visibles. Leur situation n'est guère relayée par les médias.

Par ailleurs, il va falloir se faire à l'idée que la crise s'installe dans la durée. Jusqu'au début 2008, le monde a vécu dans un régime de croissance partiellement artificiel en raison de l'apparition d'une bulle spéculative immobilière globale liée au fait que les marchés financiers ont eu tendance à transformer les moindres signes positifs en un optimisme débridé, permettant une création artificielle d'activité. A un certain moment, on a réalisé que cet optimisme avait été exagéré, d'où une sévère correction.

Ainsi donc, il apparaît que la trajectoire de croissance qui a existé jusqu'en 2008 ne sera jamais retrouvée. Après la sortie de crise, la croissance devrait être de retour, mais à un rythme moins soutenu. Certains en bénéficieront et d'autres subiront les ajustements.

Conséquences sur l'emploi

Xavier TIMBEAU poursuit en indiquant que les dispositifs mis en place suite à la crise, notamment l'élargissement du chômage partiel, ont visé à empêcher l'augmentation du chômage. Si cela est vrai dans les chiffres, cela ne signifie pas pour autant que la situation économique s'améliore. De fait, le taux de chômage s'est stabilisé à 9,5 % de la population active en France, essentiellement grâce au Contrat de Transition Professionnelle qui prend en charge les personnes ayant perdu leur emploi pendant un an, période lors de laquelle elles ne sont pas comptabilisées comme chômeurs. Si l'on fait abstraction de cela, le chômage a augmenté de 0,3 point au 3^{ème} trimestre 2009.

Aujourd'hui, en Europe, il existe un rapport de 1 à 2 voire 3 entre l'augmentation du chômage et l'augmentation de l'activité économique. Nous pourrions donc voir l'augmentation du chômage doubler à l'avenir : elle passerait ainsi à 3 ou 4 points à moyen terme, soit un taux de chômage de 11,5 % de la population active en France. Dans les prochaines années, des entreprises fermeront et d'autres lanceront des plans de licenciement massifs.

Revoir les dispositifs d'accompagnement de la crise

Xavier Timbeau conclut en précisant la période la plus difficile de la crise est encore à surmonter. Cela est lié au fait que les ajustements nécessaires seront portés par une minorité de la population. Jusqu'ici, des dispositifs d'urgence ont été mis en place, mais ils ne sauraient s'inscrire dans la durée et permettre un accompagnement pérenne des victimes de la crise : les bénéficiaires



Séances plénières du 4 décembre 2009

des minima sociaux, les jeunes, mais surtout les seniors. En effet, à l'occasion de la crise, des entreprises ont disparu ou vont disparaître. Lorsque la création d'entreprise repartira, les nouvelles entreprises feront davantage appel aux jeunes qu'aux seniors, et leur proposeront des salaires moindres. Ces jeunes conserveront, du reste, ce déficit salarial tout au long de leur carrière.

Cette réalité impose une révision des dispositifs de soutien au marché du travail et d'activation. Les «jeunes seniors», âgés de 50 à 55 ans, sont ciblés par une politique d'augmentation de leur taux d'activité, soutenue par des incitations financières à se maintenir dans l'emploi. Ceux qui ne peuvent retrouver un emploi voient, en revanche, leurs revenus baisser considérablement. Le risque est donc d'assister à une paupérisation de cette population, alors que le dispositif mis en place avant la crise les concernant visait à les soutenir. Il s'agit là d'un effet pervers de ce dispositif.

Tristan KLEIN, Chef de projet Prospective des Métiers et des Qualifications au Centre d'Analyse Stratégique, poursuit la discussion en présentant les perspectives en matière d'évolution des métiers et des qualifications.

Il rappelle tout d'abord que la France et l'Europe vont être confrontées à des mutations démographiques considérables sur le marché du travail dans les années à venir. En effet, un actif sur trois va partir à la retraite à l'horizon 2020.

En deuxième lieu, il se dessine une polarisation des qualifications avec un fort besoin d'emplois qualifiés et d'encadrement dans le secteur des services et, à l'autre bout, des emplois moins qualifiés dans le secteur des services à la personne associés à un moindre besoin d'ouvriers et de techniciens dans le secteur industriel.

En troisième lieu, la tertiarisation et la féminisation de l'économie vont se poursuivre, transformant l'économie en une économie «servicielle», avec des perspectives potentiellement infinies dont pourrait profiter l'industrie, par ricochet.

En quatrième lieu, il est beaucoup question d'une «croissance verte». Il existe déjà des «emplois verts», étroitement liés à la protection de l'environnement. Ils sont au nombre de 200 000 environ, mais il ne s'agit pas là du principal gisement de nouveaux emplois. Celui-ci concerne surtout les emplois, beaucoup plus nombreux, qui devront être créés dans le secteur du BTP suite aux mesures prises à l'occasion du Grenelle de l'Environnement, en particulier celle prévoyant une remise à niveau du parc immobilier, ce qui inclut 300 000 à 400 000 créations d'emplois. Cela étant, cette «croissance verte» pourrait ne pas suffire à combler les destructions d'emplois causées par la crise. En effet, si les solutions techniques existent, il reste à créer de nouveaux dispositifs de formation professionnelle afin de permettre un développement de ces nouveaux emplois.

En cinquième lieu, on constate de plus fortes tensions sur les recrutements dans un certain nombre de secteurs, comme le bâtiment ou l'hôtellerie-restauration, mais également dans certains territoires ou parmi certaines couches de la population, notamment les jeunes diplômés.

En sixième lieu, enfin, il faudra faire face à des changements organisationnels de grande ampleur dans notre système productif, à la fois pour accompagner la sortie de crise et pour permettre l'essor de la croissance verte. Il n'est pas certain que les entreprises, aujourd'hui confrontées à la crise, choisissent d'investir dans le facteur travail.

Dans le paysage ainsi dessiné, **Tristan Klein** identifie plusieurs enjeux.

Le premier enjeu a trait à la mobilité professionnelle. Il s'agit là d'un véritable chantier à ouvrir. En moyenne, en 5 ans, 1 personne sur 3 change de métier. Toute la question sera de lui permettre de bénéficier d'une mobilité ascendante et construite pour répondre aux perspectives futures. Aujourd'hui, la politique de l'emploi est encore trop sectorielle. Il faudra «territorialiser», et permettre une sécurisation des parcours professionnels tout en favorisant la dimension interprofessionnelle.

Le deuxième enjeu est la nécessité de poursuivre et d'amplifier les politiques structurelles afin de lutter contre la segmentation du marché du travail. Il faudra davantage cibler les non-qualifiés, notamment les jeunes hommes, et les chômeurs de longue durée en construisant des politiques spécifiques et innovantes.



Séances plénières du 4 décembre 2009

Le troisième enjeu a trait à la dimension territoriale qui est très importante dans le cas de la France. Cela impose d'analyser plus finement les situations. Ainsi, le choc démographique sera plus rude et les mutations de l'emploi plus fortes dans le quart nord-est de la France. Il faudra donc construire des politiques territorialement ciblées en conséquence.

Le quatrième enjeu concerne les politiques d'intermédiation du marché du travail. Tristan Klein évoque ici l'accompagnement plus ciblé des demandeurs d'emploi et le renforcement de l'appariement entre l'offre et la demande de travail à assurer par le Pôle Emploi, une fois qu'il aura «digéré» la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC.

Pour conclure ses propos, **Tristan Klein** propose des outils de 3 ordres :

- une dimension d'observation et d'anticipation au niveau européen, au niveau territorial et au niveau des branches : il faudrait croiser toutes ces approches pour avoir un diagnostic très fin identifiant les inégalités territoriales, sectorielles ou de populations ;
- une nécessité d'évaluation des politiques de l'emploi aiguillonnée par le FSE ;
- le renforcement du dialogue social et le partenariat : développement du dialogue social territorial, GPEC territoriale, CTP... Les outils existent ; il reste à les faire vivre, à bien les « profiler » et à en assurer un pilotage fin.

Questions et commentaires de la salle

Ken LAMBERT, Directeur de l'Autorité de Gestion FSE de Grande-Bretagne (Royaume-Uni), prend la parole pour apporter un regard européen. Il précise qu'au Royaume-Uni, les seniors sont valorisés car les entreprises ont besoin de leur expérience. Il s'agit donc là d'une approche différente de celle de la France les concernant. Des entreprises, comme TESCO, ont renforcé leurs embauches de demandeurs d'emploi de longue durée, soutenues par le FSE.

Xavier TIMBEAU répond que la qualification ou l'expérience d'un senior sont des éléments pouvant aider à leur maintien dans l'emploi. Néanmoins, la crise actuelle pose deux questions de ce point de vue :

- son ampleur et sa brutalité entraîne des fermetures d'entreprises, si bien que tous leurs salariés perdent leur emploi. Leur capacité à en retrouver un est partiellement corrélée à leur âge. Or, pour un certain nombre de seniors, la qualification ou l'expérience acquise dans leur entreprise précédente ne sont pas transférables dans d'autres entreprises. Cela entraînera des difficultés spécifiques les concernant ;
- en admettant qu'un certain nombre d'individus aient des qualifications et une expérience leur permettant de retrouver un emploi, cela sera-t-il suffisant dans une situation économique aussi difficile ? Si seules les personnes fortement qualifiées s'en sortent, cela signifie que les moins qualifiés n'en retrouveront pas. Dès lors, que faire pour ces derniers ? Le plein emploi était une réalité au Royaume-Uni avant la crise et les dispositifs sociaux avaient été dimensionnés en conséquence. Aujourd'hui, les dispositifs de soutien à l'emploi ne disposent pas de moyens suffisants, d'où une augmentation dramatique du taux de pauvreté pour ces catégories de la population.

Daniel DESEQUELLE, animateur de la table ronde, poursuit la discussion en demandant ce qu'est un «senior», aujourd'hui ?

Xavier TIMBEAU précise que cette notion diffère d'un pays à l'autre. En France, l'on devient plus vite «vieux» qu'au Danemark, par exemple. Pour un employeur, l'adaptation d'un poste de travail à l'âge du salarié est considérée comme une charge en France alors qu'il s'agit plutôt d'une responsabilité sociale dans d'autres pays.

Cela étant, la crise va donner un «coup de vieux» assez brutal à un certain nombre de personnes : lorsqu'une entreprise fait faillite, le salarié qui avait construit autour de lui, dans ce cadre, un environnement qui faisait qu'il restait «jeune» va être confronté à un nouvel environnement, plus tendu, dans lequel il va paraître plus «vieux». Des seniors de 50 ans vont avoir de graves difficultés dans cette crise car ils se retrouveront «deshabillés» de leur environnement professionnel précédent, qu'ils ne pourront reconstruire ailleurs.



Séances plénières du 4 décembre 2009

Henri ROUILLEAULT prend la parole et constate qu'avant la récession, pour que le système social soit soutenable, la France est sortie du modèle de la «génération unique au travail», qui induisait des difficultés tant à l'entrée qu'à la sortie du marché du travail. Il est à craindre, aujourd'hui, qu'à la sortie de la crise, avec une croissance plus faible que précédemment, les difficultés concernent les jeunes les moins qualifiés et les seniors ayant une forte ancienneté dans leur entreprise.

Face à cela, il estime qu'il faudra travailler sur les compétences en situation de travail et les compétences transférables. Il conviendra également de considérer la «servicialisation» d'une partie de l'industrie, appelant une montée en compétences des salariés, et l'industrialisation d'une partie des services. Ces deux phénomènes recèlent des gisements d'emplois, pour peu qu'un accompagnement adapté soit mis en place.

Enfin, la typologie des emplois de services devra être affinée afin d'aider à la mise en œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) territoriale.

Au terme de ces propos, un représentant du PLIE de Saint-Etienne Métropole prend la parole. Il précise que cette structure intervient auprès de 2 500 à 2 800 personnes éloignées de l'emploi. Leur nombre croît d'année en année et ces bénéficiaires restent de plus en plus longtemps dans le dispositif. Ils souffrent de problèmes de plus en plus nombreux – logement, addictions –, difficiles à traiter. L'aide du FSE permet d'éviter leur marginalisation, mais même ceux que le PLIE parvient à dynamiser sont confrontés à une absence de travail. Il demande alors s'il ne faudrait pas inciter plus fortement le développement de métiers moins qualifiés dans les entreprises, en particulier dans les secteurs d'avenir.

Tristan KLEIN répond à cette question en indiquant que ces emplois sont déjà aidés par une exonération de cotisations sociales sur les bas salaires, représentant près de 30 milliards d'euros à l'heure actuelle. Ces aides, qui existent depuis 1994, ont été assez efficaces. Néanmoins, la contrainte financière fait qu'il est difficile de les amplifier. Peut-être serait-il nécessaire de les cibler davantage mais il faut bien voir que les perspectives économiques françaises, notamment pour les emplois industriels, font qu'il faudra plutôt pousser au développement d'emplois qualifiés. Seul le secteur des services non délocalisables est épargné par cette tendance.

Au-delà de cette question, à laquelle il n'est guère facile de proposer des solutions, il faut peut-être promouvoir des dispositifs plus ciblés sur l'individu. L'expérience du PLIE de Saint-Etienne Métropole montre la nécessité de lier l'accompagnement social et l'accompagnement vers l'emploi dès le départ, en n'opérant pas de segmentation des publics entre ceux qui seraient employables et ceux qui ne le seraient pas. Il faut lever les freins au retour à l'emploi tout en renforçant les compétences, ce qui nécessite de construire des réponses fines.

Xavier TIMBEAU complète cette réponse en rappelant que jusqu'en 2008, l'objectif était de revenir au plein emploi, si bien que les publics les plus défavorisés pourraient être réemployés par les entreprises. En termes de dispositifs d'accompagnement, cela aurait été relativement peu coûteux.

Aujourd'hui, la perspective du plein emploi comme facteur d'assainissement du marché du travail s'est éloignée. Il paraît donc nécessaire de créer des «emplois d'insertion» pour les publics éloignés de l'emploi, mais cela aura un coût plus important. Il faudra avoir le courage de le faire. Les moyens financiers n'étant pas infinis, il sera nécessaire d'opérer des choix en revoyant d'autres dispositifs très coûteux, mais peut-être moins efficaces à l'heure actuelle. La crise imposera donc des changements d'instruments et des réorientations budgétaires entre ceux-ci.



Séances plénières du 4 décembre 2009

II. Construire les réponses de l'après-crise pour l'intervention du FSE

Participants :

Isabelle BRAUN-LEMAIRE, Chef du Service du Financement et de la Modernisation, Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle

Santiago LORENCA-GARCIA, Chef de l'Unité France, Direction Générale Emploi, Affaires sociales, Egalité des Chances, Commission européenne

Daniel BIGEARD, Vice-Président du Conseil Economique et Social Régional de Bourgogne

Bert BOONE, Directeur Général de l'Agence du FSE en Flandre, Belgique

Gérard SPERANZA, Directeur Général Adjoint du Conseil Régional de Bourgogne, en charge du pôle Développement

Animateur :

Daniel DESESQUELLE, Journaliste

Un premier bilan de l'action du FSE pendant la crise.

Daniel DESESQUELLE, animateur de la table ronde, débute les travaux en demandant à Isabelle Braun-Lemaire, Chef du Service du Financement et de la Modernisation, à la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle, les champs d'intervention qui ont été ceux du FSE durant l'année 2009 afin d'accompagner les mesures prises contre la crise.

Isabelle BRAUN-LEMAIRE rappelle, tout d'abord, que le Fonds social européen procède d'une démarche stratégique pour l'emploi sur des périodes de 7 ans. Il a également mis en œuvre des modalités d'intervention face à la crise en identifiant des mesures concrètes et des orientations à prendre rapidement. Cela a mis en évidence le rôle de partenaire du FSE dans cette conjoncture.

A titre d'illustration, elle évoque l'intervention du FSE dans le développement des Contrats de Transition Professionnelle. En 2009, afin d'accompagner cette mesure qui permet de faire face aux mutations économiques et d'accompagner les entreprises, le FSE a mis en place un financement de 20 millions d'euros sur 2 ans. Le programme opérationnel national «Compétitivité régionale et Emploi» a également consacré 80 millions d'euros au soutien aux salariés ayant perdu leur emploi. Il a, en outre, soutenu les actions de formations de reconversion mises en œuvre par les PME confrontées à la crise et, à titre tout à fait exceptionnel, accompagné des entreprises plus importantes lorsqu'elles étaient confrontées à de grandes difficultés liées au ralentissement économique.

Le FSE permet donc d'apporter des réponses adaptées et rapidement effectives et l'adaptation du programme voulue par les partenaires du Fonds social européen en France dès 2009 a contribué aux mesures de relance engagées dans le champ de l'emploi et de la formation. Le contexte de crise a néanmoins mis en évidence des points faibles, notamment en matière de gestion de ce fonds, que la France s'est efforcée d'atténuer au maximum en lien avec les propres mesures de simplification adoptées par la Commission européenne.

Daniel DESESQUELLE se tourne vers Santiago LORENCA-GARCIA, Chef de l'Unité France de la Direction Générale Emploi, Affaires sociales, Egalité des Chances à la Commission européenne pour connaître la position de la Commission européenne. Il constate que l'Union européenne a très rapidement réagi pour faciliter l'utilisation du FSE comme outil d'intervention face à la crise.

Santiago LORENCA-GARCIA répond que la Commission européenne a effectivement eu un rôle de facilitateur pour l'utilisation du FSE par les Etats-membres en permettant de mobiliser des crédits qui n'auraient pas pu l'être avant la crise. Elle a également anticipé les versements d'avances de crédits aux Etats-membres, permettant de mobiliser 6 milliards d'euros supplémentaires.

Une autre piste d'intervention a été de faire en sorte de simplifier la gestion du FSE, notamment en direction des petits opérateurs, en leur donnant la possibilité de bénéficier de montants forfaitaires, ou encore en utilisant des barèmes. Au-delà, la Commission européenne a élargi le champ d'intervention du FSE et fixé 3 grandes priorités en la matière, en écho au plan de relance européen :



Séances plénières du 4 décembre 2009

- le maintien dans l'emploi ;
- le soutien à la formation professionnelle ;
- l'appui aux populations les plus vulnérables.

En un an, les Etats-membres ont ainsi pu développer des dispositifs de chômage partiel qui ont été couplés avec des dispositifs de formation. Ainsi, les entreprises ont pu profiter de cette période pour mieux former leurs salariés, en anticipation de l'après-crise. Le FSE a joué un rôle essentiel dans ce couplage.

Le FSE a également mis l'accent sur les publics fragilisés, en particulier les personnes handicapées. Il a, en outre, soutenu les services publics de l'emploi.

Pour l'heure, il apparaît qu'hormis dans les Pays Baltes, en Espagne et en Irlande, où la crise a pris de l'ampleur pour des raisons spécifiques, les interventions du FSE ont contribué à limiter les impacts de la crise. L'efficacité de son intervention est donc prouvée.

Daniel DESEQUELLE propose à **Daniel BIGEARD**, Vice-Président du Conseil Economique et Social Régional de Bourgogne, de poser un regard régional sur la façon dont les acteurs ont vécu la crise.

Daniel BIGEARD débute ses propos en rappelant que le rôle du Comité économique et social de Bourgogne est d'opérer des diagnostics sur le terrain afin de faire des propositions pour orienter l'action des politiques régionales. En 2009, la Bourgogne a ainsi constaté un très fort redéploiement des canaux et réseaux d'information. De nouveaux réseaux, à travers l'Internet, sont également apparus.

Cependant, la crise a été, avant tout, un accélérateur d'une situation qui préexistait. Dès lors, il manque un élément majeur dans les dispositifs d'accompagnement : il s'agit d'un accompagnement humain, d'un « coaching ». Il y a un déficit considérable d'ouverture de ces dispositifs. Il faut ouvrir les systèmes d'information, sortir des murs, des Sièges, les personnes ayant des compétences pour qu'elles aillent sur le terrain, faire œuvre de vulgarisation des dispositifs et de mise en réseau.

En Bourgogne, les dimensions de partenariat, de réseau, de « frottements » entre professionnels ne sont pas suffisamment mises en avant. Il faut donc progresser sur ce point. Cela ne concerne pas seulement les TPE et PME : des carences d'ouverture vers l'extérieur de grandes entreprises qui n'ont pas vu arriver leur éviction du marché sont aussi à constater.

Daniel DESEQUELLE demande à **Bert BOONE**, Directeur Général de l'Agence du FSE en Flandre, de compléter ces propos en présentant la situation de la Flandre Belge.

Bert BOONE rappelle, tout d'abord, qu'en Flandre, 12 millions d'euros de crédits du FSE ont pu être réactivés en fin de programmation 2000-2006 grâce à la prolongation exceptionnelle de la période de réalisation des actions décidée par la Commission européenne.

Dans la deuxième moitié de 2009, la Flandre a poursuivi ses travaux malgré un contexte rendu plus difficile en raison des élections du mois de juin, lesquelles ont entraîné un changement de gouvernement.

La situation de la Flandre est quelque peu différente de celle de la France. Actuellement, cette région est confrontée à une augmentation de 22 % du taux de chômage. 204 000 personnes sont inscrites et cela n'est certainement pas terminé. La Flandre s'attend à une augmentation du taux de chômage de 50 %, les défaillances d'entreprises se multipliant.

Il est aussi à craindre que la crise finisse par avoir un impact sur l'emploi structurel et il faut éviter qu'elle atteigne les jeunes et les seniors de manière irréversible. La Flandre activera donc prochainement des plans en direction de ces populations avec le soutien du FSE.

Bert BOONE précise qu'avec la crise, la sécurité de l'emploi n'existe plus. Quoi qu'il en soit, chacun salarié a une certaine valeur. Il faut s'attacher à rester employables. Voilà pourquoi le gouvernement flamand souhaite mettre en œuvre des possibilités « d'activation personnalisée » en actionnant le levier de la formation professionnelle sur le lieu de travail.



Séances plénières du 4 décembre 2009

Les conclusions d'une étude conduite sur la perception de la crise par la population montrent une demande de soutien, d'orientation au sein même des entreprises et sur les lieux de travail. Un nouveau partenariat est en train d'émerger, une «troisième voie» qui procède d'une mutation de l'entrepreneuriat et d'une nouvelle organisation du monde du travail. Le taylorisme n'existe plus : il faut imaginer une nouvelle organisation structurelle permise par l'activation directe de l'emploi.

Enfin, il semblerait que la notion prédominante au sein des entreprises devient l'équipe.

A la suite de cette intervention, **Daniel DESESQUELLE** demande à **Gérard SPERANZA**, Directeur Général Adjoint du Conseil Régional de Bourgogne, en charge du pôle Développement, s'il voit des similitudes entre la Bourgogne et la Flandre.

Gérard SPERANZA répond qu'il a pu faire 4 constats à l'occasion des différents Forums :

- au-delà du soutien financier apporté par le FSE, les expérimentations ont mis en évidence l'importance de travailler différemment en mettant tous les acteurs en synergie. Il s'agit là d'une clé de réussite des organisations mises en place pour faire face à la crise ;
- la prise en compte de la dimension territoriale par les acteurs locaux mis en réseau ;
- la faible importance accordée à l'information et à l'adhésion des bénéficiaires de ces dispositifs. Or, il n'y a pas de bonne formation sans cela ;
- la place trop réduite faite à l'innovation, mises à part quelques interventions sur le verdissement des emplois. Pourtant, l'innovation dans les dispositifs et dans la gestion des Ressources Humaines mériterait d'être évoquée.

Par ailleurs, il a été question d'évaluation et d'amélioration de la gestion du Fonds social européen. Néanmoins, il faudrait éviter que cela constitue un frein pour les porteurs de projets. Il estime également qu'il faut savoir adapter en permanence les critères d'évaluation.

Enfin, il conclut ses propos en considérant que le niveau régional est le plus pertinent pour l'utilisation des crédits du FSE. **Daniel DESESQUELLE** demande alors aux intervenants si, dans l'après-crise, le FSE sera plus innovant et plus simple dans ses processus.

Santiago LORENCA-GARCIA répond que la simplification constitue un défi important pour le FSE. La crise a été un accélérateur de ce mouvement. Il reste à le poursuivre en étendant la mise en œuvre des montants forfaitaires pour les opérations de moins de 50 000 euros et en diffusant les bonnes pratiques. Ces mesures de simplification sont donc en cours et vont produire leurs effets. Elles faciliteront en particulier l'accès de certains opérateurs au FSE. Mais il faut bien voir qu'il s'agit d'une démarche de longue haleine.

Par ailleurs, il rappelle que le FSE est intrinsèquement un diffuseur d'innovation. Il permet de mettre en place de nouveaux dispositifs, d'améliorer ou de réorienter des dispositifs existants. A présent, il faut voir comment mobiliser cette innovation dans l'optique de mettre en place des dispositifs de sécurisation des parcours.

Les enjeux de l'après-crise pour le FSE.

Daniel DESESQUELLE entame ce deuxième temps de discussions en interrogeant **Isabelle BRAUN-LEMAIRE** sur les principaux enjeux de l'après-crise pour le programme FSE en France.

Isabelle BRAUN-LEMAIRE constate que le premier d'entre eux est de mettre en œuvre les orientations et mesures qui ont été imaginées en 2009. Pour cela, il faudra mobiliser l'ensemble des acteurs concernés.

Pour faciliter cette démarche, il sera nécessaire d'améliorer le système de gestion du FSE tout en veillant à ne pas baisser la garde en termes de sécurisation et d'évaluation.

Par ailleurs, il est envisagé une adaptation en temps réel de la programmation afin d'identifier les crédits non utilisés pour les réaffecter sur des besoins plus immédiats. Cela a parfois été mal perçu, mais cela paraît indispensable en situation de crise. Ce principe sera mis en œuvre début 2010.



Séances plénières du 4 décembre 2009

Parmi les autres pistes d'amélioration, un «dialogue de gestion» entre l'autorité de gestion du programme opérationnel national FSE et les autorités de gestion déléguée a été mis en place. Ce dialogue a permis de sensibiliser les acteurs et de discuter de l'efficacité attendue du FSE, des enjeux liés à l'évaluation du programme et de la professionnalisation de notre gestion.

Le deuxième enjeu, pour le FSE, est d'anticiper l'après-crise. Il faut avoir confiance dans la capacité du programme «Compétitivité régionale et Emploi» d'y répondre de manière concrète et pragmatique. La réflexion qui sera menée en la matière prendra en compte la nécessité d'identifier les opportunités dans les secteurs et les métiers d'avenir. Il sera alors utile de voir si les «emplois verts» et les services à la personne pourront être des gisements d'emplois. Enfin, le FSE continuera, en 2010, à jouer son rôle d'amortisseur de la crise.

Au terme de cette intervention, un participant demande depuis la salle si, dans les autres pays de l'Union européenne, il est plus facile d'utiliser les fonds relevant de l'axe 1 du programme FSE «Compétitivité régionale et Emploi» relatif à l'accompagnement des mutations économiques.

Santiago LORENCA-GARCIA prend la parole pour répondre à cette question. Il précise que les orientations prises pour la période budgétaire 2007-2013 du FSE lui paraissent adaptées. Néanmoins, la Commission européenne a amorcé une démarche d'anticipation sur les évolutions futures de ces orientations. Elle souhaite ainsi l'intégration de cette problématique de l'anticipation dans toutes les politiques mises en œuvre au sein de l'Union européenne.

Daniel DESESQUELLE se tourne vers **Bert BOONE** afin d'avoir un aperçu de l'utilisation du FSE par la Flandre en 2010.

Bert BOONE indique aux participants que le principal facteur de succès du FSE est lié à l'élaboration d'un plan opérationnel 2007-2013 très étayé. Ce plan a permis de faire face aux défis de la crise. La Flandre a ainsi mis en œuvre des actions innovantes sur les 3 axes prioritaires du FSE.

En 2009, elle a développé de nombreuses actions afin d'améliorer la visibilité du FSE et de sensibiliser les gouvernants à la nécessité de mener un travail commun avec leurs homologues européens. Les partenariats et le dialogue entre entreprises ont également été développés.

Parmi les autres actions, un travail sur la responsabilité sociale et l'activation de l'emploi a été mené avec la signature, fin 2008, d'un accord avec 29 parties-prenantes intermédiaires, notamment les syndicats, intitulé «La Flandre en action pour 2020». Cet accord comporte un engagement à faire bénéficier chaque travailleur flamand d'un plan de développement personnel pour l'emploi. Il s'agit là d'un engagement considérable qui interroge notamment la formation professionnelle tout au long de la carrière professionnelle afin d'améliorer l'employabilité.

En outre, La Flandre a elle aussi tenté de simplifier les processus du FSE en établissant des coûts forfaitaires lorsque cela était possible. Elle a d'ailleurs décidé d'organiser des échanges d'expériences transnationaux en la matière.

Daniel DESESQUELLE demande à **Gérard SPERANZA** s'il existe des dispositifs équivalents en Bourgogne.

Gérard SPERANZA précise qu'il existe effectivement des schémas régionaux de développement économique et des plans régionaux de formation professionnelle. Le Conseil régional de Bourgogne a également mis en place un Observatoire des Métiers et des Compétences afin de réfléchir à des dispositifs spécifiques à la problématique de vieillissement de la population active.

Il insiste également sur l'importance de l'évaluation et de l'amélioration de l'adhésion aux dispositifs mis en place.

Daniel DESESQUELLE se demande si l'on s'appuie suffisamment sur les expériences transnationales et européennes et propose à **Daniel BIGEARD** de répondre à cette question.

Daniel BIGEARD précise que le Comité économique et social de Bourgogne est en train de mener une réflexion prospective à 20 ans. A cette occasion, il se projette tout autant dans le temps que dans l'espace. En particulier, il s'appuie sur des expériences extérieures afin d'élaborer un diagnostic.



Séances plénières du 4 décembre 2009

Il estime donc qu'il faudrait fournir un important effort pour améliorer la visibilité des dispositifs existants. Ce serait la principale amélioration à leur apporter plutôt que d'envisager la création de nouvelles mesures. Il faudrait enfin substituer au «marketing des métiers» un «marketing territorial», mais aussi substituer, dans l'entreprise, la notion d'équipe à celle d'individu qui a été prégnante jusqu'ici. Mais cela ne sera possible qu'en favorisant la mobilité afin que les femmes et les hommes puissent sortir de leur cocon professionnel.

Un participant écossais précise depuis la salle qu'en termes d'innovation, l'Ecosse va mettre l'accent sur l'apprentissage en permettant aux entreprises qui intègrent un apprenti d'en accueillir un deuxième gratuitement avec le soutien financier du FSE.

En conclusion de cet échange, **Santiago LORENCA-GARCIA** constate que ce séminaire a permis d'observer de nombreuses innovations en France comme dans les autres pays européens. Cet aspect n'est peut-être pas encore suffisamment pris en compte au niveau européen. Il précise que la Commission est en train d'y réfléchir afin de favoriser un «apprentissage commun de l'innovation». Cela, d'autant plus, que les situations des Etats-membres sont très diverses. En Lettonie, par exemple, l'intervention du FSE est parfois la seule existante. En France, il existe également des dispositifs nationaux importants.

III. Clôture : Perspectives politiques et stratégiques

Philippe GAZAGNES, Directeur Général des Services du Conseil Régional de Bourgogne

Le Président du Conseil Régional, François Patriat, m'a chargé de vous transmettre quelques messages.

De fait, la Bourgogne est une terre industrielle frappée par la crise. Le Préfet de Région et le Président Patriat luttent au quotidien pour atténuer les restructurations en cours.

Le FSE est évidemment un partenaire face à la crise. Mais tel est également le cas des Régions françaises dans le champ de la formation professionnelle et par les investissements qu'elles réalisent sur leurs territoires, d'où notre grande inquiétude face au contexte actuel de réforme de la taxe professionnelle et des compétences des collectivités territoriales.

Les compétences des Régions sont fortes en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Elles travaillent avec les acteurs locaux pour trouver des solutions adaptées aux spécificités des territoires. Leur action s'inscrit pleinement dans les orientations prises par le Fonds social européen. Elles ont accompagné le plan de relance de l'Etat.

Les acteurs locaux proposent aujourd'hui de nouvelles actions pour obtenir du FSE la mise en place de nouveaux dispositifs. Il faut cependant faire attention à cela : nous pensons qu'il est préférable de s'appuyer sur les dispositifs existants, qui ont fait leurs preuves.

Au niveau national, le FSE est orienté vers une éligibilité en fonction de publics cibles. Il manque souvent une possibilité de réfléchir sur les besoins territoriaux. Il importe de poursuivre le travail à ce sujet.

Enfin, j'évoquerai la problématique de la gouvernance française du FSE face à notre organisation territoriale. En effet, les Régions, du fait de leurs compétences propres, ont mis en place divers plans. Elles s'inscrivent pleinement dans la dynamique de gestion des fonds structurels. Elles se sont dotées des moyens humains, financiers et logistiques pour assumer ces nouvelles charges. Ainsi, ne sont-elles pas les mieux placées pour assurer le pilotage des fonds structurels dans notre pays ? Cette question est posée de manière récurrente depuis la décentralisation de la formation professionnelle.

J'espère que ces deux journées auront permis à nos partenaires européens de mieux connaître l'organisation de la formation professionnelle en France.

François ROCHE-BRUYN, Secrétaire Général pour les Affaires régionales auprès du Préfet de la Région Bourgogne

Le FSE permet de renforcer l'action des pouvoirs publics et des collectivités territoriales. Comme les autres fonds européens, il nous conduit à mener une évaluation de nos politiques publiques. Cette exigence impose l'instauration d'un pilotage par les résultats, ce qui est une excellente chose.



Séances plénières du 4 décembre 2009

Dans une situation de crise, le programme opérationnel national FSE «Compétitivité régionale et Emploi» a montré toute sa pertinence. S'il a permis d'anticiper les mutations économiques «à froid», notamment grâce aux EDEC ou aux démarches de GPEC, il a également permis d'apporter des réponses pour les demandeurs d'emploi. Les orientations voulues par la France ont constitué, ici, un socle puissant, mais ont également montré leur pertinence dans les interventions «à chaud» du FSE, une fois la crise venue. Ainsi, l'Europe s'est rapidement adaptée afin de permettre une grande réactivité des Etats-membres. La dégradation rapide de la situation économique au 2^{ème} semestre 2008 l'imposait, la crise financière s'étendant alors à l'économie réelle. La meilleure utilisation des fonds a été facilitée par l'avance complémentaire de 2,5 %, qui a contribué à faciliter l'accompagnement des acteurs touchés par la crise.

Aujourd'hui, les Contrats de Transition Professionnelle vont être étendus à 40 bassins d'emplois en difficulté et le renforcement des contrats aidés va concerner 400 000 personnes en France. Les dispositifs de facilitation de l'embauche dans les petites entreprises, dits «zéro charges», vont également être prolongés jusqu'à la mi-2010. Enfin, l'indemnisation du chômage partiel a été améliorée.

Le FSE a également mis en œuvre un soutien aux entreprises afin d'améliorer l'employabilité et les compétences de leurs salariés. La cellule de crise mise en place en Franche-Comté en est un exemple au même titre que la cellule de reclassement interentreprises créée en Bourgogne.

Sans modifier en profondeur ses orientations, le FSE a pu renforcer son intervention là où il permettait un impact fort, ciblé, en lien direct avec le maintien de l'emploi. Il a également continué d'apporter un soutien aux publics en difficulté, notamment les jeunes et les seniors. Cela montre combien les domaines et modalités d'intervention du FSE sont d'actualité.

Et l'après crise? Nous devons garantir les emplois de demain, favoriser l'innovation, se tenir prêts pour faire face aux défis des nouvelles industries du développement durable. Nous sommes à la veille du sommet de Copenhague, source d'espoir en la matière. L'impulsion existe, mais il faut, pour une action durable, qu'elle soit relayée par un partenariat territorial. Ouvrons-nous sur les territoires et bassins d'emploi en difficulté pour mettre l'accent sur la formation de terrain.



Forum 1 : Investir dans la formation, une clé pour l'avenir

Participants :

Animateur :

Pierre LE DOUARON, Adjoint au Sous-Directeur des Politiques de Formation et du Contrôle à la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP)

Expériences présentées :

Louis LEDRU, Directeur de BATIRECO

Rémy LAURENT, PDG du groupe S3I, Franche-Comté

Regards croisés :

Bertrand DEMUMIEUX, Sous-Directeur du Développement économique, Conseil Régional d'Ile-de-France

Bernard BAILBE, Directeur Régional du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Franche-Comté

Ken LAMBERT, Directeur de l'Autorité de Gestion FSE de Grande-Bretagne (Royaume-Uni)

Gérard SPERANZA, Directeur Général Adjoint du Conseil Régional de Bourgogne

Rapporteur :

Laurence MERLIN, Conseiller Technique au Conseil National de la Formation professionnelle tout au long de la vie

I. Comment les formations peuvent-elles être un investissement face à la crise ?

Pierre Le DOUARON, animateur du forum, introduit les discussions en demandant à Monsieur Laurent, PDG du Groupe S3I quelles sont les raisons qui ont conduit son entreprise à fournir un très important effort de formation en 2009 malgré la crise économique.

Rémy LAURENT, PDG du groupe S3I en Franche-Comté, répond que le groupe S3I compte 87 salariés, dont 40 % de femmes. 60 % d'entre eux ont plus de 40 ans d'expérience et 62 %, plus de 10 années d'ancienneté.

En 2006, ce groupe a réalisé un diagnostic GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), qui a mis en évidence un volume d'heures plutôt faible, la nécessité de développer la polyvalence et les polycompétences, l'existence de référentiels de compétences internes et de grilles de compétences permettant d'identifier les acquisitions utiles, et la nécessité d'organiser les transferts de savoir-faire.

En période d'activité «normale», il n'y a guère d'appétence des salariés pour la formation. Le groupe S3I a, traditionnellement, assez peu de demandes en la matière et le DIF (Droit individuel à la formation) est peu utilisé.

En période de crise, l'entreprise a réduit ses coûts et ses investissements. Les charges de personnel représentant près de 35 % du compte d'exploitation, elle a commencé à faire du chômage partiel, à raison d'une journée par semaine à partir de février 2009. Dans la mesure où quatre salariés ont refusé, l'entreprise a dû les licencier. Le 18 mai 2009, son principal client lui a finalement indiqué qu'au lieu de lui confier la réalisation de plus de deux millions de pièces, il ne lui en faudrait que 800 000 cette année. Elle a donc immédiatement songé à monter des programmes de formation afin de pouvoir conserver ses salariés en période de plus faible activité, afin d'améliorer leurs compétences en vue de la «sortie» de crise.

Ainsi, elle a pu monter un plan de formation renforcé au 2^{ème} semestre 2009. Il comportait initialement 4 000 heures. Avec l'aide du FSE, au côté de l'OPCAIM et de l'Etat, ce plan a été étendu à 22 actions, pour un total de 5 187 heures, dont 8 % se dérouleront début 2010. Il comporte 65 % d'heures de formations qualifiantes, entre 70 et 126 heures chacune, concernant 39 salariés, dont 26 femmes. Les actions les plus importantes sont un CQP «agents logistiques», un CQP «contrôleurs qualité» et un module «opérateurs/opératrices en fonderie». D'autres modules ont trait aux procédés, à l'apprentissage et à l'initiation.

A ce jour, 17 actions de formation sont terminées, et 18 le seront fin 2009, soit un taux de réalisation du plan de 86 %. Deux actions sont réalisées à 48 % et se poursuivront entre janvier et mars 2010. Deux actions ont été reportées sur 2010, faute de sessions disponibles.



Forum 1 : Investir dans la formation, une clé pour l'avenir

Rémy LAURENT ajoute que parmi les personnes que l'entreprise a dû licencier, certaines ont pu suivre ces formations et se tiennent donc prêtes à réintégrer l'Entreprise lorsque l'activité redémarrera.

En ce qui concerne le bilan à retirer de cette expérience, Rémy Laurent constate que, face à la brutalité de la crise, le fait d'avoir identifié les besoins de formation par une démarche de GPEC, a grandement aidés l'entreprise. Il faut également évoquer la réactivité des partenaires internes et externes, la remarquable structuration des aides et l'importance de la culture de l'Entreprise pour une meilleure compréhension des enjeux.

Enfin, il convient de préciser que les filières industrielles sont confrontées à un important problème d'attractivité. Le FSE peut les accompagner pour mener des campagnes visant à attirer les jeunes.

Bertrand BAILBÉ, Directeur Régional du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de Franche-Comté, porte un premier regard sur l'expérience du Groupe S3I et rappelle que, malgré sa taille modeste, la Franche-Comté est la première région industrielle de France si on rapporte l'emploi industriel à l'emploi salarié. Elle compte 40 000 salariés dans le secteur automobile, dont 14 000 chez PSA (groupe automobile Peugeot Citroën). Bien avant l'arrivée de la crise, elle s'est donc interrogée sur l'évolution structurelle de la filière automobile.

Les acteurs de l'emploi ont ainsi structuré une offre de services, en mobilisant les différents services de l'Etat compétents sur le sujet. Il était établi que la restructuration à venir allait induire des mobilités professionnelles à l'intérieur comme à l'extérieur de la filière automobile. Ils ont donc analysé, étape par étape, ces parcours professionnels. Ce travail a été mis en place au sein d'un EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) et par la mise en place d'une «task force», petite équipe resserrée mais très réactive, car au contact direct des entreprises afin de partager leurs perspectives économiques.

La région a été rattrapée par la crise qui a imposé une modification de ses modes d'interventions face à une période de sous-activité très marquée. Le chômage partiel est effectivement passé d'environ 50 000 heures mensuelles en 2007 à 1 million d'heures mensuelles en 2009.

Le dispositif a donc été construit autour de 4 priorités :

- le maintien de l'activité : il fallait maintenir les entreprises sur le territoire franc-comtois pendant la crise ;
- le maintien de l'emploi, en limitant les licenciements économiques ;
- faire en sorte que les salariés perdent le moins possible pendant la crise : maintien de leur rémunération et du pouvoir d'achat local ;
- l'évolution des compétences des salariés, afin d'améliorer leur employabilité après la crise.

Pour conduire ces actions, un comité de pilotage politique a été mis en place sous l'autorité du Préfet, en lien avec le Président du Conseil Régional.

Au final, un accord interprofessionnel a été signé par l'ensemble des organisations patronales et syndicales, au niveau régional, ainsi que par la Région et l'Etat.

Afin de répondre aux demandes «techniques» concrètes des entreprises, une «cellule opérationnelle», véritable guichet unique rassemblant les services de l'Etat, l'AFPA, le FSE, ou encore le Pôle Emploi, a également été créée. Chacun de ces acteurs y rapporte les cas d'entreprises qui ont été portés à sa connaissance. Ensuite, un travail commun d'ingénierie de formation et d'ingénierie financière a été mené en préalable à une prise de décision collégiale. Cela a permis d'être très réactifs et cohérents dans les prises de décisions.

Ainsi, sur le périmètre automobile, cette cellule a travaillé pour 50 entreprises et, au niveau interprofessionnel, pour 23 entreprises. Au total, ces 73 entreprises représentent 12 000 salariés, soit 25 % des effectifs de la filière automobile dans la région. 12 millions d'euros ont été injectés afin de prendre en charge des plans de formation, dont 43 % pris en charge par les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés), 11 % par l'Etat, 10 % par le FSE et 13 % par le Conseil Régional de Franche-Comté. Dans le même temps, une augmentation du chômage de 35 % a été constatée. Pour l'instant, il n'y a cependant à déplorer



Forum 1 : Investir dans la formation, une clé pour l'avenir

que 600 licenciements dans le secteur automobile, soit 5 % de pertes d'emplois.

Le FSE a joué tout son rôle, en termes d'exigences face aux publics qui ont été mobilisés, mais aussi en termes d'innovation et d'expérimentation. Par exemple, des entreprises de plus de 250 salariés ont été accompagnées. Il reste à présent à passer à «l'acte II» de la démarche, liée à la sécurisation des parcours.

Enfin, des plates-formes de transition et de mobilité professionnelle ont été mises en place, dont l'ambition est d'accompagner les ruptures de CDD et de contrats d'intérim. Il reste à les formaliser.

Ken LAMBERT, Directeur de l'Autorité de Gestion FSE de Grande-Bretagne (Royaume-Uni), réagit à son tour et précise que la Grande-Bretagne vit une situation similaire à la France. Cependant, les emplois et les entreprises ne sont pas autant protégés. La France semble sortir de la récession plus rapidement que le Royaume-Uni. La livre sterling a perdu de sa valeur face à l'euro.

L'an passé, le dispositif FSE disposait d'un budget de 200 millions d'euros. La Grande-Bretagne a également envisagé des programmes de formation des salariés en place, afin d'améliorer leur employabilité : c'est le programme «Train To Gain». En complément, il existe des programmes régionaux, notamment dans les West Midlands, région où l'industrie automobile était fortement représentée. Un fonds de 23 millions de livres sterling, géré par un consortium de syndicats, y a été constitué. Il existe enfin des formations destinées aux PME. Nombre d'entre elles ont disparu, si bien que leurs salariés ont besoin d'être formés pour revenir à l'emploi.

Il faut savoir qu'au Royaume-Uni, les travailleurs doivent être «homologués» pour pouvoir occuper un emploi impliquant la mise en œuvre de certaines compétences. Nombre de formations visent donc à permettre l'obtention de ces homologations.

En outre, les procédures administratives pour les entreprises souhaitant bénéficier du soutien du programme FSE ont été simplifiées. Ainsi, la Grande-Bretagne a pu multiplier les interventions.

Gérard SPERANZA, Directeur Général Adjoint du Conseil Régional de Bourgogne, constate quant à lui que, dans l'expérience de la Franche-Comté, l'élément remarquable est le regroupement de tous les acteurs concernés par le problème, privés comme publics.

Il rappelle qu'il n'est pas illogique que les Conseils Régionaux s'intéressent à la formation des salariés. En effet, ils ont une compétence en matière de développement économique, dont la formation est l'un des leviers. Il faut donc continuer à avancer dans cette voie. De ce point de vue, il évoque dans sa présentation deux expériences menées en Bourgogne :

- une démarche de contractualisation unique, «CONTRACT'ECO», regroupant les aspects économiques et les aspects liés à la formation professionnelle, ce qui permettra d'anticiper les besoins futurs ;
- un accord-cadre régional sur le développement des compétences transverses, qui permettent à la fois la mobilité intra professionnelle et la mobilité d'une branche à une autre.

II. Quelles formations pour les emplois de demain ?

Louis LEDRU, Directeur de BATIRECO, introduit ses propos en indiquant que dans la filière du bâtiment, de nouveaux acteurs apparaissent : les fournisseurs d'énergie, les courtiers en travaux, les assurances, bref, toutes les structures visant à proposer à la clientèle des services globaux, alors qu'ils étaient jusqu'ici limités par métier. Ces nouveaux acteurs imposent une nouvelle loi au secteur du bâtiment. C'est dans l'optique de ne pas subir ces évolutions qu'est née l'idée du projet BATIRECO, qui a bénéficié, par la suite, de l'écho du Grenelle de l'Environnement.

Ce projet a été soutenu par le FSE. Il a mobilisé l'ensemble de la filière : architectes, bureaux d'études, CAUE (...) afin de développer l'apprentissage de nouvelles technologies et de mettre en œuvre une rénovation et une construction durables.

Dans le cadre de ce projet FSE, plusieurs actions ont été mises en place, en parallèle :

- un chantier d'application technique, situé dans la gare désaffectée de Brie-Comte-Robert, destiné à mettre en pratique



Forum 1 : Investir dans la formation, une clé pour l'avenir

les nouvelles technologies en situation réelle. Cette ancienne gare a été utilisée comme une vitrine pour l'ensemble de la profession. Le chantier a également été ouvert à des collègues, lycées, écoles d'ingénieurs. Fin 2010, ce projet sera terminé et l'offre de formation s'en trouvera enrichie ;

- **un chantier à finalité économique**, proposant aux entreprises de réunir leurs compétences pour proposer une offre globale lisible à la clientèle confrontée à des problématiques d'énergie (PME, artisans). Le but de ce chantier est de modéliser le travail collaboratif entre entreprises, d'aider à la communication commerciale sur les innovations et de construire une offre de formation intégrative ;
- **un chantier plus technologique** : un site Internet collaboratif pour les entreprises et le grand public, dont le but est de rassembler et organiser les adhésions à BATIRECO, de proposer des formations, les tester et valider la pertinence de l'offre de professionnels en direction des consommateurs.

Le projet a également permis la mise en place d'un groupe d'experts, composé d'un architecte, d'un bureau d'études, d'un entrepreneur et d'un institutionnel, visant à proposer un diagnostic personnalisé aux collectivités locales. Enfin, un club des éco-partenaires a été créé afin de mettre à jour les compétences.

En 2008, 132 entrepreneurs ont été sensibilisés et 200 stagiaires ont participé aux stages de formation.

Fin 2010, le projet vise l'adhésion de 100 entreprises adhérentes. Au niveau national, 15 000 entreprises pourront se connecter au site BATIRECO et répondre à la demande des clients.

Bertrand DEMUMIEUX, Sous-directeur du Développement économique au Conseil Régional d'Ile-de-France, complète cette première présentation en rappelant que la Région Ile-de-France s'est dotée d'un schéma régional de développement économique, qui distingue 9 filières prioritaires, constituant des «écosystèmes de croissance». Ces filières regroupent des acteurs publics et privés évoluant sur les mêmes métiers (ou sur des métiers complémentaires) et partageant certaines préoccupations, notamment sur les formations, la GPEC et l'évolution des savoir-faire professionnels.

Parmi ces filières se trouvent, notamment, l'automobile, la mécanique et la première transformation des métaux, l'optique et les systèmes complexes, les sciences de la vie, les transports et les mobilités, ou encore la filière tourisme et loisirs. Certaines de ces filières sont coiffées, en matière de recherche et développement, par des usines à projets : les pôles de compétitivité. S'ils le souhaitent et le peuvent, ces pôles peuvent jouer un rôle d'animateur d'une stratégie élaborée avec la Région, l'Etat, les chambres consulaires, les OPCA et les «clusters» dans le domaine de la formation et de l'emploi. Ces têtes de réseaux s'engagent par contrat (de trois ans) avec la Région à coordonner des actions collectives portées par plusieurs types d'acteurs (OPCA, fédérations professionnelles ...), puis à en évaluer les résultats et les impacts.

Dans le domaine de la formation, la Région travaille beaucoup sur les compétences-clé communes à plusieurs filières, afin de faciliter la circulation de la main d'œuvre entre filières sinistrées et filières en essor. Elle travaille également à l'élaboration de parcours de formation pour des salariés qui en sont généralement éloignés. Ainsi, dans la filière automobile, la Région aide à l'animation de plateformes d'accompagnement des intérimaires, dont les savoir-faire sont validés. Ces plates-formes identifient leurs besoins de formation complémentaires, pour leur permettre de retrouver plus facilement un emploi à l'intérieur ou hors de la filière où ils ont travaillé.

La région fait appel au FSE lorsqu'une filière est couverte par le contrat de projets signé entre la Région et l'Etat. Il s'agit, le plus souvent, des filières industrielles, comme l'automobile ou la mécanique. Le FSE constitue effectivement un levier d'action important lorsqu'il est question de formation et de développement des compétences.

La Région a été séduite par le projet BATIRECO, qu'elle soutient depuis l'été 2008, car il touche à un secteur (le bâtiment) qui est au centre des enjeux du Grenelle de l'Environnement et à un domaine (la rénovation énergétique) où la diffusion de l'éco-innovation semble facile et massive. BATIRECO fédère des acteurs locaux qui souhaitent expérimenter ensemble des techniques susceptibles de devenir des atouts économiques sur des marchés importants. BATIRECO est un projet complet, comportant un versant pédagogique, mais aussi un volet marketing et communicationnel intéressant.



Forum 1 : Investir dans la formation, une clé pour l'avenir

Gérard SPERANZA réagit à la présentation en constatant que le projet BATIRECO lui paraît très intéressant. Il montre la volonté des entreprises de progresser afin d'être plus compétitives.

Sur l'aspect « offre de formation professionnelle », il pense que l'on « charge » beaucoup les dispositifs existants. Selon lui, s'ils ne répondent pas pleinement aux attentes, c'est peut-être parce que l'on n'a pas su leur passer de « bonnes » commandes, fixant clairement des objectifs. Un travail fondé sur une approche commune des branches professionnelles et des acteurs économiques permet de bien faire évoluer les dispositifs.

Il pense également qu'il faut travailler dans la contractualisation, avec les filières et les pôles économiques. En Bourgogne, au sein du Pôle Développement dont il a la responsabilité, la formation et le développement économique ont été regroupés.

Enfin, une Université des Métiers et du Bâtiment a été créée en Région Bourgogne, afin de faire évoluer l'offre de formations et de créer des diplômes ou des offres de formation répondant aux attentes. Elle complète un Institut des Métiers et de la Formation Professionnelle, destiné à aider les institutionnels et les professionnels de la formation à faire évoluer leurs pratiques.

Ken LAMBERT donne une perspective européenne à ces propos en précisant qu'au Royaume-Uni, la récession économique a touché le secteur de la construction. Le Nord du pays a été davantage atteint que le Sud et le secteur privé, plus que le secteur public. Les jeunes ont été les premiers à être licenciés et les hommes ont été plus concernés par ces suppressions d'emplois que les femmes.

Cette année, 15 centrales nucléaires vont peut-être être construites sur le territoire. Le Royaume-Uni aura donc besoin de personnes formées pour ce faire et il y aura sans doute un développement des filières « vertes ».

Par ailleurs, des programmes régionaux importants visant à promouvoir l'innovation ont été lancés. L'un des domaines concernés est le changement climatique et des emplois vont être créés à l'avenir dans ce secteur. Il ne s'agira pas nécessairement d'emplois hautement qualifiés. Sur le thème de l'efficacité énergétique, par exemple, il va s'agir de produire des logements plus écologiques et moins énergivores, en utilisant des produits recyclés. Il faut également citer un programme d'homologation des équipements électriques, qui nécessitera des parcours de formation. Tous ces emplois pourront être développés dans des zones rurales, où le taux de chômage est très élevé.

Pierre LE DOUARON conclut en précisant qu'il apparaît important d'avoir un diagnostic partagé, qui va au-delà de la connaissance. Il ne suffit pas de s'accorder sur ce qu'il convient de faire, il faut également mettre en œuvre le dispositif.

Il apparaît, enfin, que les perspectives d'évolution des métiers ne sont rien sans un accompagnement des personnes concernées.

III. Echanges et questions des participants au forum

Un participant constate que le Royaume-Uni forme deux fois plus de travailleurs âgés de 25 à 39 ans que la France. Il demande à Ken Lambert comment il explique ce constat.

Ken LAMBERT rappelle que ce constat est lié à l'existence du programme national « Train To Gain », qui a donné des résultats car il a bénéficié aux individus, à l'intérieur des entreprises. En effet, il faut partir du principe qu'une force de travail plus qualifiée est également plus mobile et, partant, plus motivée. Sur la tranche d'âge évoquée, La Grande-Bretagne a mis l'accent sur des compétences de base, telles que la lecture et l'écriture, car il existe un fort déficit en la matière à la sortie du système d'enseignement public.

Le FSE a soutenu cette démarche en allouant 1 milliard de livres sterling à des programmes de formation. Cela a permis de compenser la baisse de la formation professionnelle, due à la crise, dans les entreprises.

Un participant demande à Bertrand Demumieux sur quel axe du Programme Opérationnel du FSE 2007-2013 le projet BATIRECO a-t-il été positionné.

Bertrand DEMUMIEUX répond que ce projet a été financé au titre de l'axe 1 du programme (« contribuer à l'adaptation des



Forum 1 : Investir dans la formation, une clé pour l'avenir

travailleurs et des entreprises aux mutations économiques»). Dans ce cadre, il s'agit de financer les actions de type marketing, communication et mise en alliance. Le FSE ne finance, en revanche, aucun aspect «immobilier». Enfin, le volet formation est pris en charge par le Conseil Régional.

Un participant constate que dans le cadre du diagnostic des besoins, la question des emplois de demain et des compétences high-tech a été évoquée. Or un programme s'adressant principalement aux publics à faible niveau de qualification a été institué en Grande-Bretagne. Il demande à Ken Lambert comment cette contradiction a-t-elle été gérée.

Ken LAMBERT répond que la Grande-Bretagne a effectivement donné la priorité aux personnes peu qualifiées, mais cela ne signifie pas pour autant qu'elle ne s'occupe pas des fortes compétences demandées dans le cadre des emplois de demain. Gérard Spéranza complète ces propos en indiquant que les métiers de demain induiront la maîtrise de nouveaux *process*, mais il pense qu'il y aura toujours besoin de personnes ayant des niveaux de qualification différents.

IV. Synthèse

Laurence MERLIN, Rapporteur du forum, introduit ses propos en indiquant qu'au cours de ce forum, la question de la formation a largement été dépassée pour aborder celle des faiblesses structurelles du lien entre économie, emploi et formation, et celle de savoir comment se doter d'atouts structurels pour faire face au changement.

Elle évoque plusieurs points :

- **le lien formation-emploi** : La phase de diagnostic préalable réalisée par le groupe S31 a permis, la crise venue, de mettre en place les solutions identifiées avant celle-ci. La GPEC a donc pleinement joué son rôle d'anticipation.
- **la mobilisation des acteurs et la réussite des partenariats** : la capacité d'intervention de l'environnement extérieur aux entreprises a été cruciale. L'une des conditions de réussite de ces partenariats est la mise en place préalable de dispositifs divers. La complexité et le cloisonnement des acteurs, souvent perçus comme un handicap en France, se sont soudainement articulés pour lutter contre la crise et ont, au final, permis d'en atténuer les effets sur les entreprises ;
- **la capacité de la formation sur le champ du développement durable** : dans le projet BATIRECO, la formation entraîne toute la chaîne des acteurs concernés, que ce soient les professionnels, les consommateurs, les habitants ou même les établissements scolaires ou de formation. De plus, ce projet mêle un espace d'apprentissage et d'innovation et un espace de lien virtuel permettant de fédérer les différents acteurs.

Selon **Laurence MERLIN**, on a eu confirmation du fait que la formation est un réel investissement. Dans le premier projet, il s'est agit de profiter de la crise pour mieux former les salariés et ainsi, préparer l'après-crise. Le second projet a rebondi sur le Grenelle de l'Environnement pour développer de nouveaux métiers et une nouvelle offre.

En outre, le témoignage de M. Lambert a permis de distinguer les différences pouvant exister en termes d'intervention du FSE selon les pays. Mais au Royaume-Uni comme en France, il existe une barrière d'accès à l'emploi liée au niveau de formation. Le FSE peut intervenir sur cette question.

Enfin, des propositions ont été faites, et des questions ont été posées telles:

- l'accompagnement par le FSE des filières connaissant un déficit d'image ;
- le champ d'intervention du FSE : peut-il, en particulier, intervenir dans les domaines high-tech ?

Elle conclue en rappelant que l'on pointe souvent l'inefficacité du système de formation professionnelle français par rapport aux montants financiers considérables dont il bénéficie. Ce forum a permis de mettre en évidence qu'avec un financement adapté, émanant notamment des acteurs institutionnels, des initiatives couronnées de succès ont pu aboutir.



Forum 2 : Accompagner et reclasser les salarié(e)s touché(e)s par la crise

Participant à ce forum :

Animateur :

Isabelle PAVIS, Chef de la mission Fonds national de l'emploi, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Expériences :

Ourida LEBBAL, Déléguée régionale, OPCALIA Bourgogne ;

Serge REGI, Directeur AGEFOS PME Rhône-Alpes ;

Nika JUVAN, Chef de l'unité FSE, Ministère du travail, de la famille et des affaires sociales de Slovénie ;

Frédéric BRUGGEMAN, Directeur mutations économiques, Groupe Amnyos ;

Laurent LACOUR, Directeur de la formation professionnelle, Conseil régional du Limousin.

Rapporteur :

Laurent DUCLOS, Adjoint au chef du Département des Synthèses à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Introduction

Isabelle PAVIS, Chef de la mission Fonds national de l'emploi à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et animatrice du Forum, introduit le forum en rappelant que la crise financière qui a frappé les économies européennes à l'automne 2008 s'est rapidement transformée en crise de l'emploi. Depuis le début de la crise, 500 000 emplois marchands ont été détruits, le taux de chômage étant passé de 7,2 % à 9,1 % en un an. Les crises jouent un rôle d'accélérateur de tendance et exigent des actions de long terme pour préparer l'avenir. Le FSE permet de favoriser la préparation de l'avenir en tant qu'instrument de financement et instrument favorisant la mise en place de partenariats innovants.

La plupart des pays européens ont recours au chômage partiel. Le FSE aide au financement de dispositifs de formation durant ces périodes de chômage. Il finance également des dispositifs d'accompagnement des transitions professionnelles. Ces dispositifs aident à développer l'employabilité des salariés et à favoriser les transitions.

A titre d'exemple, le Conseil régional du Limousin a mis en place différentes actions permettant aux entreprises de traverser les périodes de sous-activité et de sécuriser les parcours professionnels des salariés par la formation.

I. L'action du Conseil régional du Limousin

Laurent LACOUR, Directeur de la formation professionnelle au Conseil régional du Limousin, précise tout d'abord que les régions ont des compétences en matière de formation des demandeurs d'emploi mais ont également des compétences en matière économique ainsi qu'en matière d'aménagement du territoire. Ceci explique le choix légitime d'abonder les actions de formation mises en œuvre par les entreprises dans un contexte de crise.

Il débute son propos en présentant l'exemple d'une entreprise sous-traitante dans le secteur de l'automobile de la Haute-Vienne qui emploie près de 500 salariés dans un territoire à vocation rurale. Ayant connu une période de sous-activité, cette entreprise a fait le choix d'utiliser cette période pour mettre en place un projet de formation et d'éviter ainsi les licenciements et le chômage partiel. L'entreprise a rencontré quelques difficultés à financer ce plan de formation, d'un montant de 860 000 euros et a, à ce titre, sollicité la région dont la participation s'élève à 40 000 euros, le FSE pour 150 000 euros et l'Etat, via le Fonds National pour l'Emploi – participations auxquelles s'ajoutent celles de l'entreprise et de l'OPCA. Ce projet a été mis en œuvre et est en cours. 15 000 heures de formation ont été dispensées à ce jour.

La Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale pour l'Emploi (COPIRE) a également été sollicitée dans ce cadre et une charte entre l'Etat, la région et les partenaires sociaux a été élaborée, visant à poser quelques principes d'intervention et un principe de coordination des différents acteurs afin de mobiliser les dispositifs de droit commun et d'obtenir des moyens complémentaires. A travers la médiation formation, créée également dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont engagés à s'organiser en binômes pour jouer le rôle de médiateur auprès d'entreprises en difficulté. L'ensemble du dispositif est placé



Forum 2 : Accompagner et reclasser les salarié(e)s touché(e)s par la crise

sous la houlette d'un comité de pilotage associant les partenaires permanents et les OPCA concernées.

Isabelle PAVIS, lui demande, au terme de cette première présentation, si cette charte est appelée à perdurer à l'issue de la crise.

Laurent LACOUR répond que cette charte est née dans une situation d'urgence. La COPIRE a été sollicitée d'une part pour réagir à cette urgence et d'autre part, durablement, dans un contexte de réforme de la formation professionnelle et d'apparition de nouveaux dispositifs de financement. Il est à craindre, en outre, que dans le secteur de l'automobile, les sous-traitants soient encore appelés à souffrir. Quoi qu'il en soit, ce partenariat a vocation à se poursuivre dans la durée, pour construire l'avenir.

II. Le regard de l'autorité de gestion FSE de Slovénie

Nika JUVAN, Chef de l'unité FSE, Ministère du travail, de la famille et des affaires sociales de Slovénie, débute ses propos en rappelant que la situation et les mesures mises en place en France et en Slovénie sont relativement similaires. La crise de l'emploi a fait suite à la crise économique et, en Slovénie, 30 000 personnes ont perdu leur emploi en une année, notamment dans l'industrie du textile. Le taux de chômage s'établit aujourd'hui à 6,2 % contre 5,9 % en 2008. Même si la situation économique tend à s'améliorer, la crise de l'emploi semble être appelée à perdurer.

Les acteurs de l'emploi slovène tentent de venir en aide aux salariés afin qu'ils conservent leur travail. Le programme FSE donne la possibilité de former des salariés en chômage partiel ou des salariés déjà au chômage, sachant que le Fonds social européen est utilisé pour mettre en place des mesures innovantes.

La Slovénie a adopté deux systèmes pour lutter contre le chômage : le raccourcissement du temps de travail des ouvriers de 40 heures à 36 ou 32 heures tout en maintenant leur salaire et la formation des ouvriers en chômage partiel. Par la suite, un dispositif permettant de maintenir les ouvriers à domicile en échange de 85 % de leur salaire pour les entreprises en difficulté a également été mis en place. En contrepartie les entreprises ont l'obligation de former leurs salariés. 360 entreprises ont adopté cette mesure et ont, en majeure partie, décidé de former leurs collaborateurs en interne.

Quant aux personnes au chômage, elles sont envoyées en entreprise pour être formées, sachant que les employeurs sont contraints à embaucher 50 % des personnes formées. Des crédits du FSE ont été mobilisés à ce titre.

La crise a également été l'opportunité de développer l'économie sociale. Le FSE est ainsi mobilisé pour tenter de promouvoir cette activité, notamment en formant des individus intéressés, l'objectif étant, à terme, la signature de contrats de travail. Ce dispositif s'adresse aux personnes ayant le plus de difficulté à trouver un emploi.

Isabelle PAVIS demande si Le FSE joue un rôle central dans les dispositifs de la Slovénie et si des pistes d'amélioration sont d'ores et déjà identifiées.

Nika JUVAN répond que les projets FSE sont beaucoup plus complexes à mettre en place que les projets nationaux. Elle espère qu'à terme, la Slovénie trouvera une solution pour faciliter la mise en œuvre de ces programmes.

Isabelle PAVIS demande à **Frédéric BRUGGEMAN**, Directeur mutations économiques au sein du Groupe Amnyos, ce que lui inspire ces deux premières expériences.

Frédéric BRUGGEMAN répond que les expériences illustrent la similarité des réponses en Europe. Tous les pays ont répondu à la crise par la mise en œuvre de mesures de chômage partiel et la quasi-totalité des pays ont essayé, à cette occasion, de mettre en place les formations que nécessite le développement de l'employabilité des salariés. Ainsi, malgré la diversité des contextes juridiques, culturels et institutionnels, chacun fait face aux mêmes problèmes et met en œuvre des mesures globalement similaires.

Force est également d'observer que le contexte de crise amène à bouger les lignes et accélère les évolutions.



Forum 2 : Accompagner et reclasser les salarié(e)s touché(e)s par la crise

Enfin, chacun essaye d'impliquer les acteurs, comme avec la médiation formation mise en place par le Limousin. A titre d'exemple, la Grande-Bretagne a mis en place des délégués à la formation pour déclencher l'appétence à la formation parmi les salariés les moins formés.

La formation au sein de l'entreprise est également un élément que l'on retrouve en Europe. Par exemple, la Suède a mis en place des actions de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) pour les salariés en activité et, comme en Slovaquie, la formation a lieu dans l'entreprise.

III. Echanges avec la salle

Un participant demande, depuis la salle, quels ont été, dans l'expérience française, les accords relatifs aux salaires pour les salariés non concernés par les mesures de chômage partiel. Il complète en demandant quel est le cadre juridique des mesures mises en œuvre en Slovaquie.

Nika JUVAN répond qu'en Slovaquie, le Parlement a adopté une loi spécifique relative à l'ensemble de ces mesures.

Isabelle PAVIS complète en précisant qu'en France, les salariés qui ne connaissent pas de mesures de chômage partiel sont formés sur leur temps de travail.

Un participant polonais demande alors si la Slovaquie a mis en œuvre des mesures favorisant la mobilité pour faire face à la crise.

Nika JUVAN précise qu'en Slovaquie, la mobilité est très réduite en dépit de la petite taille du pays et aucune mesure ne tend à favoriser cette mobilité. Le FSE prend néanmoins en charge les déplacements des personnes en recherche d'emploi.

Un participant demande si la situation est similaire en France.

Un participant lui répond depuis la salle que Pôle Emploi prévoit un appui à la mobilité géographique des salariés. Mais la politique générale de la France consiste plutôt à favoriser la création d'emplois dans les territoires de résidence car la mobilité est très difficile pour les salariés peu qualifiés. Cela suppose une mobilité professionnelle et non une mobilité géographique des salariés.

Un participant réagit et constate que la Picardie rencontre d'importantes difficultés de mobilité de ses habitants et a mis en place des aides spécifiques destinées à favoriser cette mobilité : location de véhicule, garde d'enfants...

IV. Les solutions d'accompagnement face à la crise

Serge REGI, Directeur de l'AGEFOS PME Rhône-Alpes, débute ses propos en précisant que l'AGEFOS PME Rhône-Alpes – qui dispose d'une certaine expérience dans la mobilisation des fonds européens – s'est engagée dans un plan d'actions anti-crise particulièrement dynamique. Ses 40 conseillers présents sur les territoires de la région Rhône-Alpes se sont efforcés d'identifier les entreprises en difficulté pour construire avec elles des plans d'actions adaptés : plans de formation, actions de sécurisation des parcours (VAE, bilans de compétence, GPEC...)... C'est dans ce cadre notamment que le réseau AGEFOS PME s'est efforcé au cours des derniers mois de mobiliser les financements européens.

Ces financements permettent d'accompagner les efforts réalisés par les entreprises et les territoires, au niveau régional ou national. Au niveau régional, l'AGEFOS PME Rhône-Alpes le fait dans le cadre d'une convention de subvention globale. Chaque année, pour la période 2009-2011 les financements européens concernés se montent à 3 millions d'euros environ. Cette convention – dont la mise en œuvre est très exigeante – priorise des publics et met l'accent sur certains types d'actions, les actions collectives inter-entreprises étant les plus fortement soutenues.

Des projets sont parallèlement portés au niveau national, dans le cadre d'une subvention accordée par la DGEFP ; ils visent notamment à former les salariés des «territoires CTP (Contrats de Transition Professionnelle)» qui perdent leur



Forum 2 : Accompagner et reclasser les salarié(e)s touché(e)s par la crise

emploi, sur prescription de Pôle Emploi et au regard de leur projet professionnel. Les formations relatives à ces CTP sont cofinancées par des fonds européens comme par ailleurs celles proposées dans le cadre de la Convention de Reclassement Personnalisée (dans le cadre de l'Accord Etat / FUP). Ces nouveaux dispositifs sont d'autant plus pertinents que les formations dispensées sont directement liées aux besoins de compétences exprimés sur les territoires.

Le service de proximité de l'AGEFOS PME Rhône-Alpes, l'approche globale de l'entreprise et du territoire et la volonté de décloisonner sont autant de facteurs de réussite des actions mises en œuvre. Enfin, il convient de souligner que les fonds européens ont aussi comme effet de promouvoir d'autres formes de relations entre l'AGEFOS PME et ses partenaires, ce qui tend à élever considérablement le professionnalisme et la qualité de ses services. Mais ces financements demandent également un niveau d'exigence très important que tous les acteurs ne peuvent pas être en mesure d'assurer.

Ourida LEBBAL, Déléguée régionale, OPCALIA Bourgogne, expose à son tour le rôle d'accompagnement joué par sa structure et précise que OPCALIA Bourgogne met en œuvre une approche collective et une approche ciblée sur les publics prioritaires. Son action cible notamment les salariés handicapés, les seniors ou encore les salariés des très petites entreprises qui accèdent peu à la formation professionnelle. Elle s'inscrit dans une logique de proximité, pour une offre de services individualisée.

Face à la crise, OPCALIA a mis en place une offre de services en trois temps qui s'articule autour de l'anticipation, de la formation et de la préparation au retour à l'emploi. Le volet anticipation consiste à se rendre dans les entreprises pour les encourager à se renforcer, notamment en identifiant les salariés peu ou pas qualifiés et en diagnostiquant les besoins des salariés au regard des besoins de l'entreprise dans le but de former ces salariés. Le volet formation en période de chômage partiel consiste à identifier les salariés concernés et à les encourager à s'inscrire dans un parcours de formation. Sur le volet préparation du retour à l'emploi, OPCALIA intervient dans le cadre des CTP ou des CRP. Le FSE cofinance l'ensemble de ces actions.

Invité à réagir, **Frédéric BRUGGEMAN** constate qu'au travers de ces témoignages que le FSE – souvent perçu comme un tuyau financier – ne finance pas n'importe quelle action mais finance des actions favorisant la mise en réseau et la coordination sur les projets.

Il semble, par ailleurs, intéressant d'examiner le résultat de ce foisonnement d'expériences et d'initiatives. En effet, un certain délai est nécessaire pour qu'un nouveau dispositif soit effectif et permette de traiter du volume. Ces dispositifs sont-ils appelés à perdurer au-delà de la crise ?

Ourida LEBBAL répond que même si les dispositifs évoluent dans le temps, les méthodes de travail sont – quant à elles – pérennes. Par ailleurs, les différents dispositifs financiers – d'une certaine complexité – nécessitent un certain niveau de compétences, des outils et des moyens que n'ont pas les petites entreprises. Il importe donc que des organismes les accompagnent.

Serge REGI complète ces propos en indiquant qu'en 2009, la convention de subvention globale de l'AGEFOS PME bénéficiera à près de 400 PME et à plus de 2 000 salariés, pour des formations longues et validées. Un nombre significatif d'entreprises bénéficient par ailleurs de plans de formation qualifiants. Les résultats sont donc mesurables et significatifs. Pour sa part, il s'affirme convaincu qu'ils seront excellents.

Quant à la question de la pérennité des dispositifs, elle semble plutôt secondaire. Il semble plus important d'être en mesure de mettre en œuvre des dispositifs adéquats en fonction des besoins. Ce qui est important en termes de pérennité c'est la posture qui conduit à s'efforcer d'agir ensemble, de mutualiser les moyens et de rechercher des complémentarités.

V. Débat avec la salle

Un intervenant d'une Maison de l'emploi précise que le Languedoc-Roussillon a mis en place une plateforme anti-crise. Mais force est d'observer que des entreprises d'un même secteur ne rencontrent pas les mêmes difficultés et que certains



Forum 2 : Accompagner et reclasser les salarié(e)s touché(e)s par la crise

acteurs nous reprochent d'aider les entreprises en difficulté de leur secteur.

Il demande si les maisons de l'emploi ne doivent pas par ailleurs être le lieu des partenariats inter-acteurs.

Serge REGI précise que sur les 26 000 adhérents de l'AGEFOS PME, une telle remarque n'a jamais été faite et il semble que la solidarité est le meilleur garant de l'avenir de tous. Il pose la question de savoir où doit se construire le partenariat inter-acteurs sur le territoire ; c'est probablement variable selon les territoires. Mais en Rhône-Alpes, l'AGEFOS PME noue des partenariats avec certaines maisons de l'emploi et cela se passe bien.

Un participant rappelle alors de la salle que 55 % des mobilités concernent 6 % des salariés. Un certain nombre de droits liés au salarié devraient pouvoir être transférés d'une entreprise à l'autre, ce qui permettrait de progresser réellement dans la sécurisation des parcours professionnels.

Frédéric BRUGGEMAN répond que la difficulté à sécuriser les parcours professionnels ne concerne pas seulement les salariés licenciés mais également les individus en travail temporaire.

Un participant constate alors que les différents financements ne sont pas concurrents mais complémentaires. Par ailleurs, les services de l'emploi ne travaillent pas sur les causes de la crise mais en préparent la sortie.

VI. Conclusion des débats par le rapporteur

Laurent DUCLOS, adjoint au chef du Département des Synthèses, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et rapporteur du forum, constate que la crise a précipité un certain nombre d'initiatives. Les différents pays européens ont par ailleurs tous développé des mesures de chômage partiel et de formation, moyennant quelques nuances que traduisent la mise en place d'un médiateur dans le Limousin ou encore l'exigence de faire des entreprises slovènes des organismes de formation. Quant à l'évaluation, elle devra porter sur tous les segments d'innovation des dispositifs mis en place, en particulier pour préparer l'après-crise et déterminer ceux qui nécessitent d'être pérennisés.



Forum 3 : Soutenir la création et la reprise d'entreprises

Participaient à cet atelier :

Animateur :

François DECHY, Directeur délégué de France Active Financement, Responsable du pôle «Création d'entreprises»

Expériences :

Denis DEMENTHON, Chargé de mission territorial, France Active

Louis VERVLOET, Directeur de l'Autorité de gestion du FSE (Belgique – Flandre)

Eddy VASSAUX, Chargé de développement territorial, Caisse des Dépôts et Consignations, Bourgogne

Caroline VANNIER, Chef d'entreprise «Les filles de l'épicier»

Benoît MOUSSET, Directeur de la Boutique de gestion de Saône et Loire

Anne BAILBE, Directrice régionale déléguée, DRTEFP Bourgogne

Animateur :

Anne BAVEREY, Chef du service FSE, DRTEFP Bourgogne

Introduction

François DECHY débute le forum en précisant que le pire de la crise semble passé, même si la relative amélioration de la conjoncture ne se traduit pas encore en termes de créations d'emplois. Dans ce contexte, la création d'entreprise apparaît comme une excellente solution. A la fin octobre 2009, 468 000 créations d'entreprises ont été enregistrées en France, ce qui constitue une augmentation de plus de 60 % par rapport à octobre 2008. Un élément de pondération à cette bonne nouvelle est que, pour certaines personnes, la création d'entreprise apparaît un peu comme «*la solution de la dernière chance*» afin de réussir son retour dans l'emploi, ce qui rend la démarche un peu précaire. Toujours est-il que la crise économique est porteuse de réelles opportunités de créations d'entreprises, à condition que l'accompagnement soit à la hauteur, tant sur le plan quantitatif que qualitatif. A cet égard, le FSE a su faire preuve de la souplesse nécessaire pour s'adapter au nouveau contexte et apporter des réponses innovantes en matière de soutien aux créateurs d'entreprises, en synergie avec les politiques locales et nationales.

I. Diagnostic : les créateurs d'entreprises et les réseaux d'accompagnement face à la crise

Caroline VANNIER, Chef de l'entreprise «Les filles de l'épicier», entame ses propos en précisant qu'en janvier 2009, elle a repris une petite entreprise d'épicerie ambulante, ce qui répondait à une véritable demande dans la région rurale dans laquelle elle réside. Cette activité était assurée depuis une trentaine d'année par une personne qui souhaitait prendre sa retraite. Elle a alors passé un mois avec elle et elle a repris non seulement son activité, mais également son camion équipé. Outre l'activité épicerie, elle a également ajouté à son offre une nouvelle gamme de produits du terroir et de produits bio. L'affaire marche très bien et elle envisage même l'acquisition prochaine d'un second camion. Pour elle, la crise a donc clairement constitué une opportunité.

Benoît MOUSSET, Directeur de la Boutique de gestion de Saône et Loire, complète en indiquant que ce contexte de crise économique et les difficultés sociales qu'il occasionne se traduisent par trois phénomènes :

- L'afflux de nouveaux porteurs de projets : le nombre de personnes désireuses de se lancer dans la création d'entreprise est en augmentation de 40 %. A défaut de parvenir à retrouver un emploi suite à un licenciement, ces personnes en arrivent à la conclusion que seule cette démarche est susceptible de les réinsérer dans le monde professionnel.
- Le climat de morosité : ce climat crée une véritable peur d'entreprendre, notamment de crainte de ne pas parvenir à trouver un financement auprès des banquiers. Nous nous efforçons donc de les rassurer et de les accompagner.
- La réalité économique de la crise : cette réalité nous conduit à un effort accru d'analyse des projets, afin d'identifier les projets les plus prometteurs.

Denis DEMENTHON, Chargé de mission territorial, France Active, précise alors qu'il est tout à fait exact que la précarisation



Forum 3 : Soutenir la création et la reprise d'entreprises

issue de la crise économique a incité un certain nombre de personnes déjà désireuses de créer leur entreprise à passer à l'acte. La véritable nouveauté se situe dans la très nette augmentation du nombre de personnes au chômage depuis moins d'un an parmi la population de créateurs d'entreprises. Cette crise est donc bel et bien porteuse d'un effet d'accélération sur le processus de création d'entreprises. La mission de France Active consiste donc de plus en plus à veiller à «limiter la casse», c'est-à-dire à réduire le nombre d'échecs parmi cette masse de créations d'entreprises. Cela passe par l'apport de garanties et de sécurisation des risques et par un meilleur accompagnement des créateurs d'entreprises.

François DECHY pose la question suivante : comment ces réalités se déclinent-elles au niveau européen ?

Louis VERVLOET, Directeur de l'Autorité de gestion du FSE (Belgique – Flandre), précise que le même phénomène s'observe en Flandre avec une nette hausse du nombre de créations de micro-entreprises individuelles, qui s'accompagne également par une hausse équivalente du nombre de faillites précoces. C'est la raison pour laquelle les autorités flamandes s'efforcent de mettre en place des dispositifs d'accompagnement, ce qui commence par un examen *a priori* des dossiers.

En ce qui concerne le financement, il insiste sur le fait que les capitaux ne font pas défaut. Toutefois, dans la course au financement, force est de constater que les obstacles sont nombreux. Il semblerait que la meilleure solution consiste à s'adresser à une banque locale. Il ajoute que le microcrédit constitue une très intéressante solution. En effet, un grand nombre de projets sont tout à fait susceptibles de démarrer efficacement grâce à un investissement initial de 1 500 euros, guère plus.

II. L'offre d'accompagnement et de financement des créateurs d'entreprise en difficulté pendant la crise. L'exemple d'un projet FSE mis en œuvre sur le département de Saône et Loire

Caroline VANNIER rappelle qu'elle s'est retrouvée au chômage en avril 2007 et qu'elle a très vite eu l'envie de se lancer dans un projet de création d'activité dans le domaine de l'aromathérapie. Orientée par l'ANPE, la boutique de gestion Ideo l'a reçue en entretien et elle a commencé à travailler sur son projet. Ensuite, la couveuse d'entreprise Potentiel 71 lui a permis de tester son activité. Au total, elle a bénéficié d'un accompagnement d'un an et demi. Ce soutien lui a permis de parvenir à la reprise de l'épicerie ambulante avec succès, même si son projet de départ n'était pas celui-là.

Benoît MOUSSET complète en indiquant que la Boutique de Gestion Ideo de Saône-et-Loire travaille en partenariat avec les deux structures suivantes :

- Potentiel 71, une couveuse d'entreprises
- Et ADIE, qui s'occupe de financement.

Ces trois structures ont décidé de se mettre sous un même toit. Il y a donc un guichet unique, où les créateurs peuvent être orientés vers telle ou telle structure en fonction de leurs besoins.

Il va de soi que la difficulté de la démarche est moindre lorsque ces structures ont affaire à des créateurs d'entreprises ayant un réel profil entrepreneurial. Or, force est de constater que tel est de moins en moins souvent le cas. C'est la raison pour laquelle Potentiel 71, une couveuse d'entreprises permet à un créateur d'entreprise de faire ses premiers pas dans un environnement sécurisé, pour une durée comprise entre 6 et 18 mois.

Par ailleurs, ces acteurs se sont rendus compte que l'accompagnement individuel ne suffisait pas toujours. C'est pourquoi ils élargi la gamme de leurs services afin d'y intégrer un certain nombre d'actions collectives. Il s'agit d'ateliers à l'occasion desquels les porteurs de projets ont la possibilité de se rencontrer, de comparer leurs expériences et d'échanger leurs bonnes pratiques. *In fine*, l'objectif de la démarche est de créer un véritable réseau, afin de réduire le phénomène d'isolement que connaissent fréquemment les créateurs d'entreprises dans les premiers temps de leur démarche.

François DECHY rappelle, à cette occasion, que le projet présenté a également mis en place un dispositif spécifiquement consacré aux femmes.



Forum 3 : Soutenir la création et la reprise d'entreprises

Benoît MOUSSET répond que c'est tout à fait exact. Cette initiative fait suite au constat que les femmes sont plus souvent frappées par le chômage que les hommes. La démarche consiste à démystifier la création d'entreprise et à vaincre les réticences, toujours bien présentes. L'action donne d'ailleurs d'excellents résultats puisqu'aujourd'hui, en Saône et Loire, 42 % des créateurs d'entreprises sont des femmes, alors que la moyenne nationale est d'environ un tiers. De plus, au sein de Potentiel 71, les femmes bénéficiant du dispositif de test de leur activité représentent 50%.

Eddy VASSAUX, Chargé de développement territorial, Caisse des Dépôts et Consignations en Bourgogne, poursuit les échanges par une brève présentation de la Caisse des dépôts et consignations. La Caisse des Dépôts est un établissement public, unique en son genre, qui consacre une partie de son résultat annuel (de l'ordre de 1,5 à 2 milliards d'euros, sauf en 2008) au financement d'actions d'intérêt général. Elle ne finance pas des démarches ou actions individuelles, mais des dispositifs ou réseaux nationaux, à l'instar des réseaux France Active ou Boutique de gestion. Elle est systématiquement présente au sein des Conseils d'Administration ou Comités de pilotage des structures nationales ou locales qu'elle finance. Cela lui permet d'exercer une forme de contrôle sur la bonne utilisation des fonds.

François DECHY ajoute qu'elle n'intervient jamais seule, ce qui constitue un point commun avec le FSE.

Eddy VASSAUX confirme et indique qu'elle intervient toujours en tant que partenaire minoritaire, aux côtés des Conseils régionaux ou généraux, de l'Etat....

François DECHY conclut cette partie en indiquant qu'il apparaît donc que les dispositifs d'aide à la création d'entreprises sont relativement nombreux, ce qui souligne l'importance de l'articulation entre ces différents dispositifs.

III. Echanges et questions des participants au forum

Un participant précise que Pôle Emploi est directement concerné par les aides à la création d'entreprises. Au terme de leur première année d'existence, 20 % des entreprises nouvellement créées ont recruté au moins une personne, ce qui est une excellente chose. Il précise qu'il n'a pas très bien compris le lien entre le FSE et la reprise d'entreprise de Caroline Vannier.

Caroline VANNIER précise que c'est via l'ANPE qu'elle a été mise en contact avec la Boutique de gestion, qui est bénéficiaire du FSE.

Denis DEMENTHON complète en indiquant que le FSE n'accorde pas d'aides directes en financement de projet.

Un participant constate alors que l'expérience de Caroline Vannier est très intéressante. En effet, une trop grande importance est généralement accordée à la pure création d'entreprises, alors que la reprise d'entreprises est extrêmement porteuse, surtout dans un contexte marqué par les départs à la retraite des baby-boomers. La disparition de bon nombre de ces petites entreprises, faute de repreneurs, est très dommageable.

Anne BAILBÉ, Directrice régionale déléguée à la DRTEFP Bourgogne, répond que le vieillissement des chefs d'entreprise constitue effectivement une problématique, notamment en Bourgogne, compte tenu de la pyramide des âges locale.

Un participant demande ensuite quel est le statut d'un créateur d'entreprise durant son séjour au sein de la couveuse d'entreprises.

Caroline VANNIER précise qu'en ce qui la concerne, elle a conservé son statut de demandeuse d'emploi, ce qui était très intéressant puisque cela lui a permis de conserver ses droits aux Assedic.



Forum 3 : Soutenir la création et la reprise d'entreprises

IV. Synergies des acteurs de l'accompagnement et synergies des politiques publiques de l'aide à la création d'entreprise : enjeux, opportunités et perspectives

Anne BAILBÉ rappelle, tout d'abord, que NACRE est un dispositif créé en partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations dans le cadre de la convention nationale «*Agir pour l'emploi*». Ce dispositif est soumis à d'ambitieux objectifs de performance à trois ans, à savoir un taux de pérennité de 80 % et un minimum d'un emploi créé (outre celui du chef d'entreprise lui-même). Le prêt que nous sommes susceptibles de verser à un porteur de projet est d'un montant maximal de 10 000 euros. En moyenne, ce montant s'élève à 5 600 euros. En cas d'échec de l'entreprise ainsi créée, le prêt est remboursé à la Caisse des dépôts et consignations par l'Etat. Ceci dit, pour l'heure, les objectifs en Bourgogne sont largement atteints. La démarche mise en œuvre se structure en trois phases :

- analyse et construction du projet : pas plus de 4 mois ;
- ingénierie financière et demande de prêt : pas plus de 4 mois ;
- suivi post-crédation : 3 ans.

Elle ajoute que cette démarche est porteuse d'un excellent effet de levier, puisque les «prêts autonomie» sont généralement accompagnés de prêts bancaires d'un montant six fois plus élevés. Cela situe donc l'efficacité de l'offre à un niveau comparable à celui du FSE.

François DECHY demande, dès lors, comment ce dispositif NACRE se traduit sur le terrain.

Benoît MOUSSET répond que, selon lui, la première plus-value apportée par NACRE réside dans la notion de parcours non-segmenté, qui constitue un facteur de succès significatif. Toutefois, ce dispositif affiche également certaines insuffisances, notamment en ce qui concerne l'accompagnement lourd, lorsque ce dernier s'avère nécessaire. C'est précisément à ce moment qu'intervient efficacement le FSE. La question de l'articulation entre ces différents dispositifs revêt donc une réelle importance, ce qui met en lumière l'utilité du rôle du Conseil régional.

François DECHY pose une autre question : comment articuler les dispositifs NACRE et FSE avec les fonds territoriaux ?

Denis DEMENTHON répond que le travail de France Active consiste précisément à articuler plusieurs financements, afin de décharger les créateurs d'entreprises de cette lourde contrainte. C'est une mission cruciale qui doit absolument être gérée par des professionnels. Il estime d'ailleurs les exigences respectives des dispositifs NACRE et FSE tout à fait convergentes en matière de traçabilité, d'organisation interne et de reporting.

Eddy VASSAUX ajoute qu'en dépit de quelques inconvénients, le FSE est un dispositif utile, imposant un haut niveau de professionnalisme en matière de reporting aux structures bénéficiaires, avec tout de même, semble-t-il, un peu trop d'exigences et de formalisme. Il insiste également sur la problématique que pose aux structures le caractère très tardif des versements en termes de trésorerie et de portage financier. Ce sont des points de difficultés qui ressortent régulièrement dans les Conseils d'administration ou Comités de pilotage auxquels il participe.

Anne BAVEREY, Chef du service FSE à la DRTEFP Bourgogne, constate qu'il est exact que les versements sont parfois tardifs, mais ces retards sont fréquemment dus aux opérateurs eux-mêmes, qui accumulent parfois un grand retard dans la transmission de leurs requêtes et des documents demandés. A ce sujet, Elle insiste sur le fait qu'une subvention FSE n'est pas un dû, mais une aide correspondant à un projet précis, devant faire l'objet d'une requête dans les formes et étayée.

François DECHY demande alors ce qu'il en est de ce délai de versement en Belgique.

Louis VERVLOET précise que le versement intervient généralement en moins de trois mois pour la Flandre. Mais, il constate également la petite taille de la Belgique qui s'apparente un peu à une région française.



Forum 3 : Soutenir la création et la reprise d'entreprises

Il ajoute que l'autorité de gestion FSE en Flandre accorde aussi beaucoup d'importance au financement de la formation des accompagnateurs. Par ailleurs, il existe des centres d'incubation, surtout dans le domaine de l'économie sociale. De même, l'accompagnement post-crétion dure entre deux et trois ans et fait l'objet d'une aide très appréciable de la part du FSE.

François DECHY met un terme à la discussion et donne la parole à Anne Baverey pour conclure le forum.

V. Synthèse des travaux

Anne BAVEREY débute ses propos en rappelant que, dans le contexte de crise, les créateurs passent plus facilement à l'acte, surtout les demandeurs d'emploi de moins d'un an. Ils rebondissent sur les nouvelles attentes de la population (exemple avec Caroline Vannier qui développe son offre de produits du terroir) et se saisissent des aides financières nombreuses destinées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Elle tient donc à préciser un point très important : contrairement à une idée reçue, le volume des prêts accordés par les banques n'a pas diminué. Au contraire, il a plutôt augmenté. En revanche, elles sont aujourd'hui beaucoup plus regardantes sur les projets dans lesquels elles investissent et beaucoup plus exigeantes en matière de suivi et d'accompagnement. Afin d'améliorer la synergie entre les différents dispositifs d'accompagnement existants, il semble nécessaire de réformer NACRE dans le sens d'une véritable culture partenariale en amont. En conclusion, elle formule les deux préconisations suivantes :

- Accorder plus d'importance à la formation des opérateurs ;
- Orienter l'action des acteurs dans une logique plus prospective que curative.



Forum 4 : Faciliter l'accès à l'emploi des personnes les plus vulnérables, en accompagnement du revenu de solidarité active (RSA)

Participaient à ce forum :

Animatrice :

Dominique BLIN, Directrice du Service Enfance, Famille, Insertion au Conseil général de la Côte d'Or

Expériences :

Geneviève BESSON, Directrice de la lutte contre les exclusions au Conseil général de l'Eure

Nadine SEIWERT, Responsable du réseau territorial d'insertion au Conseil général de l'Hérault

Regards croisés :

Cyprien AVENEL, Sociologue, Directeur de la recherche et des études de l'Observatoire national de l'action sociale décentralisée

Nathalie HANET, Directrice des collectivités territoriales et partenariats au Pôle Emploi

Magdalena MAZUR, Représentante de l'Office du Travail de la Voïvodie d'Opole, Pologne

Ewa JAGUSIAK-DZIUBANDOWSKA, Représentante de l'Office du Travail de la Voïvodie d'Opole, Pologne

Elisabeth VAILLANT, chargée de mission, sous-direction du Fonds social européen, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Rapporteur :

David SOUBRIE, chargé de mission Insertion professionnelle, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle,

INTRODUCTION

Avant de céder la parole aux autres intervenants, Dominique Blin, Directrice du Service Enfance, Famille, Insertion au Conseil général de la Côte d'Or et animatrice du forum, présente le dispositif du RSA, qui a vocation à :

- lutter contre la pauvreté en garantissant un revenu aux personnes sans ressources ou faiblement rémunérées ;
- simplifier le système des minima sociaux ;
- encourager l'exercice ou le retour à une activité professionnelle en supprimant les effets de seuil à la reprise d'activité ;
- rendre les bénéficiaires acteurs, selon les termes de la loi, de la définition, la conduite, et l'évaluation de la politique d'insertion.

Le RSA vient compléter les revenus professionnels jusqu'à un SMIC pour une personne et 1,7 SMIC pour un couple avec deux enfants, en créant une prestation unique, qui se substitue aux deux minima sociaux que sont le RMI et l'API et à trois dispositifs d'intéressement temporaire et en versant une prestation nouvelle à 2 millions de «travailleurs pauvres».

Le RSA vise à encourager l'exercice ou la reprise d'activité, en garantissant que tout accès à l'emploi est constitutif d'un gain pérenne, dès la première heure travaillée. A noter que le RSA n'est pas limité dans le temps.

Le RSA a également pour objectif de rendre les bénéficiaires acteurs de la politique d'insertion en les associant à la création du Pacte Territorial d'Insertion.

Les bénéficiaires du RSA doivent remplir plusieurs conditions d'éligibilité :

- avoir plus de 25 ans ou assumer la charge d'un enfant né ou à naître ;
- être français ou titulaire depuis au moins cinq ans d'un titre de séjour autorisant à travailler ;
- ne pas être élève, étudiant ou stagiaire, ne pas être en congé parental, sabbatique, sans solde ou en disponibilité.

Le RSA est ouvert aux travailleurs indépendants et aux professions agricoles sous certaines conditions. Enfin, le Président du Conseil général peut déroger à ces dispositions par décision individuelle et motivée.



Forum 4 : Faciliter l'accès à l'emploi des personnes les plus vulnérables, en accompagnement du revenu de solidarité active (RSA)

I - Le rôle du Fonds social européen dans le dispositif RSA

Geneviève BESSON, Directrice de la lutte contre les exclusions au Conseil général de l'Eure, complète cette première présentation en indiquant que le RSA est emblématique du concept européen d'inclusion active. A l'heure actuelle, 16 % de personnes courent en effet le risque de se retrouver dans une situation de pauvreté et d'exclusion en Europe. Il convient par conséquent d'y remédier via la mise en œuvre de politiques adaptées.

Pour la France, le RSA a vocation à assurer un revenu minimum de subsistance aux personnes qui sont dépourvues d'autres droits et d'apporter un complément de revenu à celles qui travaillent sans percevoir de revenu suffisant pour vivre et faire vivre leur famille. Mais il est aussi impératif de mettre en œuvre des politiques actives sur le marché du travail et de garantir un meilleur accès à des services sociaux de qualité. L'Etat a ainsi vocation à assurer, au niveau des politiques sociales, un rôle de régulateur et de garant de la cohésion sociale pour permettre aux personnes vulnérables d'avoir légitimement leur place et toute leur place au sein de la société. Par souci d'efficacité et de cohérence, il est nécessaire par ailleurs de s'attacher à comprendre les raisons de l'exclusion pour mieux lutter contre ce processus qui laisse dramatiquement à la marge nombre de personnes fragilisées.

Pour le RSA, très concrètement, la Caisse d'allocations familiales, (CAF), la Mutualité sociale agricole (MSA), les centres communaux d'action sociale et les conseils généraux sont habilités à ouvrir les droits à l'allocation. Il s'agit ensuite dans un second temps d'orienter les bénéficiaires de ce revenu relevant des droits et obligations et de leur permettre dans un troisième temps de bénéficier d'un accompagnement adapté à leurs situations respectives.

Le partenariat institué autour de la convention d'orientation a vocation à définir les rôles incombant à chacun des acteurs en présence. Comme cela a déjà été indiqué précédemment, les bénéficiaires de cette prestation doivent précisément être placés au cœur du dispositif.

Dans le cadre de l'attribution du RSA, l'insertion professionnelle doit être un objectif primordial dans un contexte d'accompagnement global permis par la mise en place d'un référent unique et d'un correspondant social. Le RSA peut, par ailleurs, permettre l'accès à des aides concrètes complémentaires (Aide Personnalisée de Retour à l'Emploi ou droit commun).

Les entreprises, les associations d'insertion, les missions locales, les collectivités territoriales (notamment la Région en matière de formation) mais aussi les bénéficiaires qui sont pleinement associés à la démarche, doivent tous contribuer, à leur niveau, à la réussite de ce dispositif. C'est précisément l'objet du Pacte Territorial pour l'Insertion (PTI) de définir et de mobiliser en ce sens l'ensemble des contributions.

Les acquis des différentes expérimentations menées sur le plan local et qui ont bénéficié du concours du FSE ont pleinement profité à la généralisation du RSA.

En effet, expérimenté précocement dans l'Eure, le RSA a notamment inspiré la loi TEPA (Travail, Emploi et Pouvoir d'Achat). Cette allocation a été définie en référence au seuil de pauvreté et a été conçue avec la mise en place conjointe d'un accompagnement dit intégré, c'est-à-dire effectué par un référent unique et articulante étroitement les dimensions sociale et emploi des aides ou expertises qui, jusqu'alors, étaient délivrées par des référents différents, aux bénéficiaires en recherche d'emploi.

Parallèlement, une expérimentation de plateformes RMI a permis aux demandeurs potentiels de RMI d'être accueillis en un lieu unique et le même jour par des acteurs institutionnels multiples (Conseil général, CAF, CPAM, ANPE), de voir l'ensemble de leurs droits instruits (RMI, CMU, CMUc) et l'initialisation de leur parcours d'insertion réalisés la même journée. Cette expérimentation innovante a en effet permis de mettre un terme au véritable «parcours du combattant» mené jusqu'alors par les bénéficiaires du RMI auprès des différents guichets institutionnels. Elle a permis également de nouer des partenariats structurants de façon durable.

Le contrat unique d'insertion a également fait l'objet d'un certain nombre d'expérimentations, notamment dans l'Eure à partir d'un chantier d'insertion pour permettre une dynamisation du parcours par une immersion précoce en entreprise. Cette



Forum 4 : Faciliter l'accès à l'emploi des personnes les plus vulnérables, en accompagnement du revenu de solidarité active (RSA)

expérimentation a particulièrement permis d'instaurer un dialogue entre acteurs de l'insertion et entreprises locales.

Suite à ces différentes expérimentations, qui ont notamment eu lieu dans l'Eure, le RSA a été généralisé à l'ensemble du territoire français à compter du 1^{er} juin 2009. Pour ce faire, les acquis partenariaux solides qui avaient été mis en œuvre dans les départements pilotes ont été mis à profit. Ainsi, dans l'Eure, des plate-formes d'orientation assurées en binôme par le Conseil général et Pôle Emploi ont été mises en place au sein des territoires. Enfin, l'ambassadrice RSA de notre département a été mise à contribution dans ce processus de généralisation pour accompagner la mobilisation des bénéficiaires du RSA au sein des équipes pluridisciplinaires créées par la loi RSA.

Cette généralisation du RSA (et toute l'ambition du dispositif) a également été favorisée par la capitalisation des savoir-faire associatifs et par le travail préalable des services économiques en interne qui ont développé et promu une aide régionale à l'emploi, ainsi que des prospections/médiations en entreprise au service des bénéficiaires tout en tirant parti des clauses d'insertion figurant dorénavant dans les marchés publics.

Nombre de défis demeurent toutefois à relever dans le contexte de crise traversé actuellement. On constate en effet une aggravation du chômage et de la précarité, couplée à un individualisme triomphant et à un délitement du lien social. Dans le même temps, les marges financières se réduisent, et ce alors même que la reprise d'activité ne peut se faire sans une confiance en soi et en les autres. Il convient par conséquent de faire jouer les synergies pour promouvoir le «vivre ensemble» et la cohésion sociale.

Dans un tel contexte, la réussite du RSA, couplé à d'autres politiques à objectifs similaires, suppose de déployer et de mieux articuler les accompagnements sociaux et professionnels ainsi que les actions concrètes mises en œuvre à destination des bénéficiaires, afin de mettre en cohérence, de constituer des parcours ininterrompus, de travailler plus collectivement et de mutualiser, sur un même territoire, les offres d'insertion.

Le Fonds social européen a été mobilisé jusqu'à présent pour mieux accompagner les bénéficiaires et construire le partenariat territorial. Il a aussi favorisé la conception et la réalisation d'outils communs dans le cadre d'un dispositif conjoint d'insertion professionnelle des bénéficiaires. Face aux défis actuels engendrés par la crise qui creuse chez les publics vulnérables les distances à l'emploi, le concours du FSE est également précieux pour soutenir l'ensemble du travail de mobilisation et d'accompagnement en amont de l'emploi coordonné et/ou mis en place par les Conseils généraux. C'est en effet la continuité de ce travail qui conditionne l'accès et le maintien en emploi durable des publics visés par les politiques publiques.

Nadine SEIWERT, Responsable du réseau territorial d'insertion au Conseil général de l'Hérault, présente à son tour l'expérience du Département de l'Hérault qui compte 38 000 bénéficiaires du RSA, dans un contexte de volontarisme économique fort, mais avec un taux de chômage de l'ordre de 14 %. Le volume de RSA «socle» (constitué par les anciens allocataires du RMI) se stabilise mais l'on constate une forte progression des nouveaux allocataires du RSA qui travaillent et perçoivent le RSA en complément d'autres revenus.

Un référentiel d'accompagnement global sera prochainement expérimenté dans ce département, sur un public de 1000 allocataires, afin de permettre à ces derniers de régler l'ensemble des problèmes qu'ils rencontrent au quotidien, dans leur recherche d'emploi et dans leur vie de tous les jours, via une meilleure articulation des compétences sociales et professionnelles que le Département mettra à leur disposition.

Une convention pilote sera prochainement conclue avec Pôle Emploi, afin de faciliter l'insertion des publics en difficulté. Des plateformes d'emplois seront ainsi mises en place, en vue de permettre un retour massif à l'emploi de ces personnes.

Elisabeth VAILLANT, chargée de mission à la Mission «Gestion des Programmes FSE à la Sous-direction FSE de la DGEFP précise à cette occasion que l'intervention du FSE se situe dans la continuité de ce qui était précédemment cofinancé avec le RMI. La mise en œuvre du RSA n'a en effet pas modifié sensiblement la donne en la matière.

Sur la période (2007-2013), la dotation réservée à l'attribution du RSA représente un budget de 383 millions d'euros, soit 10 % de la maquette totale du programme.

La prise en compte des bénéficiaires du RSA peut se faire également dans le cadre de la formation.



Forum 4 : Faciliter l'accès à l'emploi des personnes les plus vulnérables, en accompagnement du revenu de solidarité active (RSA)

Echanges et questions des participants au forum

Dario MALEM, Conseil général de la Seine-Saint-Denis, demande, depuis la salle, si le FSE peut financer l'accès aux droits pour le RSA.

Geneviève BESSON répond que, dans le cadre du RSA, l'accès aux droits constitue le point de départ de l'accompagnement social. L'accompagnement social est aussi très souvent le préalable de l'accompagnement professionnel. Elle insiste, dans le cadre de son intervention, sur la nécessité de combiner tous les types d'accompagnement et d'aides, dans le cadre d'une approche globale, cohérente et efficace. C'est là l'un des défis à relever par les acteurs en présence, au premier rang desquels le FSE, parce l'être humain ne se découpe ni en tranches ni en dispositifs.

Brigitte HESSE demande, depuis la salle, ce qu'il en est de l'action développée par le Conseil général de l'Hérault. Les publics bénéficiaires du RSA ont, en effet, souvent du mal à appréhender les contours de ce nouveau dispositif, ainsi que les aides connexes dont ils sont susceptibles de bénéficier (aide au logement, CMU, etc.).

Nadine SEIWERT répond que le Département de l'Hérault s'efforce de promouvoir une approche globale, afin de répondre au mieux aux besoins de ses populations.

Bruno LIBERT, de la salle, souligne que nombre d'acteurs de l'insertion sont économiquement menacés, à l'heure actuelle. Il demande comment les différents départements peuvent-ils atteindre leurs objectifs en matière d'accompagnement social et d'insertion dans l'emploi s'ils ne disposent pas de relais suffisants, sur le terrain.

Geneviève BESSON précise que, de fait, les budgets restreints dont dispose son Département à l'heure actuelle ne sont pas sans poser problème. Les besoins dans le secteur de l'insertion sont malheureusement exponentiels, et ce d'autant plus que les acteurs doivent faire face à une période économique difficile. Il faudra faire des arbitrages douloureux, car il n'y aura pas suffisamment de ressources pour atteindre tous les publics.

Dominique BLIN confirme ce constat. La gouvernance territoriale permettra peut-être d'y voir plus clair dans la répartition des investissements, en vue d'établir une meilleure répartition des crédits à disposition.

Emilie ALLAIN du Conseil général de Savoie précise de la salle qu'elle ne comprend pas pourquoi cet atelier n'est pas axé sur la problématique FSE-RSA et sur les difficultés à gérer le dispositif du FSE, sur trois ans seulement, dans un contexte très évolutif.

Elle rappelle que son Département a utilisé le FSE pour lever les freins à l'emploi, sur son territoire, en s'adressant à des publics extrêmement fragilisés. Ce dispositif a toutefois été mis en place avant la crise économique actuelle, ce qui fausse quelque peu la donne.

Seuls 2 % des objectifs fixés ont été atteints, au moment du lancement du FSE, en raison de nombreuses difficultés rencontrées.

Elle suggère que la Commission européenne assouplisse les conditions de redéploiement des fonds octroyés dans le cadre du FSE au bénéfice des actions concrètes, sur le terrain.

Elisabeth VAILLANT répond qu'il n'est pas évident de faire preuve de réactivité dans le contexte mouvant actuel. La programmation actuelle arrive à mi-parcours et il faut s'interroger sur les aménagements qui pourraient être apportés à ce dispositif.

Christian REVENUE, Directeur d'une régie de quartier en Bourgogne, confirme depuis la salle qu'au regard de la situation économique actuelle, il conviendrait effectivement de revoir certaines modalités des dispositifs existants.

Il constate que les dispositifs d'insertion par l'activité économique se heurtent à l'heure actuelle à d'importantes difficultés dans leur mise en œuvre concrète, sur le terrain, compte tenu du manque de financements publics.



Forum 4 : Faciliter l'accès à l'emploi des personnes les plus vulnérables, en accompagnement du revenu de solidarité active (RSA)

Dans un tel contexte, il faut encourager les collectivités locales à mettre à profit les clauses d'insertion figurant dans les appels d'offres des marchés publics, afin de contribuer, à leur niveau, à l'insertion des publics en difficultés.

Elisabeth VAILLANT fait alors observer que le transfert entre mesures est à la main des partenariats régionaux qui mettent en œuvre le programme opérationnel FSE en région.

II – Regards croisés

Nathalie HANET, Directrice des collectivités territoriales et partenariats au Pôle Emploi, introduit ses propos en indiquant que, suite à la mise en place du RSA, Pôle Emploi est aujourd'hui contraint de se positionner pour proposer une offre de services à des publics qu'il n'avait pas coutume d'accompagner jusqu'à présent. Parallèlement, il doit continuer à s'occuper des demandeurs d'emploi traditionnels.

Pôle Emploi compte à ce jour 337 000 inscrits supplémentaires depuis la généralisation du RSA à l'ensemble du territoire, mise en œuvre en juin dernier. Ajoutés aux anciens allocataires du RMI, déjà inscrits à l'ANPE, il dénombre aujourd'hui environ 700 000 bénéficiaires du RSA.

Pôle emploi ne participe ni au dépôt ni à l'instruction de la demande, dans le cadre du dispositif RSA.

L'orientation des bénéficiaires reste à la responsabilité des conseils généraux.

Pôle Emploi est au cœur du dispositif en tant qu'organisme référent pour le Conseil Général pour la prise en charge des bénéficiaires du RSA orientés sur un parcours emploi. Il délivre une offre de service traditionnelle, à l'attention de ces personnes, qui peut être complétée par une offre de service plus adaptée.

Le Parcours Personnalisé d'Accompagnement vers l'Emploi (PPAE), qu'il propose aux bénéficiaires du RSA, fait office du contrat d'insertion qu'il est censé conclure avec ces derniers.

Pour les publics les plus éloignés de l'emploi, Pôle Emploi propose systématiquement la mise en place d'une offre de services complémentaires.

Cette offre repose sur un accompagnement renforcé des bénéficiaires et un appui aux conseils généraux, pour la mise en œuvre du RSA.

La convention d'orientation et d'accompagnement, conclue dans un tel contexte, fixe les conditions dans lesquelles sont examinées et appréciées les critères d'orientation et d'accompagnement.

La convention relative à l'accès à l'emploi (et à l'ODS complémentaire) fixe les objectifs en matière d'accès à l'emploi des bénéficiaires, en définissant les moyens d'atteindre lesdits objectifs. Cette convention prévoit en outre les modalités de financement par le département des actions d'accompagnement mises en œuvre, sur le terrain.

A fin novembre, 62 conventions d'accompagnement avaient été signées. Dans 81 départements, Pôle Emploi est l'organisme référent (dans 31 d'entre eux, Pôle Emploi est le référent exclusif).

S'agissant des conventions relatives à l'accès à l'emploi et à l'ODS complémentaire, 18 conventions seulement ont été signées. Pôle Emploi est, toutefois, en négociation avec 46 autres départements.

Compte tenu de la complexité et de l'opacité de l'environnement, il faut développer et promouvoir les articulations entre les différents dispositifs d'aides existants. Pour ce faire, Pôle Emploi devra se tourner de plus en plus vers l'extérieur, ce qu'il a déjà commencé à faire, comme en atteste la mise au point récente d'une nouvelle stratégie, reposant essentiellement



Forum 4 : Faciliter l'accès à l'emploi des personnes les plus vulnérables, en accompagnement du revenu de solidarité active (RSA)

sur la mise en œuvre de synergies entre les différents acteurs en présence. De fait, il sera de plus en plus efficace dans son action auprès des bénéficiaires du RSA s'il est capable de les orienter vers les bons acteurs, dans le domaine du logement ou de la santé, en sus de l'offre de services qu'il met d'ores et déjà à leur disposition, pour favoriser leur retour à l'emploi.

Un participant demande alors, depuis la salle, le nombre de bénéficiaires du RSA suivis par un même conseiller, dans la mesure où une politique de portefeuilles allégés semble avoir été mise en œuvre.

Nathalie HANET répond que l'objectif de Pôle Emploi est d'un conseiller pour 50 demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA. Dans la réalité, l'objectif n'est pas encore atteint car les Départements ne sont pas toujours prêts à accorder des contributions complémentaires.

Nadine SEIWERT complète cette première réponse en indiquant que son Département ne fonctionne pas sur la base de portefeuilles dédiés.

Pour son Département, **Dominique BLIN** indique que les agents suivent une soixantaine de personnes.

Un participant prend la parole depuis la salle et estime qu'il conviendrait de cadrer un peu mieux les choses dans la mesure où si tout le monde parle de portefeuilles allégés, une disparité de chiffres est ensuite proposée.

Dominique BLIN lui répond que, de fait, il s'agit bien de portefeuilles allégés dans la mesure où les conseillers en charge des demandeurs d'emplois «traditionnels» gèrent environ 200 à 300 demandeurs d'emploi.

Une participante demande à son tour si les intervenants pourraient aborder le sujet des conventions d'actions renforcées conclues sur le terrain.

Nathalie HANET constate que pour Pôle Emploi, la gestion du FSE pose un certain nombre de problèmes. De fait, il conviendra d'assurer une montée en compétences mais il faudra également trouver des clés de fonctionnement adaptés aux enjeux respectifs des uns et des autres. C'est dans cette perspective que Pôle Emploi travaille de concert avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Emilie ALLIN ajoute que son Département conclue des conventions, sur le terrain, mais qu'il se heurte ensuite à des problèmes pratiques pour le versement des fonds.

Nathalie HANET répond que Pôle Emploi est en train de changer de système comptable, ce qui devrait lui permettre d'y voir plus clair, à terme.

Laurent BANARDEL du Conseil général de l'Hérault indique, depuis la salle, que les moyens mis à la disposition du Conseil général de l'Hérault ne sont pas suffisants pour couvrir ses besoins. Il n'est donc pas dans la même problématique que le Département de la Savoie.

Il demande s'il ne serait pas possible d'ouvrir aux Conseils généraux des compétences nouvelles sur l'axe 1, théoriquement réservé aux entreprises, ce qui permettrait de réduire le décalage entre les besoins et les ressources.

Enfin, il aimerait que les Départements puissent cofinancer avec du FSE les actions qu'ils conduisent avec Pôle Emploi.

Elisabeth VAILLANT rappelle qu'il ne s'agit pas de procéder à des ouvertures du programme tous azimuts, dans la mesure où l'autorité de gestion doit rendre des comptes à la Commission européenne sur l'utilisation qui est faite des fonds mis à disposition.

Cyprien AVENEL, Sociologue, Directeur de la recherche et des études de l'Observatoire national de l'action sociale décentralisée, continue la discussion en rappelant que le RSA s'est imposé, en France, au travers d'un relatif consensus parlementaire, compte tenu du constat assez partagé d'un «échec» des politiques d'insertion mises en œuvre jusqu'à présent



Forum 4 : Faciliter l'accès à l'emploi des personnes les plus vulnérables, en accompagnement du revenu de solidarité active (RSA)

sur le volet de l'accès à l'emploi durable. Si le RSA n'oblige pas les personnes à travailler, il cherche à favoriser leur retour à l'emploi, via la mise en œuvre d'une démarche de «solidarité active».

Pour autant, il ne faudrait pas passer du chômage assisté à la précarité assistée, dans un contexte où nombre de sociologues pointent du doigt le risque d'une institutionnalisation du «précaire». Il convient par conséquent de mettre en œuvre des actions d'accompagnement ciblées, en veillant tout particulièrement à ne pas promouvoir la mise en œuvre d'un dispositif de minima sociaux à deux vitesses, avec les bénéficiaires du RSA-socle, d'une part, et ceux qui parviendraient effectivement à revenir à l'emploi, de l'autre.

De fait, les bénéficiaires du RSA (en particulier les anciens RMI et API) sont en forte demande d'accompagnement et de soutien humain, comme l'ont montré les expérimentations.

Le RSA implique en outre une forte transformation des pratiques des travailleurs sociaux, dans un souci de meilleure articulation entre les différents dispositifs d'aides. Dans cette perspective, il conviendra de faire jouer les synergies possibles entre toutes les politiques publiques afin de favoriser le retour à l'emploi des publics en difficulté.

L'avenir nous dira si le RSA restera un mixte entre un revenu d'assistance et un revenu lié à une forme de travail précaire ou s'il permettra de jouer un véritable rôle de levier du développement local et de l'insertion sur le marché du travail, des publics qui en sont le plus éloignés. En tout état de cause, la mise en œuvre du RSA souligne l'urgence à laquelle nous nous trouvons confrontés à l'heure actuelle, laquelle consiste à apporter des réponses adaptées aux chômeurs, qui sont en nombre croissant dans notre pays et qui sont confrontés, de fait, à des difficultés de plus en plus grandes, dans le contexte de crise qui est actuellement le nôtre.

Magdalena MAZUR, représentante de l'Office du Travail de la Voïvodie d'Opole, Pologne, apporte un regard européen en présentant l'expérience de sa région. Elle précise que la Voïvodie d'Opole (Pologne) utilise les fonds qui lui sont alloués pour contribuer notamment à la création d'entreprises et de fondations sociales. La Pologne se heurte à un important problème d'exclusion sociale et il lui est nécessaire de modifier structurellement ses organisations, pour que celles-ci repensent la manière dont elles appréhendent toutes ces questions.

Dans la région de la Voïvodie d'Opole, le taux de chômage est de l'ordre de 12 % et la région s'efforce de mettre en place des instruments de mesures assez complexes pour suivre la performance des programmes mis en œuvre sur le terrain pour faciliter le retour à l'emploi des travailleurs.

Elle utilise notamment le FSE pour faciliter le retour à l'emploi des populations fragilisées. Ainsi, vont prochainement être mises en place des aides à la création d'entreprise pour un montant de 10 000 euros.

Au terme de ces propos, l'animatrice met fin aux échanges et remercie les intervenants pour leur contribution.

