



Rapport final



Evaluation d'impact de l'axe 2 du Programme Opérationnel national FSE 2014-2020, élargie à toutes les opérations du POn FSE pour le public sénior

Septembre 2020

**Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
Délégation générale à l'emploi et à la formation
professionnelle**



Vos correspondants sur cette mission :



Sophie Bensaadoun
Directrice du Pôle Europe, Amnyos
Chef de projet de la mission

Tél. : 06 09 24 88 21

E-mail : sophie.bensaadoun@amnyos.com

Sébastien Guilbert
Directrice Exécutif, Edater
Chef de projet de la mission

Tél. : 06 07 56 58 18

E-mail : guilbert@edater.com

Nos bureaux



PARIS - Siège social
11, avenue Philippe Auguste
75011 PARIS



LYON
17 rue Etienne Dolet
69003 LYON



MARSEILLE
47 boulevard Velten
13004 MARSEILLE



BORDEAUX
18 passage Bozelle
33110 LE BOUSCAT



Tél : 01 43 13 26 66
Fax : 01 43 13 26 65

MONTPELLIER – Siège social

Tour Polygone
265 Avenue des Etats du Languedoc
34 000 MONTPELLIER

Tel. 04 67 02 29 02



Sommaire

1	La mission	5
1.1	Les objectifs de la mission	5
1.2	La méthodologie et le calendrier	7
2	L'axe 2 du PON, un soutien à la sécurisation professionnelle des personnes et des territoires les plus fragiles, en articulation étroite avec les politiques de l'Etat	8
2.1	Une logique d'intervention de l'axe 2 qui répond aux besoins identifiés des « travailleurs »	8
2.2	Un contexte de mise en œuvre du PON qui a largement évolué depuis l'adoption du programme	14
3	Les réalisations, résultats et effets de l'Axe 2 du PON FSE 2014-2020 19	
3.1	Une programmation dynamique, stimulée avant tout par le soutien à la formation des actifs occupés et des licenciés économiques	19
3.2	Une place spécifique du volet national dans l'axe 2	21
3.3	Une répartition de la programmation sur trois grands types d'opérations	23
3.4	Une mobilisation importante mais hétérogène de l'Axe 2 par les OPCA/OPACIF/OPCO	25
3.5	Des publics conformes aux cibles – notamment sur les bas niveaux de qualification	26
3.6	Un axe dont les effets se concentrent sur le maintien en emploi et sur l'accès à la formation	28
4	Des trajectoires propres à chaque objectif spécifique	30
4.1	Une mobilisation de l'OS 1 (<i>démarches d'anticipation et de gestion des mutations</i>) dépendant des dynamiques et des financements au niveau local	30
4.2	L'égalité salariale et professionnelle (OS 2) : une programmation liée au manque d'appropriation de cette thématique	34
4.3	Un OS 3 (<i>formation des actifs occupés</i>) très dynamique, porté par les acteurs de la formation professionnelle	38
4.4	Un OS 4 (CSP) très dynamique et pleinement adossé au dispositif du contrat de sécurisation professionnelle	49
4.5	Un OS 5 (<i>gestion des compétences dans les bassins d'emploi touchés par les restructurations</i>) en peine	66

4.6	Le vieillissement actif et en pleine santé (<i>OS unique de la PI 8.6</i>) : une thématique reflétant de réels besoins mais un déficit de portage politique, opérationnel et financier	67
4.7	Des coûts unitaires de l'axe 2 plus importants que sur les autres axes du PON	70
5	Le public senior dans le PON FSE	73
5.1	Les seniors : un public aux besoins spécifiques avérés	73
5.2	... qui se heurte à un déficit de porteurs de projets et de cofinancements, avec une dispersion des effets des actions cofinancées	75
6	Conclusions et recommandations	84
6.1	Réponse aux questions évaluatives	84
6.2	Nos conclusions	87
6.3	Nos recommandations	89
	Annexes	91
	La typologie des actions de l'Axe 2	91
	Le questionnaire des deux enquêtes	94

1 La mission

1.1 Les objectifs de la mission

L'évaluation de l'axe 2 du Programme opérationnel national (PON) est la 3^e et dernière évaluation d'impact commandée par la DGEFP sur le PON FSE 2014-2020, après celles de l'axe 3 (réalisée en 2019) et de l'axe 1 (en cours).

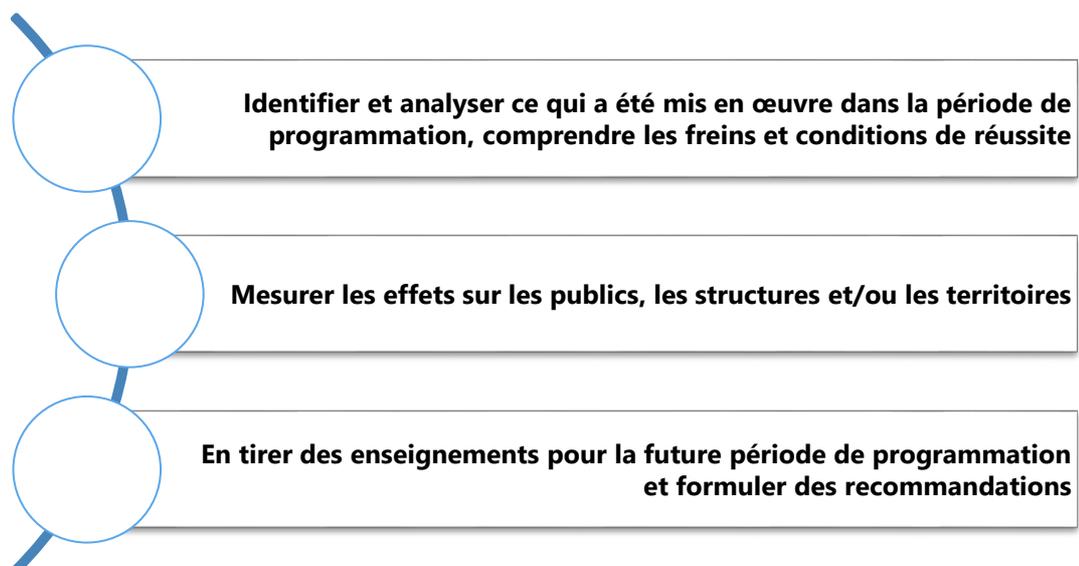
En effet, l'article 56 du règlement général des FESI 2014-2020¹ impose à l'ensemble des autorités de gestion que chaque axe prioritaire de chaque Programme opérationnel (PO) fasse l'objet d'une évaluation d'impact au cours de la période de programmation. Ces évaluations dites d'impact ont pour but « *d'améliorer la qualité de la conception et de la mise en œuvre* » mais également d'apprécier « *l'efficacité, l'efficience et l'impact* » de l'objet évalué. A ce titre, elles apportent des éléments de connaissance et d'analyse afin que les interventions publiques répondent de la façon la plus pertinente, efficace et efficiente possible aux besoins du territoire.

Ces évaluations ont toutes en commun de chercher à identifier les processus à l'œuvre, mesurer la contribution du FSE sur l'objet étudié et le degré d'atteinte des résultats recherchés.

La présente évaluation a la particularité d'avoir deux objets d'étude :

1. D'une part, l'axe 2 et ses deux priorités d'investissement dont l'objectif est de sécuriser les trajectoires professionnelles face aux mutations économiques et technologiques et de favoriser le vieillissement actif et en bonne santé.
2. D'autre part, en lien avec ce dernier objectif, les opérations en direction du public senior relevant des deux autres axes du PON FSE, pour disposer d'une analyse globale des actions en faveur de ce public.

Pour chacun de ces deux objets, **trois objectifs** sont recherchés :



¹ Règlement (UE) 1303/2013

Ainsi, l'évaluation doit répondre à trois différents registres évaluatifs :

- Vérifier la **pertinence** :
 - du positionnement du FSE sur l'adaptation des travailleurs et des entreprises, et à travers cela vérifier le fonctionnement de la logique d'intervention de l'axe 2 du FSE ;
 - du positionnement du FSE vis-à-vis du public senior.
- Mesurer **l'efficacité** du FSE sur les deux objets d'étude en :
 - Identifiant les effets et impacts des actions, d'une part, sur la suite du parcours des participants et d'autre part – pour les actions concernées – sur le territoire ;
 - Analysant les relations de cause(s) à effet(s) ;
 - Analysant l'évolution du contexte de mise en œuvre du programme opérationnel et de ses actions en distinguant ce qui relève des évolutions organisationnelles (évolution du système d'acteurs avec notamment la transformation des OPCA en OPCO ou la création de France Compétences), politiques et institutionnelles (réformes de la formation professionnelle durant la période, différents éléments autour de l'anticipation des mutations économiques et de la GPEC, rôle des services de l'Etat, etc.) ou socio-économiques (évolutions des principaux indicateurs).
- Mesurer **l'efficience** des dispositifs de formation professionnelle à destination des salariés licenciés et des salariés en poste.

L'ensemble du jugement évaluatif devra permettre de **tirer des enseignements** permettant de comprendre les modalités de mise en œuvre du FSE au regard des objectifs visés par le PO national et d'analyser les raisons des éventuelles difficultés rencontrées.

	Axe 2	Public senior
1. Pertinence	<ul style="list-style-type: none"> - La logique d'intervention de l'axe 2 est-elle cohérente et adaptée aux besoins ? - Les besoins ont-ils évolué ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Les actions financées en faveur du public senior répondent-elles aux besoins de ce public ?
2. Efficacité / impact	<ul style="list-style-type: none"> - Les objectifs ont-ils été atteints, globalement mais aussi pour les différents publics visés (actifs, femmes, seniors) et sur l'ensemble des territoires ? - Les résultats et effets d'une part sur les publics, et d'autre part, sur les territoires, sont-ils à la hauteur des objectifs visés ? - Le FSE participe-t-il à la sécurisation des trajectoires professionnelles des actifs ? - Le FSE contribue-t-il à la redynamisation sectorielle et/ou territoriale ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Le public senior est-il touché à la hauteur des attendus en la matière ? - Les résultats et effets sur la situation de ce public vis-à-vis de l'emploi sont-ils à la hauteur des objectifs ? - Le FSE participe-t-il au maintien des seniors dans l'emploi ?
3. Efficience	<ul style="list-style-type: none"> - Quels types d'opérations de formation sont les plus efficaces (coûts / résultats) ? 	

1.2 La méthodologie et le calendrier

La mission s'est déroulée entre avril et août 2020, autour de deux grandes étapes : **1/ L'analyse de la programmation (Etape 1) et 2/ La mesure des impacts et la formulation du jugement évaluatif (Etape 2)**. A noter que les instances collectives de restitution (Comité de pilotage final et Comité d'évaluation du PON FSE) auront lieu en septembre, compte tenu de la difficulté à réunir les différentes parties prenantes durant le mois d'août.

	Mars	Avril	Mai	Juin
Etape 1				
Réunion de lancement				
<u>Note de cadrage</u>				
Analyse de la programmation				
Analyse du contexte de mise en œuvre				
Entretiens qualitatifs (DGEFP, DIRECCTEs, Pôle Emploi, OPCOs...)				
<u>Rapport d'analyse et cartographies territorialisées</u>				
COFIL				
<u>Analyse des indicateurs liés à l'axe 2 et analyse de l'efficacité et de l'efficience</u>				

La 1^{ère} réunion du Comité de pilotage a eu lieu le 28 mai.

	Juin	Juillet	Août	Septembre
Etape 2				
Deux enquêtes en ligne auprès des participants : - Actifs occupés - CSP				
Entretiens qualitatifs : - Institutionnels - Porteurs de projets				
<u>Livrables finaux</u>				
COFIL 2				
Animation d'un atelier de travail				
COFIL Evaluation				

Le Comité de pilotage de l'évaluation de l'axe 2 a eu lieu le 8 septembre et le Comité d'évaluation du PON FSE le 17 septembre 2020.

En plus du rapport final et de sa synthèse, ont été remis de façon ad hoc une fiche dédiée aux seniors ainsi que des fiches régionales pour l'axe 2.

2 L'axe 2 du PON, un soutien à la sécurisation professionnelle des personnes et des territoires les plus fragiles, en articulation étroite avec les politiques de l'Etat

2.1 Une logique d'intervention de l'axe 2 qui répond aux besoins identifiés des « travailleurs »

Des besoins d'accompagnement de l'évolution des compétences dans un but de sécurisation des parcours

Le marché du travail fait face depuis maintenant plusieurs décennies à des évolutions très fortes qui touchent tous les secteurs d'activité : transformation des métiers existants (automatisation, désintermédiation des tâches entraînée par la robotisation ou le numérique, autonomisation des tâches...), apparition de nouveaux métiers ou encore évolution des compétences demandées par les employeurs, en lien notamment avec les transitions numérique et écologique (50% des métiers seront amenés à changer dans les 10 prochaines années²).

Dans le même temps, nous constatons un resserrement du marché du travail et une concurrence accrue entre les travailleurs. La proportion de professions hautement qualifiées dans l'emploi total augmente progressivement (de 40,6% en 2009 à 46,6 % en 2018) alors que la part des emplois peu ou pas qualifiés diminue. Selon l'enquête *Besoins en main d'œuvre* de Pôle emploi, la part des projets de recrutement jugés « difficiles » par les entreprises a considérablement augmenté au cours des dernières années, passant de 32,4% en 2015 à 44,4% en 2018. Par ailleurs, 64% des Français souhaitent engager une reconversion professionnelle³, dans un contexte où une pénurie de travailleurs qualifiés et non-qualifiés est observé dans certains secteurs (dont le numérique).

Plusieurs raisons sont évoquées pour expliquer le décalage entre l'offre et la demande de travail : d'une part, la réponse pas toujours adaptée du système éducatif aux besoins du marché du travail et d'autre part, la capacité limitée des entreprises à identifier, mobiliser et faire évoluer les compétences de leurs salariés (autrement appelée « gestion des compétences »), qui permet de faire face aux choix technologiques et économiques et d'accompagner les changements dans l'organisation du travail.

Il ressort donc à la fois une **inadéquation des compétences** mettant en tension certains métiers ou certains secteurs, une **sous-qualification d'une partie de la population** au regard du niveau requis pénalisant alors les actifs les moins formés, et une **difficulté du monde économique et des acteurs de l'emploi à mettre en place des parcours adaptés pour les individus**.

Ces obstacles s'expriment d'autant plus fortement dans un contexte où les modes d'apprentissage évoluent pour se concentrer davantage sur les aspirations individuelles, appelant ainsi un renouvellement de l'ingénierie pédagogique des opérateurs de formations (modularisation des cours, découpage des certifications professionnelles en « blocs de compétences » ...) et une identification des compétences plus forte (celles dont les entreprises ont besoin et celles dont les individus sont porteurs).

² Cf. Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (juin 2018)

³ Source : Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, 2018

Les besoins en compétences et sécurisation des parcours sont plus marqués pour les actifs les moins formés.

Si le taux de participation des adultes (25-64 ans) à l'éducation et la formation⁴ est resté stable sur la période 2014-2020 et reste nettement supérieur à la moyenne européenne (18,4% contre 12,7% au sein de l'UE 15), la part des salariés qui bénéficient d'une action de formation continue est inférieure à la part des salariés qui expriment le souhait d'être formés (en 2015 : 48,3% vs 68% des salariés⁵).

Ce sont d'ailleurs les salariés des emplois les moins qualifiés qui expriment le plus le souhait de se former⁶ mais qui formulent le moins de demandes de formation auprès de leur employeur, notamment dans les TPE, et bénéficient le moins de la formation professionnelle. Ainsi, le taux d'accès à la formation est de 37% pour les ouvriers et 39% pour les employés, contre 62% pour les techniciens et 57% pour les cadres. A noter que les salariés des TPE-PME ont deux fois moins accès à la formation que les cadres et les salariés des grandes entreprises⁷.

De même, **l'accès à la formation décroît avec l'âge** : les plus de 50 ans (et encore davantage 55 ans et plus) se forment moins, à caractéristiques d'emploi identiques, que les salariés plus jeunes.

Ces besoins étaient particulièrement prégnants au moment de la rédaction du programme opérationnel national FSE 2014-2020, compte tenu des effets de la crise économique de 2008, et expliquent en grande partie les choix d'orientations stratégiques effectués.

Des besoins spécifiques pour les femmes en vue d'une plus grande égalité professionnelle et salariale

En 2017, près de 83% des femmes âgées de 25 à 49 ans étaient actives, en emploi ou au chômage (contre 93% des hommes)⁸. Si la féminisation du marché du travail se poursuit, il demeure encore des différences :

- Les femmes travaillent plus souvent à **temps partiel** – qui recouvre le *temps partiel choisi* et *temps partiel subi*. Selon l'enquête Emploi de l'Insee, en 2018, 8,6% des femmes actives étaient en sous-emploi⁹, contre 3,5% des hommes.
- Elles occupent plus souvent des **emplois à bas salaires**. Les femmes sont en moyenne payées 9% de moins que les hommes à poste et âge égaux, et 24% de moins, tous postes confondus¹⁰. Le recours plus fréquent au temps partiel, la ségrégation « horizontale » des métiers (les métiers dits « féminins » sont moins bien rémunérés que les métiers dits « masculins ») et la ségrégation « verticale » de **moins accès des femmes aux postes à responsabilité** peuvent être des facteurs explicatifs.
- Les femmes n'ont créé que 39% des entreprises individuelles en 2018.¹¹
- En parallèle, une enquête réalisée par l'IFOP en octobre 2019 montre que plus d'une femme sur deux (55%) a déjà été confrontée à une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail.

⁴ Participation à un enseignement ou à une formation menant ou pas à un diplôme ou à un titre reconnu) au cours des 4 semaines précédant l'enquête (Source : « [Participation des adultes à la formation par sexe](#) », Eurostat)

⁵ Source : *La formation en entreprise accompagne les promotions mais fait défaut aux plus fragiles*, CEREP, 2019

⁶ Source : *La formation en entreprise face aux aspirations des salariés*, CEREP, 2017

⁷ Sources : INSEE, DARES

⁸ INSEE : <https://www.vie-publique.fr/eclairage/19602-droits-des-femmes-ou-en-est-legalite-professionnelle>

⁹ Sont en sous-emploi, les personnes actives travaillant à temps partiel et qui souhaitent travailler d'avantage ou les personnes travaillant à temps partiel ou à temps complet et qui ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel.

¹⁰ [Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – l'Essentiel](#), Édition 2019, Secrétariat d'Etat chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations,

¹¹ Source : [INSEE](#)

Et des besoins également spécifiques pour le public senior

Les taux d'activité et d'emploi des seniors augmentent depuis une vingtaine d'années. Ainsi, le taux d'emploi des 55-64 ans était de 52,1% en 2018 (contre 47% en 2014) mais il reste en dessous de la moyenne européenne pour les 60 ans et plus (58,7% en 2018).

L'emploi du public senior constitue un enjeu fort, au moment même où une réforme du système de retraite français est engagée¹² :

- Il existe une grande **diversité de situations de transition entre l'emploi et la retraite**¹³ : une part importante des personnes qui entrent dans l'âge de la retraite ne sont plus en emploi (44% des 55-64 ans sont inactifs, et parmi ceux-ci, seulement 4% en retraite anticipée ou pré-retraite). Les seniors en emploi après 65 ans sont surtout des femmes seules peu qualifiées, plus souvent en temps partiel, ou des hommes très qualifiés appartenant le plus souvent aux cadres et professions intellectuelles supérieures.¹⁴
- **L'insertion des seniors est très variable selon les secteurs d'activité et les branches professionnelles** : la part des 50 ans et plus salariés dans le secteur tertiaire (y compris administration publique) est plus élevée que dans les secteurs primaire ou secondaire.
- **Les représentations des employeurs sur les salariés ont peu changé et restent souvent négatives.**
- Les seniors qui connaissent des périodes de chômage et retrouvent un emploi suivent le plus souvent une dynamique de mobilité descendante, plutôt qu'ascendante.

Les enquêtes sur les conditions de travail révèlent que certaines caractéristiques du travail connues pour être particulièrement pénalisantes pour les travailleurs vieillissants et sources d'**usure professionnelle** (le travail de nuit ou en horaires décalés, les exigences physiques, le travail sous fortes contraintes de temps et les changements fréquents dans le travail) continuent leur progression en France. C'est un enjeu majeur pour les entreprises qui doivent faire face aux conséquences de l'usure professionnelle (absentéisme, inaptitudes, désengagement, démotivation, départs précoces, etc.)

Les femmes seniors courent un risque plus grand d'être confrontées à l'usure professionnelle : les parcours des femmes progressent moins que ceux des hommes et elles restent plus longtemps dans des emplois avec des pénibilités et, en raison d'interruptions de carrière, plus fréquentes pour les femmes, certaines doivent rester en activité au-delà de l'âge de la retraite. Leurs transitions en fin de carrière sont davantage marquées par le non-emploi et le travail partiel. Elles sont par ailleurs victimes d'une double discrimination : « *Le cumul de l'âge et du sexe joue également avec force comme critères de discrimination sur le marché de l'emploi à l'encontre des femmes.* »¹⁵

... qui se traduisent dans les choix stratégiques de l'Axe 2 du POn FSE 2014-2020

L'axe 2 du POn FSE a pour objectif d'agir en faveur de la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs, en faisant notamment de la formation l'un des outils centraux.

Plusieurs changements sont attendus à travers l'intervention du POn FSE :

- **Augmenter le niveau de qualification des actifs occupés et des licenciés économiques**, notamment les moins qualifiés et/ou en difficulté face à l'emploi (femmes, seniors, personnes en situation d'illettrisme, en situation de handicap, etc.) par le biais d'actions de formations qualifiantes ou préqualifiantes et de sécurisation des parcours professionnels.

¹² L'impact des réformes des retraites mises en œuvre depuis 2013 laisse attendre une poursuite de l'élévation de l'âge moyen de départ en retraite de 62 à 64 ans.

¹³ *Maintien en emploi des seniors - Synthèse de travaux et identification des bonnes pratiques*, ANACT (août 2019)

¹⁴ *Les femmes seniors dans l'emploi - État des lieux*, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, juin 2019, p55

¹⁵ *Les femmes seniors dans l'emploi - État des lieux*, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, juin 2019, p109

- Améliorer la prise en compte par l'ensemble des acteurs, et notamment les chefs d'entreprise, des enjeux de **ressources humaines** et de **compétences en lien avec les mutations économiques** par des actions de sensibilisation et de formation sur la sécurisation des parcours, le dialogue social, et des actions de prospective sectorielle ou territoriale.
- **Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors et développer des stratégies de gestion des âges en entreprise**, via des actions expérimentales de sécurisation des parcours professionnels des seniors ou le développement d'outils et de pratiques permettant de valoriser leurs expériences et compétences.
- **Mieux prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans le milieu professionnel.**

Les opérations soutenues visent ainsi :

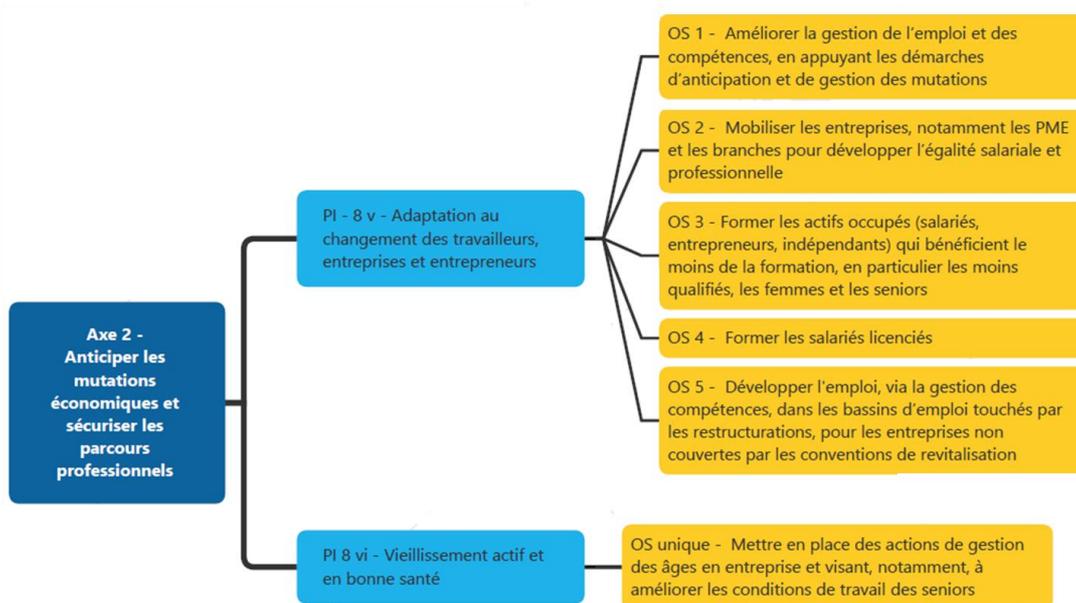
- **Une action renforcée à destination des publics les plus en risque de se retrouver en marge du marché du travail à travers le soutien d'opérations :**
 - Pour **l'égalité salariale et professionnelle**, autour de la sécurisation des trajectoires professionnelles des femmes (PI 8.5 – OS 2) ;
 - Plaçant **la formation comme levier de sécurisation des parcours à la fois pour les actifs occupés (PI 8.5 – OS 3) et les licenciés économiques (PI 8.5 – OS 4) ;**
 - A destination des **seniors (PI 8.6)**

Les bénéficiaires visés sont les acteurs du monde économique à même d'avoir une action directe à destination de ces publics, notamment les entreprises, les branches professionnelles, les OPCA/OPCO ou encore les organismes consulaires.

- **Une action au service des territoires qui en ont le plus besoin** de façon à :
 - **Anticiper les mutations économiques** via le soutien aux démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et GPEC Territoriale (GPECT) (PI 8.5 – OS 1)
 - Contribuer à **apporter une réponse** pour les territoires connaissant des mutations économiques (PI 8.5 – OS 5)

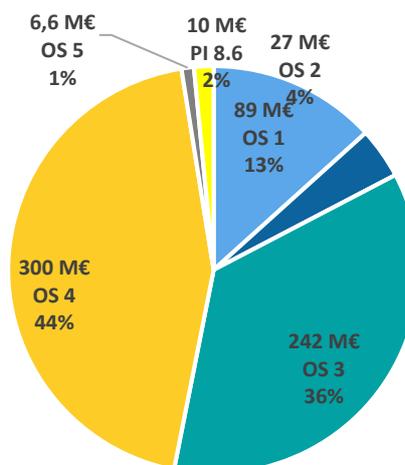
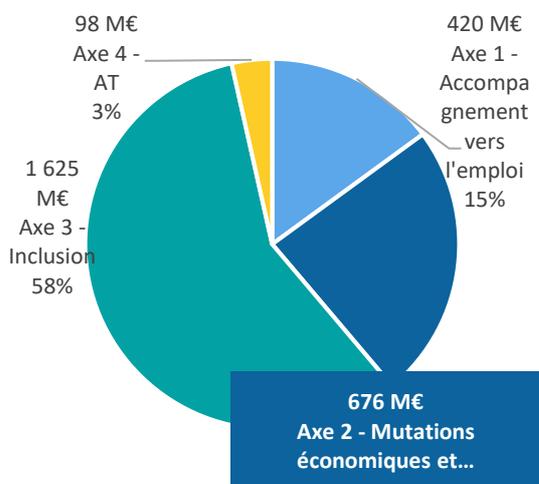
En lien avec la volonté de territorialisation, ces OS s'adressent aux acteurs à même d'animer des démarches partenariales : entreprises, structures associatives, branches professionnelles, consulaires, collectivités, OPCA/OPCO, partenaires sociaux, ARACT, maisons de l'emploi, dispositifs locaux d'accompagnement...

L'axe 2 du PON comprend **deux priorités d'investissement (PI) et six objectifs spécifiques (OS) :**



La formation est le levier privilégié de la sécurisation des parcours au titre de l'axe 2. Ainsi, les OS 3 et 4 représentent 80% de la maquette.

Graphique 1 - Répartition de la maquette de PON FSE en M€ Graphique 2 - Répartition de la maquette de l'axe 2 en M€



Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), dont le contenu dépasse la seule formation¹⁶ et qui fait l'objet de l'OS 4 de la PI 8.5, représente à lui seul 44% de la maquette de l'axe.

Au regard de la finalité commune à l'axe 2 de sécurisation des parcours professionnels, les différents objectifs spécifiques de l'axe – sauf l'OS 5 de la PI 8.5 qui ne cible aucun participant – visent tous **les « travailleurs » de façon directe ou indirecte**, avec en particulier :

OS		Publics cibles
PI 8.5	OS 1 - Soutien aux démarches pour développer les emplois et les compétences	Les employeurs salariés et non-salariés / Le personnel d'encadrement / Les représentants du personnel / Les partenaires sociaux
	OS 2 - Egalité salariale et professionnelle	Les femmes
	OS 3 - Accès à la formation des actifs occupés les moins formés	Les salariés de bas niveaux de qualification, les salariés de plus de 54 ans, les femmes, les travailleurs handicapés, les salariés en situation d'emploi instable, les travailleurs indépendants, les entrepreneurs...
	OS 4 - CSP	Les salariés licenciés économiques adhérant au contrat de sécurisation professionnelle
PI 8.6	Vieillesse active et en bonne santé	Les salariés seniors âgés de plus de 54 ans

¹⁶ Les personnes bénéficiant d'un CSP bénéficient, en fonction de leurs besoins, d'un accompagnement personnalisé avec notamment des actions d'orientation et des formations.

L'ensemble des acteurs interrogés mettent en avant :

- Une **construction claire de l'axe 2** du fait de publics cibles bien repérés et différents de ceux des autres axes du PO national, qui répond à des enjeux bien identifiés et s'adosse à des politiques publiques, elles-aussi bien identifiées :

OS	
PI 8.5 - OS 1 Soutien aux démarches pour développer les emplois et les compétences	Engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) à travers les Contrats étude-prospective (CEP) et les volets d'action pour le développement de l'emploi et des compétences (ADEC), prestations de conseil en ressources humaines pour les TPE-PME et AME-Entreprise, démarches de GPEC...
PI 8.5 - OS 2 Egalité salariale et professionnelle	Accords d'entreprises
PI 8.5 - OS 3 Accès à la formation des actifs occupés les moins formés	Plans de formation/ plan de développement des compétences, Compte Personnel de Formation (CPF), CPF transitions, FNE-Formation, etc.
PI 8.5 - OS 4 CSP	Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)
PI 8.5 – OS 5 Mutations économiques	Démarches de revitalisation des territoires (hors conventions de revitalisation)

- Des objets différents dans chaque OS mais une **cohérence globale de l'axe**.

Cependant, si son architecture est claire, **l'axe 2 couvre des thématiques qui** - malgré la continuité avec la période de programmation précédente – **nécessiteraient pour la plupart d'être explicitées, rendues davantage visibles et animées pour identifier les opérateurs pertinents et faire émerger des projets**. C'est particulièrement le cas pour l'égalité salariale et professionnelle (PI 8.5 - OS 2) et pour le vieillissement actif (PI 8.6), et dans une moindre mesure, pour la GPEC et les mutations économiques (OS 1 et 5).

Or, compte tenu à la fois des moyens humains restreints au sein des autorités de gestion déléguées et de la priorité donnée aux objectifs spécifiques qui permettaient de répondre aux objectifs de performance (les OS 3 et 4 pour l'axe 2), les gestionnaires de l'axe 2 n'ont pas toujours pu :

- animer les thématiques les moins visibles ;
- et/ou mobiliser suffisamment de porteurs de projets soit parce qu'insuffisamment nombreux, soit parce que trop petits pour mobiliser du FSE, soit encore par manque de portage politique (et donc par manque de cofinancements¹⁷).

Ainsi, même avec des appels à projets (comme par exemple au niveau national ou dans certaines régions comme en Ile-de-France), les thématiques des OS 1, 2 et 5 de la PI 8.5 ainsi que la PI 8.6 ont été moins mobilisées.

¹⁷ La raréfaction des financements publics, comme par exemple la baisse des dotations de l'Etat sur la GPEC, a eu pour effet qu'une partie des projets a trouvé plus difficilement que sur 2007-2013 les co-financements nécessaires.

2.2 Un contexte de mise en œuvre du PON qui a largement évolué depuis l'adoption du programme

Une évolution des approches et des cadres d'intervention, visant une individualisation et une efficacité accrues des parcours...

Depuis 2014, le cadre législatif, avec en particulier la loi du 5 septembre 2018, a fortement évolué entraînant des modifications à la fois des dispositifs mobilisables par les publics, du système d'acteurs impliqués (dont la transformation des OPCA en opérateurs de compétences – OPCO - et la création de France Compétences à la suite du Fonds paritaire de la sécurisation des parcours professionnels) et plus globalement, du système de formation : volonté d'amplification de la formation professionnelle (notamment par la voie de l'apprentissage), réforme des circuits de collecte et de redistribution, renforcement du rôle des OPCO pour appuyer les branches professionnelles sur la question de la gestion des emplois et des compétences, etc.

Le système de formation professionnelle vise à renforcer l'acquisition de compétences des actifs et les reconversions professionnelles à travers notamment :

- La mise en place d'un **compte personnel formation** (CPF) monétisable,
- La **modularisation des parcours de formation**, les certifications professionnelles étant découpées en « blocs de compétences » pour faciliter l'accès aux formations certifiées ;
- Le financement supplémentaire des services de **conseil en évolution professionnelle** (CEP) pour favoriser l'autonomie des personnes dans leur orientation professionnelle ;
- L'accès à la formation des travailleurs non-salariés ;
- La mise en place d'un **CPF de transition** destiné à financer des parcours de formation certifiante orientés sur un changement de métier ou de profession ;
- Etc.

En parallèle, la mise en œuvre d'un **Plan d'investissement dans les compétences (PIC)** sur la période 2018-2022 permet de financer des appels à projets et des expérimentations destinés à répondre à des besoins spécifiques de l'économie et à la transformation des compétences.

Par ailleurs, le **Contrat de sécurisation professionnelle** (CSP) mis en place par la loi du 28 juillet 2011 a remplacé les anciennes conventions de reclassement personnalisé et conventions de transition professionnelle. Ce dispositif, réservé aux entreprises de moins de 1 000 salariés ou en dépôt de bilan, accompagne les salariés licenciés dans la construction d'un parcours de retour à l'emploi (périodes de formation, travail rémunéré en entreprise, etc.). Il a subi différents changements avec :

- Une incitation renforcée vers la reprise d'un emploi durable à travers la Convention du 26 janvier 2015 avec une prime au reclassement¹⁸ et une indemnité différentielle de reclassement.
- Des changements dans la gouvernance : la gestion du dispositif par France Compétences (comme suite à la disparition du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels -FPSP) puis **par Pôle Emploi** à partir du 1^{er} janvier 2019. A noter que l'intervention du FSE dans le dispositif a débuté au 1^{er} juillet de cette même année, ces 6 mois de décalage ayant été nécessaires pour l'adaptation de l'organisme et la préparation des équipes à l'intégration de ce financement dans les processus et les pratiques.
- Des modifications pour l'accessibilité et le financement de la formation dans le cadre du CSP : listes de formations liées au CPF, prise en charge des frais par les OPCO...

¹⁸ Le bénéficiaire du CSP, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son licenciement, peut percevoir une prime de reclassement. Le bénéficiaire doit avoir retrouvé un emploi (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire de plus de 6 mois) avant la fin du dixième mois de CSP. Le montant de la prime de reclassement est équivalent à la moitié des droits en cours de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

La mobilisation du CSP, du fait de son public cible (licenciés économiques), est particulièrement liée à la conjoncture. A la suite d'une amélioration de la situation économique, on a ainsi observé une diminution du nombre d'adhérents au CSP sur la période 2014-2020 : en 2017, sur l'ensemble des personnes s'étant inscrites à Pôle Emploi à la suite d'un licenciement économique, un peu plus de la moitié ont adhéré au CSP, ce qui représente une diminution de 16% par rapport à l'année précédente.

Depuis la Convention de 2015, l'introduction de la prime de reclassement a contribué à un retour à l'emploi plus rapide des bénéficiaires, la durée dans le dispositif a diminué et les sorties sont aussi durables qu'avant 2015, sans perte de qualité de l'emploi.¹⁹

Si la place de l'individu dans les parcours professionnels est mise en avant ces dernières années, l'entreprise et ses pratiques en matière de formation, et plus largement de gestion des compétences, continuent de jouer un rôle central dans la demande et l'accès à la formation : les pratiques favorables à l'échange (individualisé), les décisions collectives, la transparence et la place donnée au choix personnel sont des facteurs facilitant l'accès à la formation en entreprise.

... et la poursuite des approches transversales par les compétences pour anticiper et préserver les emplois

Que ce soit dans le cadre des entreprises, sur les territoires ou dans une approche sectorielle, l'anticipation et la gestion des besoins en compétences et en formation doivent permettre de mieux articuler les besoins des entreprises avec les compétences des travailleurs. Différents dispositifs, soit anticipatifs (GPEC, GPEC-T...), soit curatifs (plans de sauvegarde des emplois...), sont mis en œuvre. Le concept de **qualifications** a progressivement été remplacé par celui de **compétences**, défini par la Commission nationale des certifications professionnelles comme la « *capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité* »²⁰.

Différents dispositifs viennent concourir à cet objectif.

Les dispositifs pour l'emploi des entreprises en mutation/restructuration :

- La loi du 17 janvier 2002 a remplacé le Plan social par le **Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)**, qui donne lieu à des actions de formation pour les salariés licenciés (ainsi que de VAE ou de reclassement interne ou externe sur un emploi équivalent). Celui-ci a été modifié dans le cadre de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la pénibilité et à la sécurisation des relations du travail. L'ordonnance s'attache principalement à circonscrire le périmètre d'appréciation de la cause économique du licenciement, ouvrir la possibilité de fixer le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements par voie d'accord collectif ou encore faciliter davantage les licenciements avant un transfert d'entreprise.
- **Une allocation temporaire dégressive (ATD)** peut être versée à un salarié licencié reclassé dans un emploi moins bien rémunéré, afin de compenser cette différence de rémunération.
- La **cellule de reclassement** peut être mise en place par l'employeur, à la demande du salarié dont le licenciement économique est envisagé, afin de faciliter son reclassement en dehors de l'entreprise. Elle est financée par le Fonds national pour l'emploi (FNE).

Le nombre d'adhérents au contrat de sécurisation professionnelle a fortement diminué depuis 2010 (de 34 780 en 2010 à 2 560 en 2017)²¹ à la suite de la baisse du nombre de conventions de formation signées entre les entreprises effectuant des licenciements économiques et l'Etat (nombre de conventions divisé par huit et d'adhésion par quinze entre 2010 et 2017). Le nombre de conventions d'ATD a également été divisé par un peu plus de deux et atteint son point le plus bas depuis 2005.

¹⁹ Source : *Bilan du CSP – Une efficacité accrue vers l'emploi*, Unedic, Juin 2019

²⁰ Les déterminants de la gestion des compétences au sein des entreprises, Cereq (avril 2019)

²¹ Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2017 – La baisse du nombre de salariés concernés se poursuit, DARES, Septembre 2019.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la GPEC territoriale

Depuis 2005, le Code du travail impose aux entreprises de plus de 300 salariés et aux entreprises de dimension communautaire employant plus de 150 salariés une obligation de négocier **la GPEC** tous les 3 ans avec les partenaires sociaux afin de mieux maîtriser les conséquences des chocs économiques et technologiques qui peuvent rendre certaines compétences obsolètes, de faciliter le recrutement en permettant de mieux identifier les compétences nécessaires et valoriser les compétences existantes, ou encore d'accompagner les changements organisationnels.

Dans les faits, **les entreprises s'engagent peu et surtout de manière très inégale sur ces sujets** : seules 25% le font de façon « systématique ». Différents facteurs favorisent la mise en place d'une GPEC : la taille de l'entreprise, la présence d'un service de ressources humaines, l'expression de besoins de recrutement, les bonnes performances économiques au cours des dernières années ou encore les démarches innovantes au sein de l'entreprise²².

L'Etat encourage également les démarches collectives, que ce soit **à l'échelle des branches (GPEC sectorielle) ou territoires (GPEC-T)** pour mettre en place une stratégie partagée et d'anticipation de développement en faveur de l'emploi et des compétences et développer des alternatives et des outils de prévention (accords de maintien dans l'emploi et activité partielle).

Trois principaux outils sont mobilisés dans le cadre de la politique d'**appui aux mutations économiques (AME)** de l'Etat, avec le concours des branches et des partenaires sociaux :

- **Les EDEC**, à travers les contrats d'études prospectives – **CEP**, et les actions pour le développement de l'emploi et des compétences – **ADEC** ;
- **Les prestations de conseil en ressources humaines pour les TPE-PME mises en œuvre depuis 2016 et actuellement renforcées dans le cadre de la crise sanitaire** ;
- **AME-Entreprise** pour les entreprises devant mettre en place des actions ponctuelles et urgentes de formation pour leurs salariés.

Un redémarrage des politiques en faveur de l'égalité professionnelle en cours de période

Impulsé par différentes lois depuis les lois Roudy (1983) puis Génisson (2001) jusqu'à la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle, un « dialogue social administré » sur l'égalité professionnelle s'est imposé : les pouvoirs publics stimulent et encadrent depuis plusieurs décennies maintenant la négociation en entreprise avec une exigence de fixer des objectifs chiffrés intégrés et de recueillir des indicateurs de suivi²³. La DARES dresse un constat mitigé des effets de cette négociation administrée : la menace de sanctions financières contribue à l'augmentation du nombre d'entreprises engagées et de femmes bénéficiaires de dispositifs visant à réduire les inégalités constatées, dont l'égalité salariale.

La loi du 5 septembre 2018 a mis en place un outil d'évaluation supplémentaire pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises (avec une obligation de résultats et pas seulement de moyens) pour les entreprises de plus de 50 salariés : « **l'index d'égalité femmes-hommes** ». Cela semble avoir incité les entreprises à être plus attentives aux différents critères qui encouragent une meilleure égalité entre les femmes et les hommes²⁴. Cependant les accords Egalité varient assez peu, invitant à s'interroger sur les motifs profonds des entreprises (se conformer au droit *versus* réformer les pratiques).

²² Les déterminants de la gestion des compétences au sein des entreprises, Cereq (avril 2019)

²³ https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_document_d_etudes_egalite_est-elle_negociable_vol_1.pdf

²⁴ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/index-egalite-professionnelle-tendances2020-resultats-grandes-entreprises>

Un questionnaire fort sur le public senior sur la fin de période de programmation

Plusieurs dispositifs en faveur du public senior existent. On différencie :

- **Ceux touchant à la retraite : la retraite progressive** qui permet aux personnes atteignant l'âge d'ouverture du droit à une pension de continuer à travailler à temps partiel tout en recevant une fraction de leur pension de retraite, la **surcote** qui permet de majorer la pension de retraite de base ou encore le **cumul emploi-retraite** qui permet au retraité de cumuler la pension de retraite avec des revenus professionnels.
- **Ceux visant le maintien de l'emploi des seniors et la transmission des compétences : Les accords et plans d'action** que les entreprises ont l'obligation de négocier avec leurs partenaires sociaux : GPEC (entreprises d'au moins 300 salariés), accords ou plans d'actions de prévention de la pénibilité (entreprises d'au moins 50 salariés dont au moins 50% de l'effectif est exposé à des facteurs de pénibilité) ; et les **EDEC** (Cf. supra)
- **Ceux en faveur du retour à l'emploi des seniors :**
 - **Le CDD senior²⁵** a été créé afin de favoriser le retour à l'emploi de demandeurs d'emploi proches de la retraite et leur permettre de compléter leurs droits afin de bénéficier d'une retraite à taux plein.
 - **Le Parcours emploi compétences (PEC)** : contrat aidé destiné aux personnes ayant des difficultés d'accès à l'emploi, le Parcours emploi compétences²⁶ peut, lorsqu'il est conclu à durée déterminée, être prolongé dans la limite d'une durée totale de 5 ans (au lieu de 2 ans) pour les personnes âgées de 50 ans. Il peut être prolongé pour les salariés âgés de 58 ans ou plus jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.
 - **Le Contrat de professionnalisation** : contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié permettant à ce dernier d'acquérir une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'employeur qui embauche un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation peut bénéficier d'une aide de l'État (2 000 €).
 - **Les emplois francs** : ce dispositif permet à l'employeur qui embauche (en CDI ou CDD d'au moins 6 mois) un demandeur d'emploi de plus de 45 ans résidant dans l'un des quartiers éligibles aux emplois francs de bénéficier d'une aide financière de 2 500 à 5 000€ par an pendant 2 ou 3 ans selon la nature du contrat.
 - **Le CSP.**
- **Ceux en faveur de la formation professionnelle**
 - Le Compte personnel de formation (CPF) des seniors : les personnes qui sont âgées de 50 à 54 ans à la date de fin de leur contrat de travail et qui sont inscrites à Pôle Emploi, peuvent bénéficier d'heures complémentaires sur leur CPF, à raison de 500 heures maximum.
 - La Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)
 - La Validation des acquis de l'expérience (VAE)
 - Le Bilan de compétences.

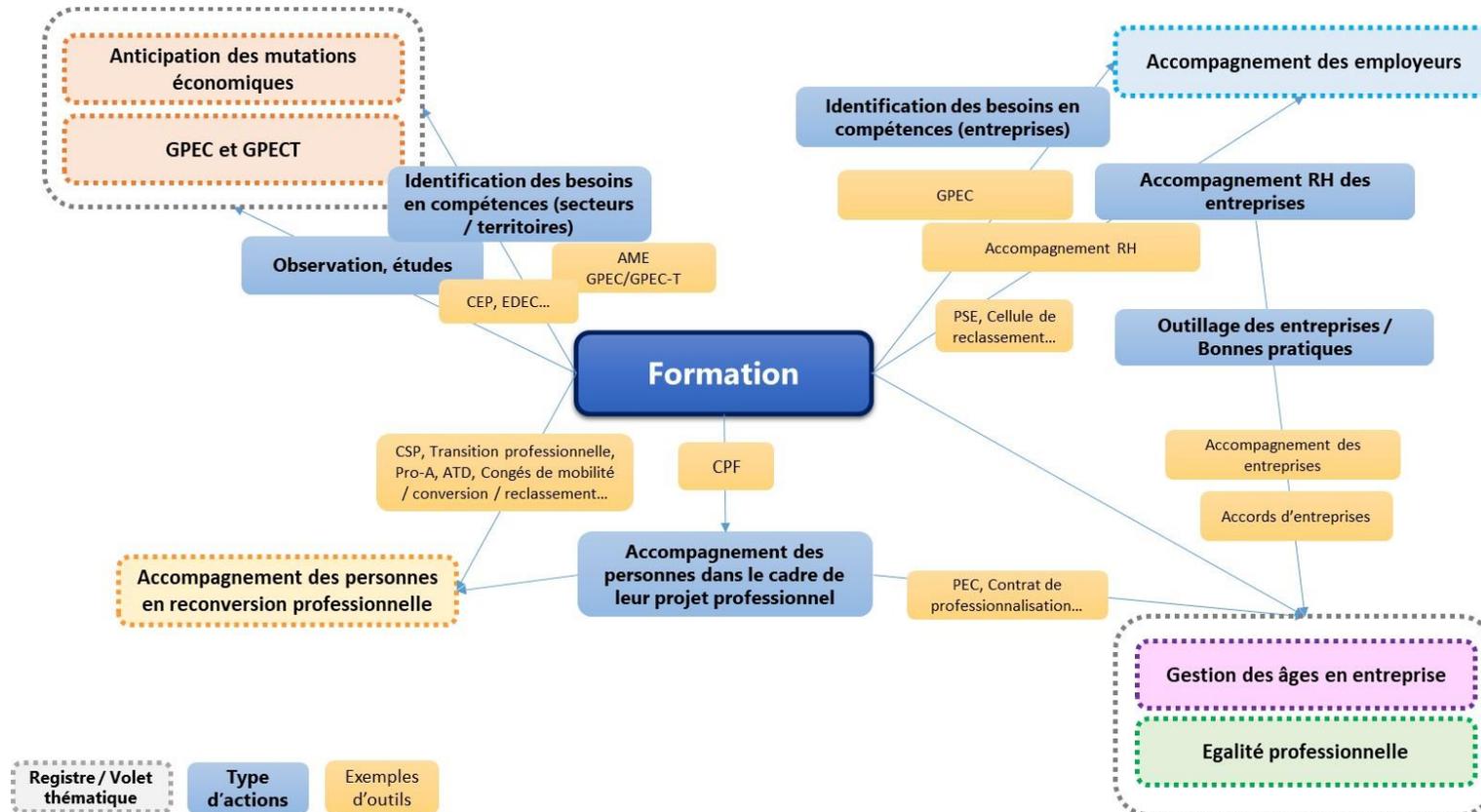
Le Premier ministre a commandité en 2019, dans le cadre de la préparation du projet de loi de réforme des retraites, une mission spécifique afin d'évaluer les leviers les plus efficaces en matière de maintien en emploi des seniors. Cette mission a donné lieu à un rapport « Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés » remis au gouvernement en janvier 2020 et remettant au centre des débats les modalités d'accompagnement et de prise en compte des spécificités du public senior vers et dans l'emploi.

²⁵ Le CDD senior peut être conclu par une personne de 57 ans et plus, inscrite depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'un contrat de sécurisation professionnelle.

²⁶ Remplace le CUI-CAE depuis janvier 2018

La sécurisation des parcours professionnels peut donc être encouragée au travers de plusieurs dispositifs dont la forme dépend :

1. Des objectifs fixés par le salarié ou l'employeur : former dans le cadre d'un poste, identifier et accompagner les mobilités, répondre à des difficultés économiques d'une entreprise/d'un territoire, accompagner une reconversion professionnelle...
2. Du type d'action : observation/étude, formation, accompagnement, aide financière...
3. Du/des publics/domaines visés : individus, entreprises, secteurs/territoires.



La formation est l'un des enjeux clés de la sécurisation des parcours et de ce fait, elle irrigue l'ensemble des politiques et des dispositifs mis en œuvre sur la période 2014-2020. Elle est, dans la très grande majorité des cas, couplée à d'autres formes d'actions.

3 Les réalisations, résultats et effets de l'Axe 2 du PON FSE 2014-2020

La suite du rapport présente les chiffres consolidés de la programmation. L'ensemble de ces données sont également disponibles par région (voir cahier des fiches territoriales). Elles mettent notamment en exergue une mise en œuvre différenciée d'une région à l'autre selon les contextes socio-économiques et la présence de structures porteuses de projet sur les territoires.

3.1 Une programmation dynamique, stimulée avant tout par le soutien à la formation des actifs occupés et des licenciés économiques

L'intervention du PON FSE 2014-2020 au titre de l'Axe 2 correspond fin février 2020 à un montant programmé UE de **575 325 591 €²⁷**, soit **un taux de programmation global de 85%**, pour **920 opérations**, ayant permis d'accompagner **254 040 participants** sur l'ensemble du territoire national.

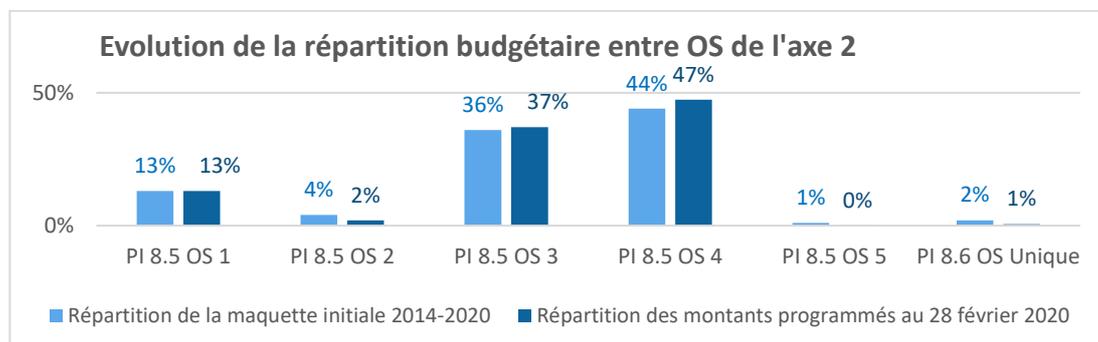


De façon assez conforme à ce que prévoyait la maquette initiale, **les OS 4 (CSP) et 3 (formation des actifs occupés) de la PI 8.5 concentrent la majorité de la programmation :**

- 47% des montants programmés pour l'OS 3 (contre 44% dans la maquette) ;
- 37% des montants programmés pour l'OS 4 (contre 36% dans la maquette).

Ces deux OS représentent à eux seuls 97% des participants de l'axe 2.

A l'inverse, l'OS 5 de la PI 8.5 (*Développer l'emploi via la gestion des compétences [...] pour les entreprises couvertes par les conventions de revitalisation*) est celui dont le taux de programmation est le plus éloigné de ce qui était escompté (343 k€ programmés contre 6,6 M€ dans la maquette initiale).

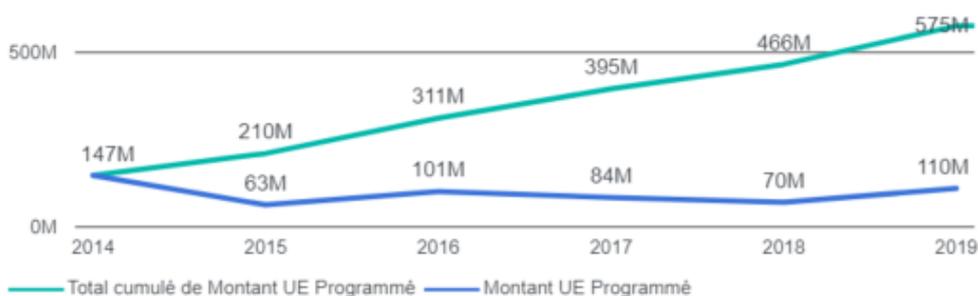


²⁷ Pour un montant programmé coût total de 1 206 949 257 €

PI	Libellé PI	OS	Montant UE Programmé (€)	Part Montant UE Progr (%)	Nombre d'opérations	Part opé (%)	Nombre de participants	Part part. (%)
8.v	L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs	4	272 648 988	47%	49	5%	127163	50%
		3	213 302 569	37%	266	29%	118240	47%
		1	74 973 700	13%	458	50%	7684	3%
		2	11 171 821	2%	122	13%	892	0%
		5	343 334	0%	3	0%		
	Total		572 440 409	99%	898	98%	253979	100%
8.vi	Le vieillissement actif et en bonne santé	1	2 885 182	1%	22	2%	61	0%
		Total	2 885 182	1%	22	2%	61	0%
Total			575 325 591	100%	920	100%	254040	100%

La dynamique de programmation est relativement régulière tant en montants UE qu'en nombre de participants accompagnés entre 2014 et 2018.

Evolution des Montants annuels et cumulés de programmation UE (par année de démarrage des opérations)



Evolution du nombre d'entrées (par an et en cumul annuel) des participants dans les opérations (par année d'entrée)



On note cependant en 2019 une accélération de la programmation financière, associée à un moindre nombre de participants. Ceci s'explique par le contexte de mise en œuvre (réforme de la formation professionnelle) qui est venu perturber la mise en œuvre de certaines actions de l'OS 3 notamment et dans une moindre mesure de l'OS 1, et par le non-financement du CSP sur le 1^{er} semestre 2019 mais avec une accélération de ce dernier au second semestre²⁸. L'amélioration du contexte socio-économique a également généré moins de besoins sur certaines thématiques (notamment le CSP).

²⁸ Le Contrat de Sécurisation Professionnelle, auparavant géré par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été transféré à Pôle Emploi au 1^{er} janvier 2019. Il a alors été nécessaire de passer une convention bilatérale entre la DGEFP et Pôle Emploi de 56 M€ programmés sur 18 mois, ayant pris effet en juillet 2019.

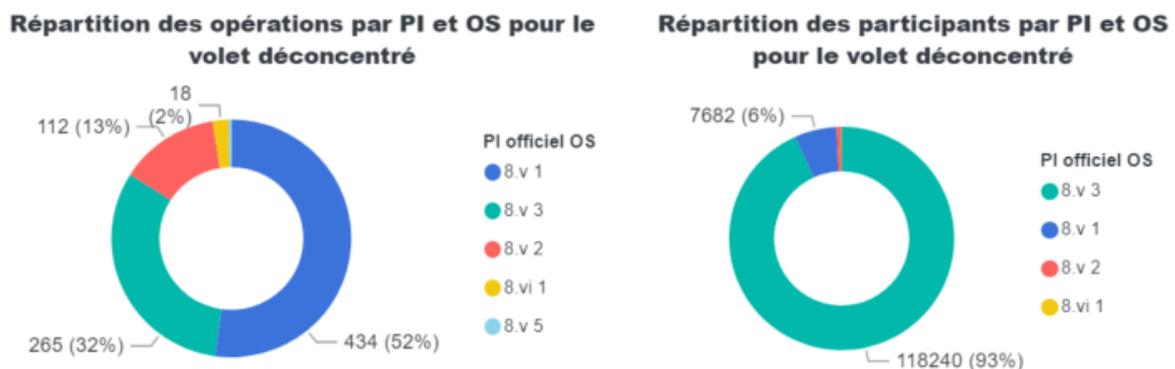
3.2 Une place spécifique du volet national dans l'axe 2

L'axe 2 a la particularité de compter un grand nombre d'opérations sur le volet déconcentré de la programmation mais de concentrer la moitié des montants programmés et des participants sur le volet national.

L'OS4 est porté intégralement par le volet national avec 88 opérations et plus de 127 000 participants pour près de 290 M€ UE programmé.

Périmètre d'intervention du PO	Montant UE maquetté	Part du Montant UE maquetté	Montant UE Programmé	Part du Montant UE Programmé	Taux progr UE (%)	Nb d'opérations	Part d'opérations	Nb de participants	Part de participants
Volet national du FSE	325 773 337	48,2%	288 832 350	50,2%	88,7	88	9,6%	127165	50,1%
Ile-de-France	68 902 696	10,2%	75 580 569	13,1%	109,7	91	9,9%	50001	19,7%
Bretagne	21 993 001	3,3%	22 829 660	4,0%	103,8	73	7,9%	12196	4,8%
Nord-Pas-de-Calais	29 759 056	4,4%	22 649 837	3,9%	76,1	47	5,1%	5950	2,3%
Midi-Pyrénées	16 798 064	2,5%	17 020 802	3,0%	101,3	66	7,2%	5576	2,2%
Rhône-Alpes	31 226 009	4,6%	15 648 275	2,7%	50,1	36	3,9%	6751	2,7%
Basse-Normandie	10 018 597	1,5%	14 568 928	2,5%	145,4	18	2,0%	6039	2,4%
Centre	13 700 000	2,0%	14 508 737	2,5%	105,9	55	6,0%	2767	1,1%
Poitou-Charentes	13 998 169	2,1%	14 436 398	2,5%	103,1	61	6,6%	9706	3,8%
Languedoc-Roussillon	15 598 418	2,3%	10 883 314	1,9%	69,8	41	4,5%	3126	1,2%
Lorraine	13 176 954	1,9%	10 739 845	1,9%	81,5	43	4,7%	4823	1,9%
Pays de la Loire	10 994 390	1,6%	9 322 135	1,6%	84,8	20	2,2%	1868	0,7%
Aquitaine	16 065 260	2,4%	8 846 294	1,5%	55,1	24	2,6%	1803	0,7%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20 331 227	3,0%	8 065 800	1,4%	39,7	18	2,0%	1999	0,8%
Picardie	7 166 477	1,1%	7 132 687	1,2%	99,5	42	4,6%	2793	1,1%
Alsace	13 433 406	2,0%	6 753 039	1,2%	50,3	34	3,7%	2501	1,0%
Limousin	5 480 527	0,8%	5 374 114	0,9%	98,1	16	1,7%	1628	0,6%
Bourgogne	6 800 000	1,0%	4 438 250	0,8%	65,3	35	3,8%	1281	0,5%
Haute-Normandie	7 634 079	1,1%	4 313 557	0,7%	56,5	20	2,2%	1225	0,5%
Champagne-Ardenne	7 910 000	1,2%	3 818 128	0,7%	48,3	14	1,5%	1793	0,7%
Auvergne	8 396 260	1,2%	3 644 114	0,6%	43,4	20	2,2%	703	0,3%
Franche-Comté	9 281 164	1,4%	3 547 857	0,6%	38,2	25	2,7%	550	0,2%
Corse	1 908 431	0,3%	2 370 903	0,4%	124,2	33	3,6%	1796	0,7%
Total	676 345 522	100,0%	575 325 591	100,0%	85,1	920	100,0%	254040	100,0%

832 opérations pour près de 286,5 M€ UE programmés, relèvent du volet déconcentré. Elles sont principalement cofinancées au titre de l'OS 3 (213 M€ UE programmés, 265 opérations avec 118 240 participants, soit 93% des participants du volet déconcentré), l'OS 1 (75 M€ UE programmés, 434 opérations, 7 682 participants) et l'OS2 (11 M€ UE programmés, 112 opérations, 892 participants). L'OS unique de la PI 8.6 ne représente que 18 opérations et 61 participants pour 2,8 M€ UE programmés.



Les programmations au sein des territoires sont hétérogènes tant dans la dynamique engagée, le type de porteurs soutenus que dans les projets eux-mêmes, variant de 38% à 145% à la date de réalisation des analyses (données de programmation et de suivi arrêtées février 2020).

Taux de programmation (Montant UE) par périmètre d'intervention du programme (%)



Région (périmètre PO)	Taux progr UE (%)
Basse-Normandie	145,4
Corse	124,2
Ile-de-France	109,7
Centre	105,9
Bretagne	103,8
Poitou-Charentes	103,1
Midi-Pyrénées	101,3
Picardie	99,5
Limousin	98,1
Volet national du FSE	88,7
Pays de la Loire	84,8
Lorraine	81,5
Nord-Pas-de-Calais	76,1
Languedoc-Roussillon	69,8
Bourgogne	65,3
Haute-Normandie	56,5
Aquitaine	55,1
Alsace	50,3
Rhône-Alpes	50,1
Champagne-Ardenne	48,3
Auvergne	43,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	39,7
Franche-Comté	38,2
Total	85,1

29

Cette hétérogénéité s'explique par plusieurs facteurs :

- La capacité des écosystèmes locaux à mobiliser cet axe : présence ou non de délégations régionales des OPCA/OPCO, présence d'acteurs locaux portant des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Les problématiques rencontrées par les entreprises locales et la situation socio-économique de la région ;
- La maturité des entreprises sur certains sujets comme l'égalité femmes-hommes ;
- Le poids des maquettes initiales.

En outre, la double recherche de sécurisation de la programmation et d'atteinte des indicateurs de performance³⁰ a largement orienté la programmation vers les OS 3 et 4. Les autorités de gestion déléguées ont donc concentré leurs efforts d'animation de l'axe 2 autour de l'OS 3, faisant ainsi varier inégalement la place et le poids des autres OS.

²⁹ Données à fin février 2020. Une programmation qui n'est donc pas terminée et qui devrait encore évoluer.

³⁰ Le cadre de performance comprend deux objectifs quantitatifs pour l'axe 2 ciblant d'une part le nombre de salariés formés et d'autre part, le nombre de salariés licenciés formés dans le cadre du CSP.

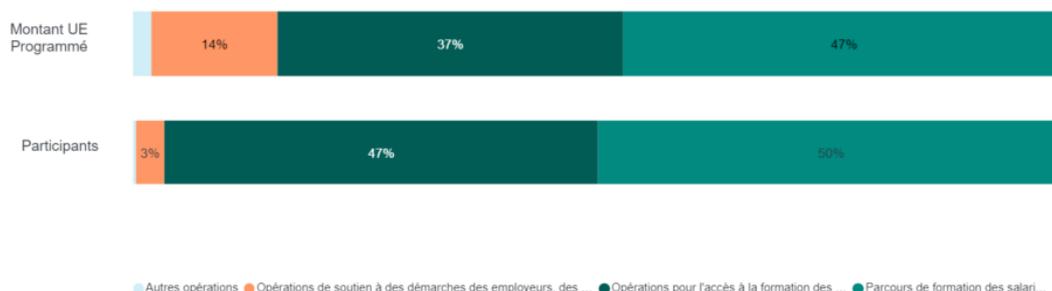
3.3 Une répartition de la programmation sur trois grands types d'opérations

L'analyse de la programmation de l'axe 2 met en évidence trois grands types d'opérations :

1. **Les parcours d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du Contrat de sécurisation professionnelle ;**
2. **L'accès à la formation des actifs occupés ;** avec des dispositifs majoritairement à l'initiative des employeurs (plan, professionnalisation...).
3. **Le soutien de démarches visant le maintien et le développement des compétences,** avec principalement des dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et des actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

PI	Typo Niveau 1	Montant UE Programmé (€)	Part Montant UE Progr (%)	Nombre d'opérations	Part opé (%)	Nombre de participants	Part part. (%)
8.v	Parcours de formation des salariés en CSP (OS 4)	272 648 986	47,4%	49	5%	127163	50,1%
	Opérations pour l'accès à la formation des actifs occupés les moins formés (OS 3)	213 302 569	37,1%	266	29%	118240	46,5%
	Opérations de soutien à des démarches des employeurs, des branches et des territoires visant à contribuer au maintien et au développement des emplois et des compétences (OS 1)	74 973 700	13,0%	458	50%	7684	3,0%
	Autres opérations (OS 2 et 5)	11 515 155	2,0%	125	14%	892	0,4%
	Total	572 440 409	99,5%	898	98%	253979	100,0%
8.vi	Opérations de soutien à des démarches des employeurs, des branches et des territoires visant à contribuer au maintien et au développement des emplois et des compétences (OS unique)	2 885 182	0,5%	22	2%	61	0,0%
	Total	2 885 182	0,5%	22	2%	61	0,0%
Total		575 325 591	100,0%	920	100%	254040	100,0%

Répartition des Montants UE progr. et des participants (Typo-Niv 1)



PI	Typo Niveau 1	Typo Niveau 2	Typo Niveau 3	Typo Niveau 4	Montant UE Programmé (€)	Part Montant UE Progr (%)	Nombre d'opérations	Part opé (%)	Nombre de participants	Part part. (%)
8.v	Parcours de formation des salariés en CSP (OS 4)				272 648 986	47,4%	49	5%	127163	50,1%
	Opérations pour l'accès à la formation des actifs occupés les moins formés (OS 3)	Formation - initiative employeur (plan, professionnalisation...)			171 201 196	29,8%	228	25%	101710	40,0%
		Formation - dispositifs de financement individuels (CIF, DIF, CPF)			41 753 905	7,3%	36	4%	16080	6,3%
		Autre opérations pour l'accès à la formations des actifs occupés			347 468	0,1%	2	0%	450	0,2%
	Opérations de soutien à des démarches des employeurs, des branches et des territoires visant à contribuer au maintien et au développement des emplois et des compétences (OS 1)	Démarches de GPEC, AME, ADEC	GPEC	Démarches relevant du volet déconcentré	27 814 967	4,8%	202	22%	1884	0,7%
				Démarches relevant du volet central	7 237 046	1,3%	12	1%	2	0,0%
			AME		13 646 845	2,4%	60	7%	1231	0,5%
			ADEC		4 940 687	0,9%	40	4%	3201	1,3%
		Autres opérations de soutien des démarches des employeurs, des branches et des territoires pour l'emploi			14 771 859	2,6%	74	8%	1366	0,5%
		DLA			6 562 298	1,1%	70	8%		
	Autres opérations (OS 2 et OS 5)	Opérations de mobilisation des entreprises et PME pour l'égalité salariale			11 171 821	1,9%	122	13%	892	0,4%
		Opérations pour la gestion et le développement de compétences adaptées aux besoins des territoires (dans les bassins d'emploi touchés par les restructurations, pour les entreprises non couvertes par les conventions de revitalisation)			343 334	0,1%	3	0%		
	Total				572 440 409	99,5%	898	98%	253979	100,0%
8.vi	Opérations de soutien à des démarches des employeurs, des branches et des territoires visant à contribuer au maintien et au développement des emplois et des compétences	Autres opérations de soutien des démarches des employeurs, des branches et des territoires pour l'emploi			1 997 099	0,3%	15	2%	57	0,0%
		Démarches de GPEC, AME, ADEC	GPEC	Démarches relevant du volet déconcentré	888 083	0,2%	7	1%	4	0,0%
	Total				2 885 182	0,5%	22	2%	61	0,0%
Total					575 325 591	100,0%	920	100%	254040	100,0%

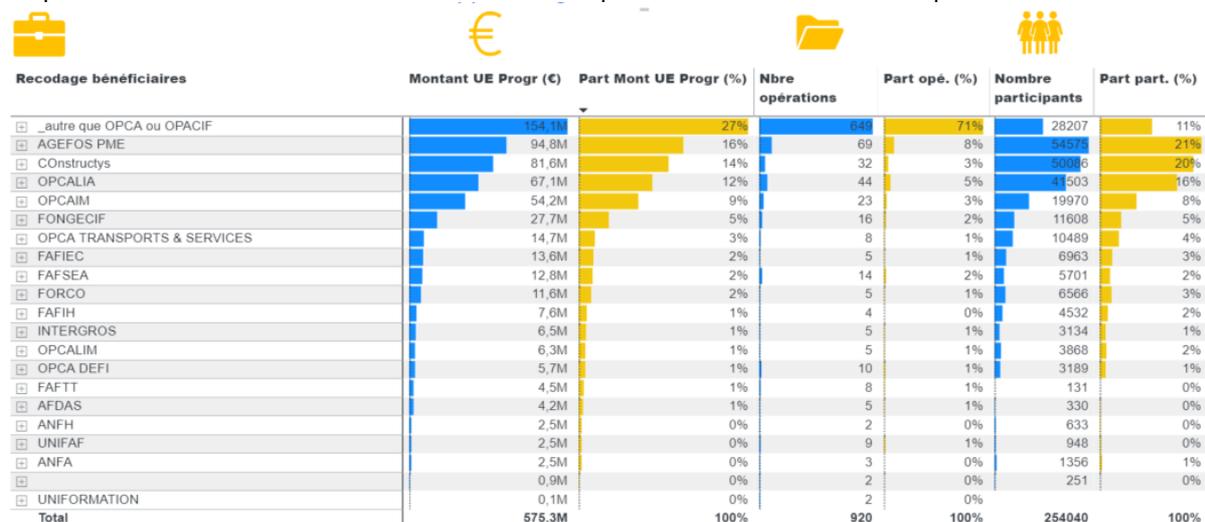
Typologie des opérations financées sur l'axe 2



3.4 Une mobilisation importante mais hétérogène de l'Axe 2 par les OPCA/OPACIF/OPCO

Compte tenu à la fois de la très forte concentration thématique sur les OS 3 et 4 mais aussi de la volonté de sécurisation de l'intervention du FSE sur des opérateurs « traditionnels », **les OPCA et OPACIF sont les opérateurs les plus mobilisateurs de l'axe 2**. Ils concentrent 73% de la programmation soit 421,2 M€ des montants programmés UE et 89% des participants de l'axe 2 (225 833 participants).

Leur mobilisation du FSE est néanmoins hétérogène. Si certains comme Agefos PME (aujourd'hui intégré dans OPCO EP), Constructys, OPCALIA (aujourd'hui intégré dans Akto) ou encore OPCAIM (devenu OPCO 2i) ont beaucoup mobilisé l'axe 2 du PON FSE, d'autres ne l'ont que très peu mobilisé (comme par exemple Uniformation). Cela est lié à la capacité d'ingénierie des OPCA/OPCO, aux moyens humains disponibles au niveau national et local, mais aussi pour certains, au retour d'expérience sur 2007-2013.



Les OPCA/OPCO sont particulièrement présents dans le cadre des OS 4 et 3 de la PI 8.5 :

- Sur les Parcours de formation des salariés en CSP (OS4), où ils concentrent 79% du montant programmé UE et 100% des participants³¹. Arrivent en premier Agefos PME (19% du montant UE programmé), Opcalia (15%) et Constructys (14%).
Pôle Emploi mobilise également l'OS 4 depuis qu'il gère le CSP (c.-à-d. depuis le 1^{er} janvier 2019 mais avec un cofinancement FSE seulement depuis le 1^{er} juillet 2019). Ainsi, Pôle Emploi participe à la programmation à hauteur de 56,1 M€ de montants programmés à fin février 2020, soit 10% du total, et 21% de l'OS 4, et encore aucun participant n'est remonté dans la base MDFSE).
- Sur les opérations d'accès à la formation des actifs occupés les moins formés (OS 3), ils concentrent 88% du montant programmé UE, 83% des participants et ce sont Constructys (19% du montant programmé UE), Agefos PME (17%) et Opcaim (16%) qui sont les plus importants bénéficiaires.

Sur les autres OS, les structures associatives, les branches professionnelles ou encore les organismes consulaires interviennent majoritairement, notamment pour les opérations de soutien à des démarches des employeurs, des branches et des territoires de l'OS 1 (81% du montant programmé UE) ou pour les opérations de mobilisation des entreprises et PME pour l'égalité salariale de l'OS 2 (89% du montant programmé UE).

³¹ Les participants issus de l'action portée par Pôle Emploi n'étaient pas encore remontés dans MaDémarcheFSE en février 2020.

3.5 Des publics conformes aux cibles – notamment sur les bas niveaux de qualification

Nota : dans cette partie, sont considérées uniquement les opérations avec des participants et pour lesquelles les données « participants » sont valides à l'entrée.

L'Axe 2 du PON FSE a permis d'accompagner, à fin février 2020, **246 153 participants**, à travers 360 opérations distinctes, avec des profils diversement représentés selon les OS.

PI et OS	Analyse par OS						8.vi	Total
	8.v	1	2	3	4	Total		
Sexe du participant								
FEM		32%	83%	45%	42%	43%	79%	43%
HOM		68%	17%	55%	58%	57%	21%	57%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Classe d'âge								
entre 25 et 54 ans		73%	93%	82%	85%	83%	72%	83%
moins de 25 ans		6%	6%	10%	3%	6%		6%
plus de 54 ans		20%	1%	9%	11%	10%	28%	10%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Niveau de formation à l'entrée dans l'action								
CITE 0		1%	1%	7%	3%	4%	2%	4%
CITE 1 ou 2		45%	45%	37%	46%	42%	36%	42%
CITE 3 ou 4		31%	32%	25%	21%	23%	28%	23%
CITE 5 à 8		23%	22%	32%	30%	31%	34%	31%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Statut sur le marché du travail à l'entrée de l'opération								
Inactif		1%	7%	0%	0%	0%		0%
En formation ou à l'école		0%	1%	0%		0%		0%
En emploi		90%	55%	99%	0%	48%	100%	48%
Chômeur		8%	36%	0%	100%	52%		52%
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total		7 665	885	111 030	126 512	246 092	61	61 246 153

Les participants sur l'Axe 2 sont pour près de la moitié des personnes en emploi (près de 118 000, soit 48% d'entre eux), ce qui correspond pleinement aux profils attendus de l'axe 2. La part importante de **demandeurs d'emploi** (près de 128 000 participants, soit 52%) est dû au poids de l'OS 4 et au statut des personnes qui bénéficient du Contrat de sécurisation professionnelle (l'OS 4 étant entièrement adossé à ce dispositif).

L'axe 2 a financé des actions qui ont touché de façon importante les participants de faible niveau de qualification : 46% du total des participants n'ont pas suivi d'enseignement secondaire (niveaux de formation CITE 0, 1 ou 2). C'est un point important car de façon générale, les salariés les moins formés initialement sont également ceux qui accèdent le moins à la formation professionnelle (Cf. supra). **Le FSE a donc joué un rôle de ciblage des publics.**

On note également, de façon conforme à ce que l'on constate généralement sur la formation des travailleurs :

- **Une plus forte représentation d'hommes** (57% contre 43% de femmes³²).

Exception faite de la PI 8.6 (79%, mais sur un total de 61 participants seulement) et de l'OS 2 (Egalité salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes, 83%) pour laquelle les femmes

³² Pour rappel, au niveau national, selon l'INSEE, la part des femmes parmi les actifs est de 48,3%, la part de femmes dans la population en emploi est de 48% et la part de femmes parmi les inactifs est de 57% (Source : Insee, 27/02/2020. Tableaux de l'économie française- Édition 2020. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277653?sommaire=4318291>)

sont prédominantes, la part des femmes sur l'axe 2 est moins importante que sur le POn FSE dans son ensemble (49%).

Cette part varie selon les OS : 45% sur l'OS 3 (Formation des actifs occupés les moins formés), 42% sur l'OS 4 (CSP) et 33% sur l'OS 1 (Soutien aux démarches des employeurs, branches et territoires). Cela reflète la sous-représentation des femmes parmi les salariés et bénéficiaires du CSP d'une part, et parmi les salariés formés d'autre part³³. Cela est également très dépendant du secteur d'activité concerné par les formations des OS 3 et 4. Or, les OPCA/OPCO qui ont le plus mobilisé de FSE sur ces deux OS concernent en grande partie des secteurs ayant une proportion importante de salariés masculins (industrie, construction...).

- **Une part majoritaire de participants ayant entre 25 et 54 ans** (près de 205 000, soit 83% du total). Cela correspond à la tranche d'âge la plus fréquente parmi les personnes formées. Les actions FSE touche 10% de séniors (plus de 54 ans).

Concernant la situation individuelle des participants sur l'axe 2³⁴ : les participants d'origine étrangère représentent près de 17% du total (20% et 19% sur les OS 2 et 3), les bénéficiaires de minima sociaux représentent moins de 5% du total (18% sur l'OS 2 et 12% sur l'OS 1) tandis que les participants avec reconnaissance officielle de handicap représentent moins de 3% du total. De façon générale, les participants en situation de fragilité sont donc moins nombreux que sur les autres axes du POn FSE :

- les participants d'origine étrangère représentent 25% sur l'Axe 1 et 33% sur l'Axe 3 ;
- les bénéficiaires de minima sociaux représentent 10% sur l'Axe 1 et 73% sur l'Axe 3 ;
- les participants avec reconnaissance officielle de handicap représentent 4% sur l'Axe 1 et 8% sur l'Axe 3.

Analyse par OS

	1	2	3	4	Total
Le participant est allocataire des minima sociaux					
OUI	12%	18%	7%	0%	4%
Le participant bénéficie d'une reconnaissance officielle d'un handicap					
OUI	4%	3%	3%	1%	2%
Le participant est d'origine étrangère					
OUI	5%	20%	19%	15%	17%
Le participant est sans domicile fixe ou est confronté à une exclusion					
OUI	0%	2%	1%	1%	1%

En ce qui concerne la prise en compte des seniors (+54 ans) dans le POn FSE, on constate que :

- **83% des participants séniors relèvent de l'Axe 3 au titre des opérations d'inclusion active ;**
- **12% relèvent de l'axe 2 et plus particulièrement au titre des opérations d'adaptation au changement des travailleurs ;**
- **5% relèvent de l'axe 1, au titre des opérations d'accès à l'emploi.**

³³ A caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles, les femmes se forment moins que les hommes présentant les mêmes caractéristiques (Source : [DARES](#), *L'accès des salariés à la formation professionnelle continue : où sont les inégalités entre les femmes et les hommes ?* juillet 2020)

³⁴ Nous ne disposons pas d'éléments sur les familles monoparentales dans la base de données.

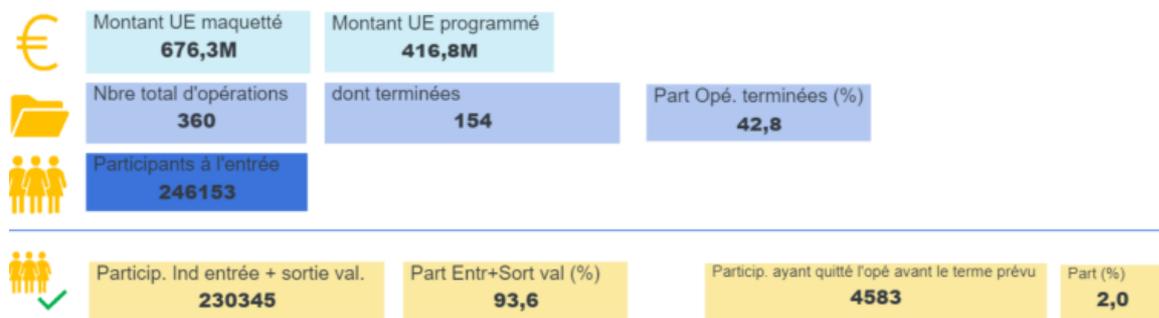
3.6 Un axe dont les effets se concentrent sur le maintien en emploi et sur l'accès à la formation

Nota : dans cette partie, sont considérées uniquement les opérations avec des participants et pour lesquelles les données « participants » sont valides à l'entrée ET à la sortie.

Si l'on s'intéresse aux résultats globaux de l'intervention de l'Axe 2 du PON FSE en France, les analyses montrent **une diminution de la part des participants demandeurs d'emploi** (-7 points), **au profit de l'accès à l'emploi** (+ 1 point) **et surtout de l'accès à la formation** (+ 6 points). On peut donc dire que l'axe 2 a un double effet : le maintien dans l'emploi des actifs occupés d'une part, et l'accès à la formation ou à l'emploi des licenciés économiques d'autre part.

A noter, notamment sur l'OS3, que les participants sont en emploi à l'entrée et le sont toujours à la sortie. Aussi, la mesure des sorties en emploi n'est pas pertinente pour cet OS. Cependant, on note quelques points d'évolution : 78% des personnes en emploi à l'entrée étaient en emploi durable, ils sont 80% après leur participation, et 11% sont en emploi aidé à la sortie (ils étaient 14% à l'entrée).

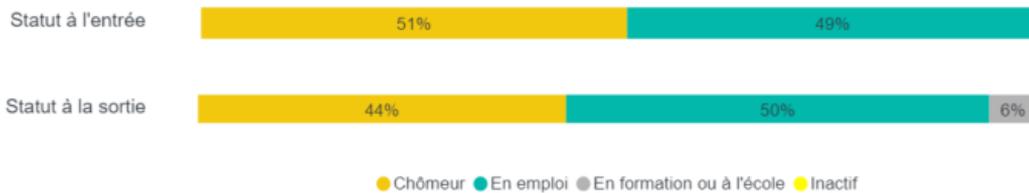
En outre, **7% des sorties en emploi sont portées par la création d'activité et/ou d'entreprise** (ils étaient 6% à l'entrée). L'accès à une activité d'indépendant ou à la création d'entreprise est principalement soutenu *via* l'OS 1-Soutien aux démarches des employeurs, branches et territoires (4%) et l'OS 3-Accès à la formation des actifs occupés (2%).



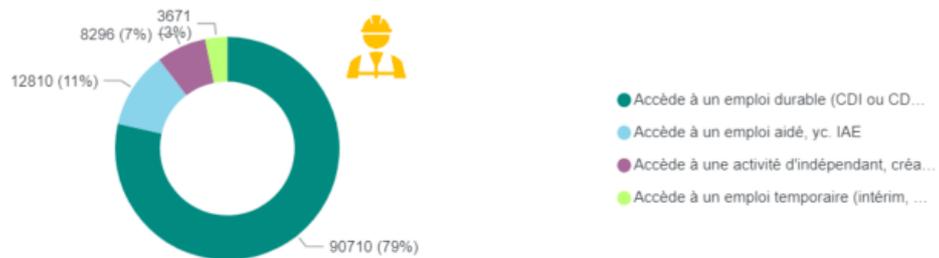
Statut sur le marché du travail à l'entrée dans l'action (pour les participants en emploi)



Evolution de la situation des participants



Type d'emploi à la sortie (pour ceux qui accèdent à l'emploi)



Situation sur le marché du travail à la sortie	Accède à un emploi aidé, yc. IAE		Accède à un emploi durable (CDI ou CDD de + 6 mois)		Accède à un emploi temporaire (intérim, CDD de moins de 6 mois)		Accède à une activité d'indépendant, création d'entreprise		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
8.v	12 808	11%	90 669	79%	3 665	3%	8 291	7%	115 433	100%
1	14	0%	1 360	1%	189	0%	4 651	4%	6 214	5%
2	2	0%	410	0%	67	0%	16	0%	495	0%
3	12 708	11%	86 418	75%	2 057	2%	2 116	2%	103 299	89%
4	84	0%	2 481	2%	1 352	1%	1 508	1%	5 425	5%
8.vi	2	0%	41	0%	6	0%	5	0%	54	0%
1	2	0%	41	0%	6	0%	5	0%	54	0%
Total	12 810	11%	90 710	79%	3 671	3%	8 296	7%	115 487	100%

Cette analyse souligne notamment l'évolution positive sur l'OS 4-CSP de la part de participants en emploi à la sortie (+5pts) et en formation à la sortie (+11 pts).

PI et OS	Analyse par OS					Total	PI et OS	Analyse par OS					Total				
	8.v	1	2	3	4			8.vi	1	2	3	4		8.vi	1	2	3
Statut entrée	1	2	3	4	Total	51%	Statut sortie	1	2	3	4	Total	1	2	3	4	Total
Chômeur	8%	23%	0%	100%	51%	51%	Chômeur	7%	19%	2%	84%	44%	3%	3%	3%	44%	44%
En emploi	90%	69%	99%	0%	49%	100%	En emploi	84%	76%	97%	5%	50%	89%	89%	50%	50%	50%
En formation ou à l'école	0%	2%	0%	0%	0%	0%	En formation ou à l'école	2%	4%	1%	11%	6%	5%	5%	6%	6%	6%
Inactif	1%	6%	0%	0%	0%	0%	Inactif	7%	2%	0%	0%	1%	3%	3%	3%	1%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

L'évolution par OS montre aussi la part plus marquée :

- Sur l'OS 3-Formation des actifs occupés les moins formés- des emplois durables (84%, soit 3 points de plus qu'à l'entrée) ainsi que des emplois aidés (12% contre 0% sur les autres OS) ;
- Sur l'OS 1-Soutien aux démarches des employeurs, branches et territoires- des emplois indépendants (75%, soit un point de plus qu'à l'entrée) ;
- Sur l'OS 4-CSP- des emplois temporaires (25%, soit le taux le plus haut de l'ensemble des OS)

PI et OS	8.v					Total	8.vi					Total
Type d'emploi à la sortie (pour ceux qui accèdent à l'emploi)	1	2	3	4	Total		1	2	3	4	Total	
Accède à un emploi durable (CDI ou CDD de + 6 mois)	22%	83%	84%	46%	79%	79%	76%	76%	79%	79%		
Accède à un emploi aidé, yc. IAE	0%	0%	12%	2%	11%	11%	4%	4%	11%	11%		
Accède à une activité d'indépendant, création d'entreprise	75%	3%	2%	28%	7%	7%	9%	9%	7%	7%		
Accède à un emploi temporaire (intérim, CDD de moins de 6 mois)	3%	14%	2%	25%	3%	3%	11%	11%	3%	3%		
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		

4 Des trajectoires propres à chaque objectif spécifique

4.1 Une mobilisation de l'OS 1 (*démarches d'anticipation et de gestion des mutations*) dépendant des dynamiques et des financements au niveau local

Montants UE programmés (28.02.20) : 74 973 700€ (13% du total de l'Axe 2)

Taux de programmation : 83,6%

Nombre d'opérations : 458 (50% du total de l'Axe 2) dont 396 opérations de soutien aux structures
dont nombre d'opérations programmées au volet national : 24 (5%)

Nombre de participants : 7 684 (3% du total de l'Axe 2)

Les changements attendus *via* les opérations soutenues par l'OS 1 sont:

- Une meilleure prise en compte par l'ensemble des acteurs des enjeux relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- La mise en place de démarches coordonnées notamment à partir de diagnostics partagés ;
- Le renforcement du dialogue social.

Les opérations financées répondent bien à ces trois objectifs. Parmi les 458 opérations, ce sont principalement des démarches de **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** (48% des opérations) et des dispositifs **EDEC/ADEC** (39%) qui ont été financées. Les actions sont mises en œuvre très majoritairement au niveau du volet déconcentré du PON (95% des actions / 100% des participants), et notamment en régions Poitou-Charentes, Île-de-France, Midi-Pyrénées ou Centre-Val-de-Loire.

On peut citer par exemple des démarches sectorielles ou intersectorielles (GPEC intersectorielle au service de la dynamique territoriale, Plateforme territoriale Emploi-Formation, etc.), des démarches à destinations des employeurs (« Renforcement des actions pour le soutien et l'accompagnement des chefs d'entreprises en situation fragile ») ou d'entreprises comme par exemple l'opération « OPTER (Opérations Territoriales d'accompagnement des Entreprises Rurales à l'anticipation des mutations).

Le FSE a également financé près de 180 opérations relevant de la mise en place d'EDEC que ce soit sur le volet CEP ou le volet ADEC : « Identification et développement des compétences dans l'artisanat », « Développer l'emploi et les compétences dans une économie en mutation », « Etude de besoins préalable à une réingénierie des formations du travail social... ».

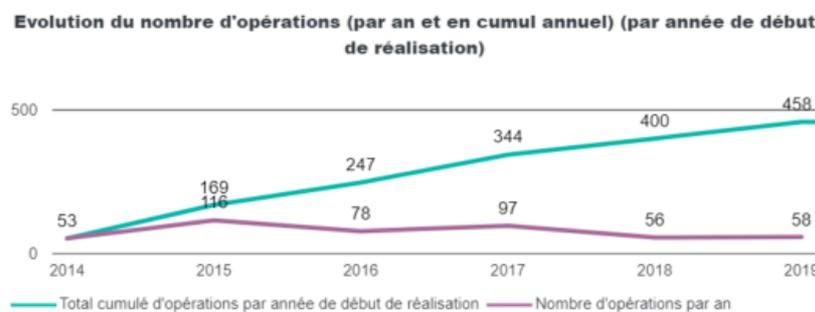
L'OS 1 est très dépendant des dynamiques locales (présence d'acteurs, capacité de mobiliser des pilotes territoriaux ou sectoriels...) mais aussi des financements disponibles. De ce fait, il est mis en œuvre de façon hétérogène selon les régions (voir le détail par Région dans le livret des fiches territoriales).

Dynamique de programmation

Sur l'OS 1, la dynamique de programmation est relativement régulière en montants UE entre 2014 et 2018.



En revanche, le nombre d'opérations connaît un recul sur 2018 et 2019, et on note surtout une baisse du nombre de participants à partir de 2017. Cela s'explique par le fait que les opérations d'AME et de GPEC sont, à partir de cette date, environ moitié moins nombreuses faute de cofinancements suffisants et/ou de structures porteuses (les Maisons de l'emploi sont par exemple moins nombreuses ou moins dotées entre le début et la fin de la période de programmation).



Les opérateurs qui portent ces démarches sont :

- **Des structures associatives, entreprises, branches professionnelles et partenaires sociaux (40%)** avec une grande diversité des acteurs mobilisés comme par exemple l'Institut national du travail et de l'emploi, l'école des Travaux Publics de Normandie, l'Institut Jean Fréret Apprentissage, l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France, la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, l'association FETE, l'Association des Paralysés de France (APF) ou encore la Fédération départementale des foyers ruraux de l'Yonne.
- **Des Maisons de l'emploi (16%)**
- **Des organismes consulaires (9%)**
- **Et des opérateurs publics nationaux pour l'emploi, la formation et l'insertion (6%)**, aux premiers rangs desquels l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et certaines ARACT (Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail) ou la fondation FACE (Fondation Agir contre l'exclusion).

Des effets sur l'anticipation des mutations et des compétences qui passe par l'apprentissage de nouvelles pratiques

Cet OS ne vise pas directement à accroître le taux d'emploi mais à améliorer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et conforter les conditions de la gestion de ces emplois et compétences dans les entreprises et territoires. **De ce fait, l'impact des actions financées dans le cadre de cet OS n'est pas axé sur l'emploi à la sortie des participants, mais davantage sur le dialogue social et l'appui apporté aux entreprises et aux employeurs.**

D'après les interlocuteurs interrogés, la mobilisation du FSE sur les opérations de l'OS1 a engendré des effets positifs **sur les structures** :

- Il permet **d'impulser de nouvelles manières de travailler** en partenariat, par exemple entre grandes et petites entreprises, ou entre acteurs de l'insertion et de l'emploi. Il se transforme en outil de coordination lorsqu'aucun partenaire ne peut prendre le pilotage seul de l'action, avec le financement de projets nécessitant une ingénierie particulière. Ce fut par exemple le cas d'une action portée par la Maison de l'Emploi du bassin d'emploi de Rennes.
- Plus qu'un effet d'impulsion, les opérations FSE ont pu **créer des habitudes de travail** qui perdurent aujourd'hui. La logique d'intervention de l'OS1 a permis d'influencer les pratiques des acteurs : « *La plan d'action sur la GPECT a aussi imprégné les acteurs de l'emploi sur la nécessité d'être en veille sur des filières* ». ³⁵ Les actions de GPEC notamment permettent l'adoption de nouvelles démarches et d'outils, ou au moins d'aller plus loin dans les processus de structuration des volets RH des entreprises. L'impact de telles actions peut être visible car des outils qui semblent fastidieux deviennent, avec l'habitude, plus simples d'utilisation et se transforment en pratiques à part entière des entreprises. ³⁶
- Enfin, le FSE a apporté un **effet volume** notamment sur des opérations de type DLA (dispositif local d'accompagnement). Il permet également de prendre en charge, dans ce contexte, un public qui ne serait pas couvert sans lui : les salariés IAE. ³⁷

Concernant les participants des actions de l'OS 1³⁸, même s'ils sont moins nombreux à être en emploi à la sortie qu'à l'entrée des opérations, cela correspond souvent à des transitions professionnelles et/ou à des parcours longs – encouragés par les démarches soutenues – et dont les données ne sont pas connues à la sortie des opérations FSE. Si l'on considère les opérations de l'OS 1« de soutien aux démarches des employeurs, des branches et des territoires », on note une hausse d'inactifs (+ 5 points), probablement liée au changement de statut de ces participants le temps de se former ou de monter une nouvelle activité durant l'accompagnement. Ce qui explique l'évolution négative du taux d'emploi.

Résultats à la sortie	OS 1	Axe 2 (Total)	Pon FSE (Total)
Evol du taux d'emploi à la sortie	-6 pts	+1 pt	+16 pts
Evol du taux de participants en formation à la sortie	+1 pt	+6 pts	+4 pts
<i>Evol du taux d'emploi durable à la sortie</i>	-1 pt	+1 pt	+ 13 pts
<i>Evol du taux d'emploi temporaire à la sortie</i>	+0 pt	+1 pt	+4 pts
<i>Evol du taux d'emploi aidé à la sortie</i>	+0 pt	-3 pts	-9 pts
<i>Evol du taux d'emploi indépendant à la sortie</i>	+0 pt	+1 pt	-8 pts

³⁵ Source : Entretien réalisé avec la Maison de l'emploi de Rennes

³⁶ Source : Entretien réalisé avec la CCI du Gard

³⁷ Source : Entretien réalisé avec le DLA de Picardie

³⁸ 62 opérations de l'OS 1 comptent des données participants valides à l'entrée et à la sortie (source : MDFSE).

Les actions envers les seniors dans l'OS1

Les seniors, de par leur statut particulier sur le marché de l'emploi (taux d'activité en hausse mais répartition inégale selon les secteurs ; alternance entre périodes d'emploi et de chômage ; situation de déclassement ; exposition à l'usure professionnelle...) et au sein des entreprises (pyramide des âges ; transmission des savoirs et compétences ; stéréotypes générationnels...) constituent de fait un public particulièrement concerné par les thématiques de l'OS1.

Peu ciblés en tant que tels par les opérations de l'OS1, ils ont pourtant été touchés (**1 558 seniors soit 20% des participants de l'OS**) par un effet de « répercussion » dû :

- aux **secteurs** concernés par les opérations, par exemple dans le cadre de projets en lien avec le monde agricole et les dirigeants d'exploitation.
- aux **outils** mis à disposition des structures, dans le cadre d'opérations qui ne ciblent pas particulièrement les personnes mais les entreprises et leurs méthodes de recrutement. Par exemple, dans le cadre d'opérations de coopération entre les entreprises, des actions de mise en relation entre les employeurs et des seniors ont pu avoir lieu.

4.2 L'égalité salariale et professionnelle (OS 2) : une programmation liée au manque d'appropriation de cette thématique

Montants UE programmés (28.02.20) : 11 171 821€ (2% du total de l'Axe 2)

Taux de programmation : 41%

Nombre d'opérations : 122 (13% du total de l'Axe 2)

dont nombre d'opérations programmées au volet national : 10 (8%)

Nombre de participants : 892 (0,3% du total de l'Axe 2) au titre de 19 opérations

Les changements attendus *via* les opérations soutenues par l'OS 2 sont :

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

122 opérations ont été financées sur des sujets tels que la production d'observatoires Egalité Femmes-Hommes, la sensibilisation des employeurs et direction RH, la transmission de bonnes pratiques, l'accompagnement des entreprises dans leurs démarches « égalité », la découverte de métiers pour vaincre les stéréotypes de genre, etc.

Celles-ci ont été majoritairement menées sur le **volet déconcentré** du POn, notamment dans les régions Bretagne, Midi-Pyrénées, Aquitaine, et Île-de-France.

Dynamique de programmation

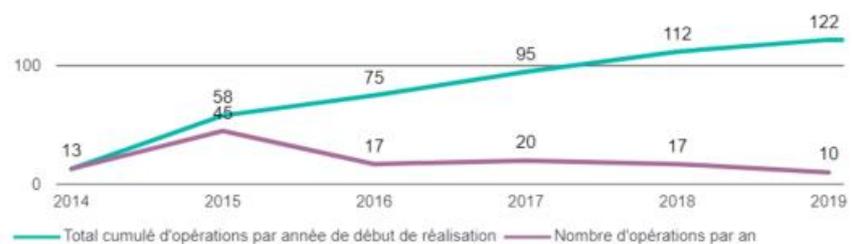
Si l'égalité professionnelle est une priorité politique depuis plusieurs années, la loi du 5 septembre 2018, en rendant obligatoire le calcul de l'index Egalité pour les grandes entreprises (obligation étendue aux entreprises de plus de 50 salariés depuis mars 2020), a relancé la dynamique de projets autour de l'égalité professionnelle.

Pour autant, cette dynamique ne s'est pas traduite dans le cadre de la programmation du FSE comme le montrent les graphiques suivants. On aurait pu anticiper que cette obligation incite les entreprises à recourir à des accompagnements et/ou soient en recherche d'outils dédiés. Par ailleurs, cette obligation, élargie aux entreprises de plus de 50 salariés, aurait pu susciter une massification d'initiatives, co-financées par le FSE, autour du thème de l'égalité.

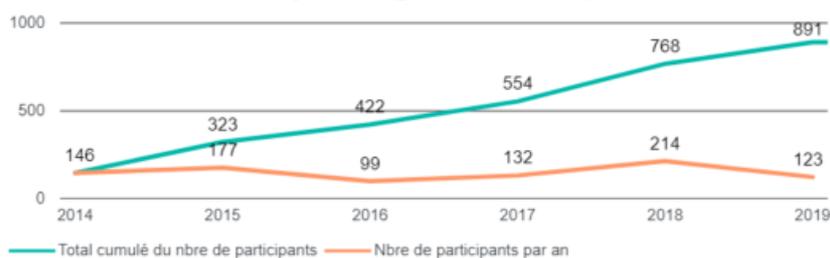
Evolution des Montants annuels et cumulés de programmation UE (par année de démarrage des opérations)



Evolution du nombre d'opérations (par an et en cumul annuel) (par année de début de réalisation)



Evolution du nombre d'entrées (par an et en cumul annuel) des participants dans les opérations (par année d'entrée)

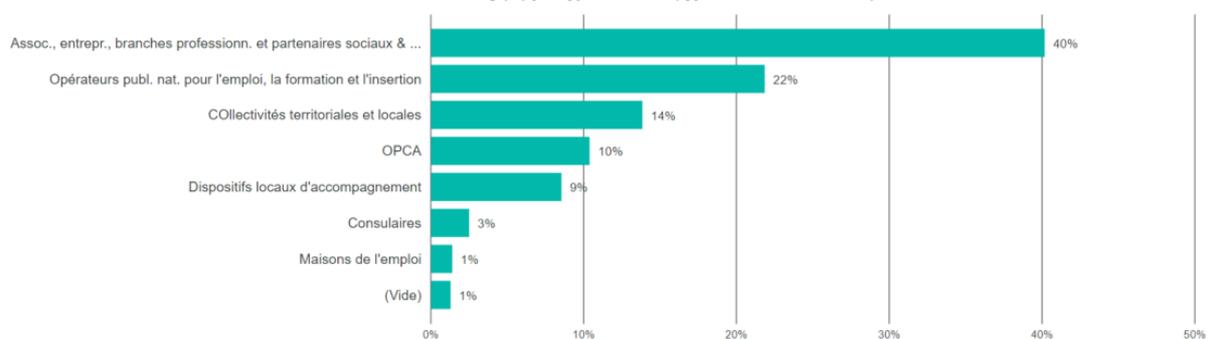


A noter que la programmation a peiné à décoller malgré les efforts des autorités de gestion déléguées – notamment à travers la mise en place d'appels à projets et la sollicitation directe d'acteurs du territoire, parfois en partenariat avec les déléguées régionales aux droits des femmes et à l'égalité – pour inciter les opérateurs à se positionner sur cet OS et à proposer des opérations dédiées à l'égalité salariale.

Les différents porteurs des opérations cofinancées sont :

- Des **structures associatives, entreprises, branches professionnelles et partenaires sociaux** (40%) : Association pour le développement de la Formation professionnelle dans les Transports ; ADMR multiservices de Vitry, CGT, Occitanie en scène ; etc.
- Des **opérateurs publics nationaux pour l'emploi, la formation et l'insertion** (22%), aux premiers rangs desquels la Fondation Agir Contre l'Exclusion et l'ANACT.
- Des **collectivités territoriales et locales** (14%) : la Métropole de Lyon, le Département de la Gironde ou encore la Communauté de Communes de Haute Cornouaille.
- Des **dispositifs locaux d'accompagnement** (9%) : Union Régionale des CIDFF du Languedoc Roussillon ; Boutique de Gestion Indre (accompagnement à la création d'entreprise), etc.

Part de Montant UE Prog (%) par type de bénéf. (typo autres bénéficiaires)



Un effet levier qui reste conditionné au niveau d'appropriation de la thématique par les acteurs

Comme l'OS 1, l'OS 2 ne vise pas directement à agir sur la situation individuelle des personnes (accroître le taux d'emploi des participants, leur entrée en formation...) mais à **améliorer l'égalité salariale et la qualité des emplois pour les femmes** en inscrivant des changements pérennes dans les organisations pour aboutir à un traitement similaire entre les femmes et les hommes.

Cependant, si l'on s'intéresse de manière spécifique aux 19³⁹ opérations de **l'OS 2** qui ont proposé des mesures d'accompagnement de participants, on note une amélioration significative du taux d'emploi des femmes (pour l'essentiel des activités durables) et une hausse de l'entrée en formation (+ 2 points) à la suite des actions. Ce résultat est à considérer néanmoins avec précaution car il concerne un nombre limité d'opérations et de participants. Il s'agit ici notamment des opérations (13 sur 18 de l'OS2) agissant sur la garde d'enfants qui ont concerné 334 participants femme (sur les 523 total) principalement en situation de chômage à l'entrée de l'opération.

Résultats à la sortie	OS 1	OS 2	OS 3	OS 4	OS unique (8.vi)	Axe 2 (Total)	Pon FSE (Total)
Evolution du taux d'emploi à la sortie pour les femmes	-5 pts	+8 pts	-2 pts	+5 pts	-10 pts	+1 pt	+16 pts
Evolution du taux de participants en formation à la sortie pour les femmes	+1,5 pt	+2 pts	+0 pts	+6 pts	+4 pts	+3 pts	+4 pts

Au niveau des structures, qui étaient plus particulièrement visées par les projets, l'intervention du FSE est généralement décrite comme ayant un réel **effet levier** à la fois :

- **Financier** car elle a permis aux projets de voir le jour ;
- **Volume** car elle a permis aux projets de se développer à plus grande échelle.

Au niveau territorial, on observe **une grande hétérogénéité** dans le nombre de projets menés, lié le plus souvent à des spécificités territoriales, notamment la présence de certains porteurs de projets et leur antériorité sur la thématique.

Dans tous les cas, le positionnement et la relation avec les acteurs du territoire intervient comme un élément déterminant dans la mise en place des opérations dédiées à l'égalité salariale :

- Du côté des **acteurs institutionnels**, les DIRECCTE peuvent être **facilitatrices** dans l'impulsion même de certains projets ou dans leur mise en œuvre. La présence de services dédiés aux droits des femmes en préfecture permet aussi de mieux cibler les actions, de créer du réseau et de rendre plus lisible la thématique au niveau du territoire, notamment grâce à des référents. Pôle Emploi ou, dans le cadre de projets régionaux, les Conseils départementaux, peuvent également constituer de bons relais pour identifier les publics cibles.
- Du côté des **acteurs économiques**, la création de l'Index Egalité Femmes-Hommes a pu engendrer une demande et des **enjeux d'appropriation** de la part des entreprises. Toutefois, leur mobilisation effective reste difficile : les entreprises ne font pas encore de l'égalité professionnelle un enjeu prioritaire, ne perçoivent pas toujours la valeur ajoutée des accompagnements proposés, et lorsqu'elles sont volontaires, éprouvent des difficultés vis-à-vis du financement auquel elles ne sont pas habituées. Les outils concrets comme les « boîtes à outils » permettent de faciliter l'intervention en entreprise.

³⁹ Sur les 122 opérations, seules 19 comptent des indicateurs participants à l'entrée et la sortie valides, 18 opérations qui incluent des femmes parmi les participants.

Enfin, il semblerait que le FSE n'ait pas forcément été identifié comme une source de financement des projets d'égalité salariale même si des initiatives existent et que des projets se réalisent hors FSE.

La programmation du FSE a pu manquer de relais d'information et de communication. On peut citer à titre d'illustration le fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'Etat lancé par le Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics (42 projets en 2019, un AAP en cours pour 2020), ou encore des actions plus territorialisées comme l'appel à projets lancé par la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité de Nouvelle-Aquitaine et la Fédération des acteurs de la solidarité de Nouvelle-Aquitaine visant à faire émerger des projets de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes en situation de précarité, et à favoriser *in fine* l'émancipation des femmes concernées.

Une attention particulière pourrait être portée à l'avenir pour identifier les initiatives et voir dans quelle mesure la mobilisation du FSE serait judicieuse et pertinente pour les soutenir.

Les femmes seniors dans le FSE

Les femmes seniors cumulent des risques vis-à-vis du marché de l'emploi (*Cf. supra*) et pour autant, il est difficile d'obtenir des statistiques à leur sujet dans les entreprises.

Des études ont été menées au niveau national (notamment celle du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, *Les femmes seniors dans l'emploi - État des lieux* en juin 2019) et des guides produits (*Favoriser l'emploi des femmes dans les territoires ruraux - Outils et bonnes pratiques*, CGET, mars 2019) mais la prise en compte de ce public reste limitée de façon générale dans les politiques publiques. Une prise de conscience de plus en plus marquée s'opère (la question de la prise en compte des femmes seniors dans la dernière réforme des retraites s'est par exemple posée mais sans encore donner lieu à une décision) et nécessite d'être travaillée de façon spécifique.

Pour autant, dans l'OS 2 de la PI 8.5, **les femmes seniors sont absentes des opérations** (7 femmes seniors ont été accompagnées soit 1% des femmes de l'OS). Aucune action spécifique à ce public n'a encore été mise en œuvre sur cet OS.

4.3 Un OS 3 (*formation des actifs occupés*) très dynamique, porté par les acteurs de la formation professionnelle

Montants UE programmés (28.02.20) : 213 302 569€ (37% du total de l'Axe 2)

Taux de programmation : 88,1%

Nombre d'opérations : 266 (29% du total de l'Axe 2)

dont nombre d'opérations programmées sur le volet national : 1 (0,3%) – « Outiller les acteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation pour faciliter l'accès à la formation des personnes en situation d'illettrisme » portée par l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme

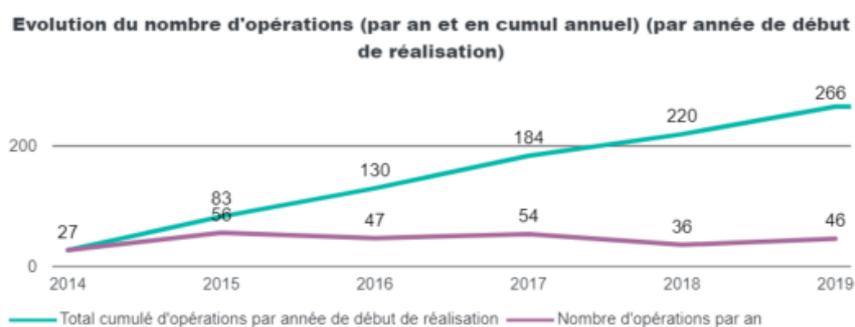
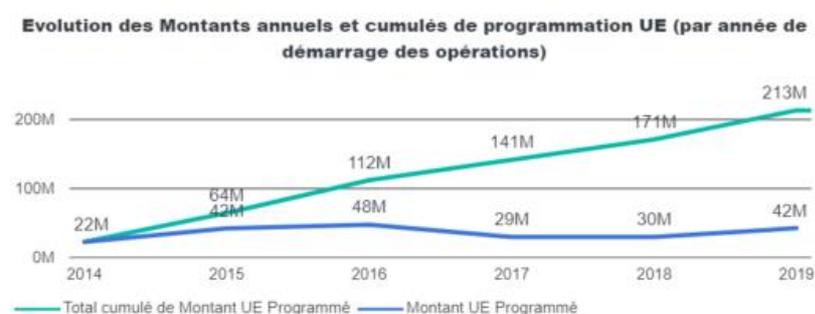
Nombre de participants : 118 240 (47% du total de l'Axe 2)

Le principal changement attendu *via* les opérations soutenues par l'OS 3 concerne l'amélioration de l'accès à la formation des salariés, notamment les moins qualifiés, de plus de 54 ans, les femmes, les travailleurs handicapés, les salariés en situation d'emploi instable (contrats à durée déterminée, contrats aidés, intérim...).

L'OS 3 représente, en volume financier, en nombre d'opérations ainsi qu'en nombre de participants **le deuxième OS le plus important de l'Axe 2**. Il concentre la majorité des opérations relevant de l'intervention déconcentrée du PON (228 opérations sur 310).

Dynamique de programmation

Pour l'OS 3, comme pour l'OS 1, la dynamique de programmation est relativement régulière tant en montants UE qu'en nombre d'opérations et de participants accompagnés entre 2014 et 2018.

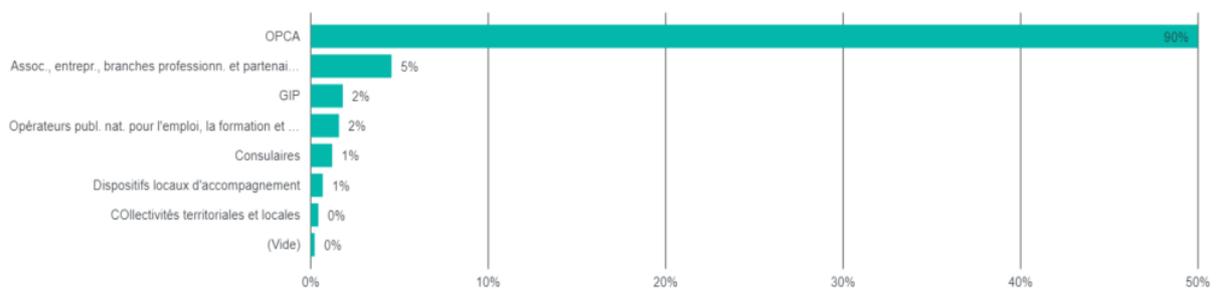


Evolution du nombre d'entrées (par an et en cumul annuel) des participants dans les opérations (par année d'entrée)



Les opérateurs de l'OS3 sont très majoritairement les **OPCA devenus OPCO** (AGEFOS PME / opérations reprises par OPCO EP, OPCALIA / opérations reprises par AKTO, OPCAIM / opérations reprises par OPCO 2i, Constructys, FAFSEA, AFDAS, FAFTT, etc.) et **OPACIF** (FONGECIF devenus Transition Pro). Quelques autres opérateurs ont mobilisé cet OS (GIP, réseaux consulaires, collectivités...).

Part de Montant UE Prog (%) par type de bénéficiaires



Un effet volume dans le cadre d'opérations balisées et bien maîtrisées

Si l'on considère les 201⁴⁰ opérations de l'OS 3 qui intègrent des participants de faible niveau de qualification (CITE 0 et CITE 1 ou 2), on note un accès à la formation pour certains participants à la fin de leur parcours FSE mais dans une proportion relativement faible (moins de 1%). En effet, les actions de formation financées dans le cadre de cet OS sont plutôt des formations liées aux postes et visent principalement le maintien dans l'emploi.

Résultats à la sortie	OS 1	OS 2	OS 3	OS 4	Axe 2 (Total)	Pon FSE (Total)
Evolution du taux de participants en formation à la sortie	+1 pt	+0,5 pts	+1 pt	+8 pts	+5 pts	+3 pts

En effet, 84% des opérations concernées sont **des opérations de formation à l'initiative des employeurs** (plan professionnalisation, apprentissage).

Les effets observés par les opérateurs sont de l'ordre de la montée en compétences et/ou de l'employabilité pour tous les types de publics (jeunes qualifiés et précaires, actifs moins qualifiés, artisans, chefs d'entreprise...). On observe également des bénéfices tirés des formations sur la prise de conscience de son parcours et de confiance en soi.

Les acteurs qui bénéficient d'une bonne connaissance et d'une certaine antériorité dans l'utilisation du FSE, indiquent que celui-ci permet un **effet volume**.

⁴⁰ 266 opérations au total, 212 avec indicateurs participants entrée et sortie valides, 201 opérations avec des participants sans formation ou CITE 1 ou 2

Il permet de revoir les ambitions des projets à la hausse, sur des actions de formation qui seraient tout de même réalisées sans ce financement. Le FSE est notamment bienvenu :

- Dans le cadre de projets qui fonctionnent bien et qui sont reproduits d'une opération sur l'autre, afin d'assurer une continuité dans les actions des porteurs.
- Auprès des acteurs « traditionnels » de la formation professionnelle, tels que les OPCA / OPCO ou les Groupement d'Intérêt Public pour la formation continue et l'insertion professionnelle qui accueillent le FSE comme un complément à la fois financier et qualitatif pour permettre de mieux cibler et de plus toucher les publics prioritaires ;
- Auprès d'opérateurs comme les entreprises (ou d'autres acteurs hors OPCA/OPCO) dont la culture est déjà imprégnée de la formation professionnelle. Exemple : « *Les formations, FSE ou non, tiennent à la façon de fonctionner* » de l'entreprise qui a pris l'habitude de voir arriver des besoins de formation suite à l'examen de la performance. « *C'est devenu culturel* »⁴¹ ;
- Pour toucher en plus grand nombre le public identifié mais aussi pour étendre à d'autres catégories, comme par exemple l'intégration de l'ensemble des salariés à un programme de formation initialement dédié à l'insertion de demandeurs d'emploi dans les effectifs d'une entreprise⁴² ;
- Pour toucher des publics avec des besoins identifiés, mais difficiles d'accès pour les opérateurs car moins ciblés par les autres politiques publiques. Exemples :
 - Le FSE « *a permis de recruter des publics différents* » et de proposer un accompagnement plus poussé : « *sans le FSE, on se concentrerait plus sur la formation initiale* »⁴³ ;
 - Les politiques régionales ciblent plus les demandeurs d'emploi que les actifs peu qualifiés alors même que ces derniers ont besoin de formations en entreprise.⁴⁴

Dans le cadre de formations réalisées au sein d'entreprises, les projets FSE ont de plus permis une **sécurisation des compétences** à la fois d'un point de vue externe (qualité des compétences reconnue par les pairs et les clients) et **d'un point de vue interne** (réduction du turn-over, mobilité interne...).

Le FSE a enfin permis le développement d'une **logique d'ingénierie et d'essaimage**, notamment sur l'unique projet du volet central, porté par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) : le FSE a été « *un vrai levier d'impulsion* » pour « *produire des choses qui manquent* » et qui sont ensuite essaimées.⁴⁵ Ceci s'explique probablement par la nature du projet et de la structure porteuse (outiller, sur l'ensemble du territoire, les acteurs de l'orientation, de l'emploi et de la formation pour faciliter l'accès à la formation des personnes en situation d'illettrisme). Cet effet d'ingénierie a également été observé par une entreprise⁴⁶ qui souligne **l'apport fondamental du FSE** pour créer et améliorer, au fil des générations de projets, le contenu des supports de formation proposés dans le cadre des opérations (par exemple, en ajoutant du contenu « non technique » à des formations initialement seulement techniques, afin de développer le portefeuille de compétences des salariés).

⁴¹ Source : Entretien réalisé avec l'entreprise Corse Composites Aéronautiques

⁴² Source : Entretien réalisé avec le groupe PERCALL

⁴³ Source : Entretien réalisé avec l'Abbaye aux Dames-Cité musicale de Saintes

⁴⁴ Source : Entretien réalisé avec l'entreprise Corse Composites Aéronautiques

⁴⁵ Source : Entretien réalisé avec l'ANLCI

⁴⁶ Source : Entretien réalisé avec le groupe PERCALL

Résultats de l'enquête en ligne menée auprès des participants de l'OS3 : un soutien du FSE qui s'inscrit pleinement dans les politiques publiques en matière de financement de la formation professionnelle des actifs occupés, tant dans les objectifs visés que dans les effets.

L'enquête

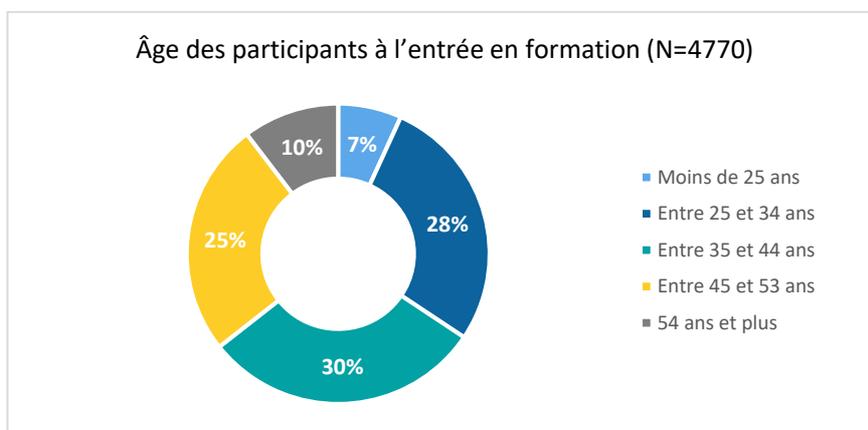
Une enquête en ligne a été menée auprès des participants des opérations de l'OS3, sous forme d'un questionnaire transmis par mail. L'enquête concernait toutes les personnes ayant bénéficié d'au moins une formation entre le 1^{er} janvier 2014 et le 1^{er} juin 2020, cofinancée par le FSE (les personnes ont également pu suivre d'autres formations sur la période, non cofinancées par le FSE). Son objectif était de recueillir des éléments qualitatifs sur l'évolution des parcours des participants.

Plus de 49 000 participants ont été contactés. Un premier envoi du questionnaire a été effectué le 1^{er} juillet 2020, suivi de deux relances. L'enquête a été clôturée le 30 juillet. 22 880 personnes ont pris effectivement connaissance de l'enquête (e-mail lu).

Au total, 4 788 réponses sont exploitables. **Le taux de réponse global de l'enquête s'élève ainsi à 9,8%** (20,9% pour le nombre de personnes ayant lu l'email de contact).

Profil des répondants

- Les répondants étaient, à l'époque des formations, majoritairement âgés de 25 à 53 ans (83%) avec 10% des répondants âgés de 54 ans et plus, et 7% de moins de 25 ans. Les seniors sont ainsi représentés dans la même proportion qu'au niveau de l'Axe 2 dans sa globalité.



- Par ailleurs les répondants sont majoritairement des femmes (62%). On observe ainsi une **surreprésentation des femmes dans les réponses** puisqu'elles ne constituent que 45% des participants de l'OS3.
- Au moment de l'enquête, les répondants sont :
 - Pour 85% en emploi
 - Pour 10% au chômage.
 - Pour 3% en formation ou en reprise d'études.
- Parmi les répondants en emploi, près de 80% d'entre eux sont sur le marché du travail depuis 10 ans ou plus, dont 27% dans la même entreprise qu'à leur démarrage dans la vie active. 43% d'entre eux occupent le même poste depuis 1 à 4 ans, et 45% depuis 5 ans et plus. Nous sommes donc *a priori* face à **un public disposant d'une certaine ancienneté sur le marché du travail et ayant expérimenté la mobilité. Cela est conforme au profil « traditionnel » des bénéficiaires de la formation professionnelle.**

- **70% des répondants sont toujours dans l'entreprise où ils ont suivi la formation cofinancée par le FSE**, principalement au sein de PME (59%). Les autres entreprises sont des TPE (17%), des ETI (17%) et plus marginalement des grandes entreprises (7%).
- Enfin, pour les personnes en formation actuellement, le niveau des formations suivies est très hétérogène.

Niveau des formations suivies aujourd'hui par les répondants (tous n'ont pas tous répondu)

Niveau de formation	Nombre
Niveau III ou infra	5
Niveau IV	11

Niveau V	15
Niveau VI	18
Niveau VII	16
Autres / inclassable	36
TOTAL	101

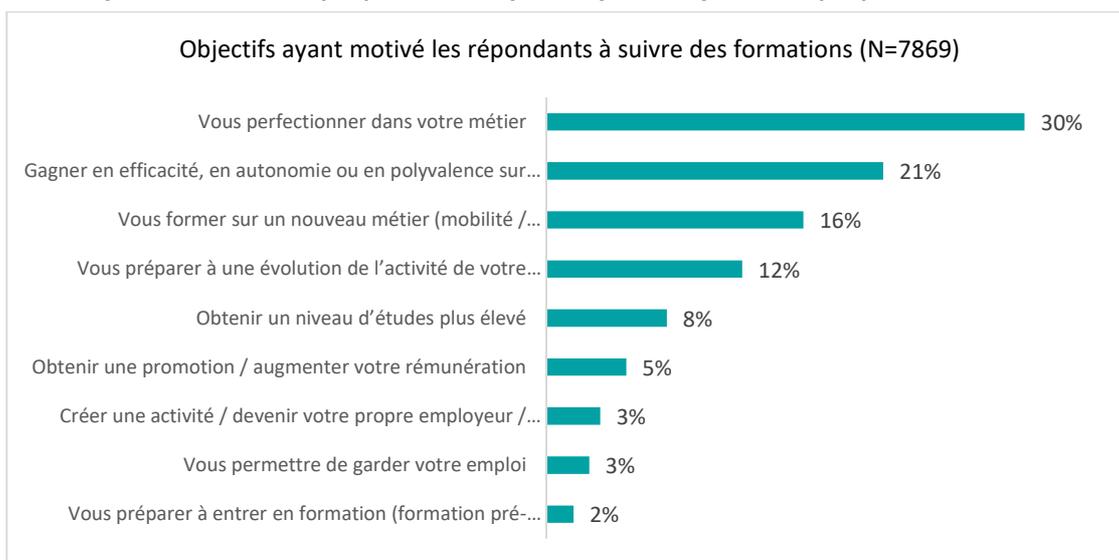
Les objectifs des participants dans le suivi des formations

Les deux principaux objectifs ayant guidé les répondants pour suivre la / les formation(s) sont :

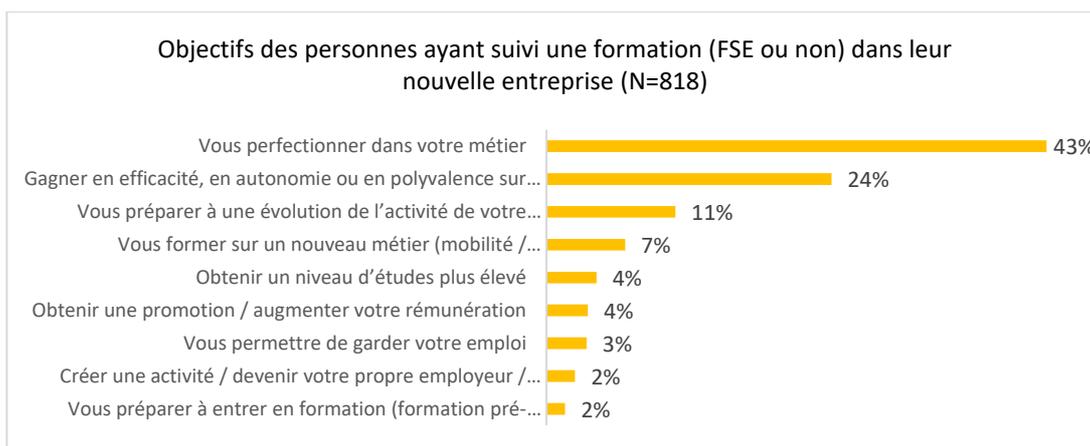
1. **le perfectionnement dans son métier (30%)**
2. **le gain en efficacité / autonomie / polyvalence sur son poste de travail (21%).**

Sont ensuite cités l'objectif de mobilité ou de reconversion professionnelle (16%) et celui de se préparer à une évolution de l'entreprise ou de son secteur d'activité (12%).

Nota : N est exprimé en nombre d'objectifs cités – un répondant peut citer plusieurs objectifs.

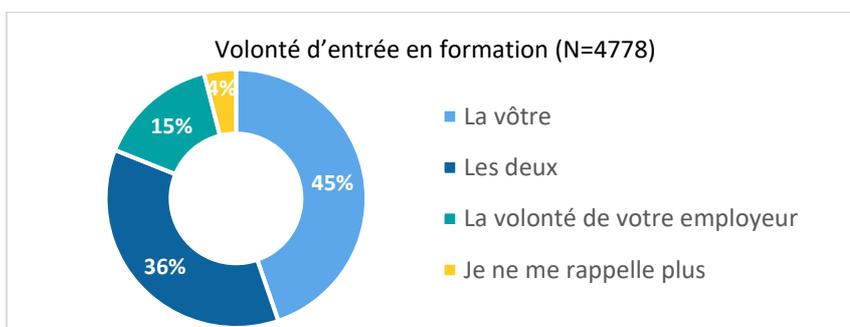


- La répartition de ces objectifs est très similaire à celle des objectifs cités par les personnes ayant suivi d'autres formations (de tous types) dans l'entreprise qu'ils ont intégrée après la / les formation(s) cofinancée par le FSE (cf. graphe suivant). **Il est toutefois à noter que la mobilité ou reconversion professionnelle revient plus souvent dans le cadre des formations FSE que dans les autres (+ 9 points).**



Le cadre de réalisation des formations

- 45% des répondants déclarent que le choix de réaliser une / des formation(s) découle de leur volonté et seulement 15% indiquent que ce choix venait de leur employeur uniquement. **41% des formations réalisées à l'initiative de l'employeur étaient obligatoires.**



➔ La majorité des actions financées au titre de l'OS3 sont des actions de formation à l'initiative des employeurs. Toutefois, **on observe une prédominance du choix « individuel » dans la réalisation des formations.**

- 77% des répondants indiquent que les formations s'inscrivent dans un projet professionnel.**

28% de ces personnes indiquent avoir élaboré leur projet en priorité grâce à l'aide de leur employeur, supérieur hiérarchique ou service RH (s'il y en a). 15% ont effectué un bilan de compétences avant d'entrer en formation.

Verbatim : élaboration du projet professionnel

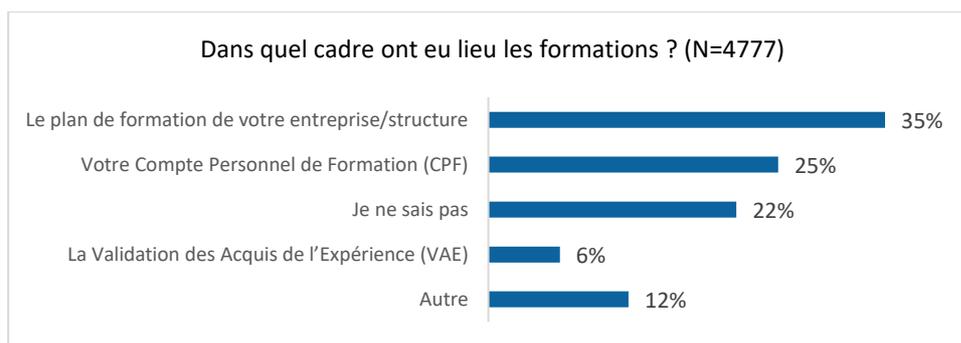
« J'avais besoin de ce bilan de compétence pour me positionner par rapport à mes compétences, mes pairs, sur le marché du travail »

« Projet mûrement réfléchi, avec plusieurs entretiens avec des professionnels des ressources humaines pour valider mon choix de reconversion professionnelle »

« Augmentation des compétences et éventuellement création ou reprise d'une entreprise »

- Le plan de formation de l'entreprise** ressort comme le cadre le plus récurrent pour les formations réalisées (35%). **Il est suivi du Compte personnel de formation (25%)⁴⁷.**

⁴⁷ A noter qu'au niveau national, seuls 1,7% des salariés du privé se sont formés avec le CPF en 2018 : [Le compte personnel de formation en 2018](#), DARES, février 2020



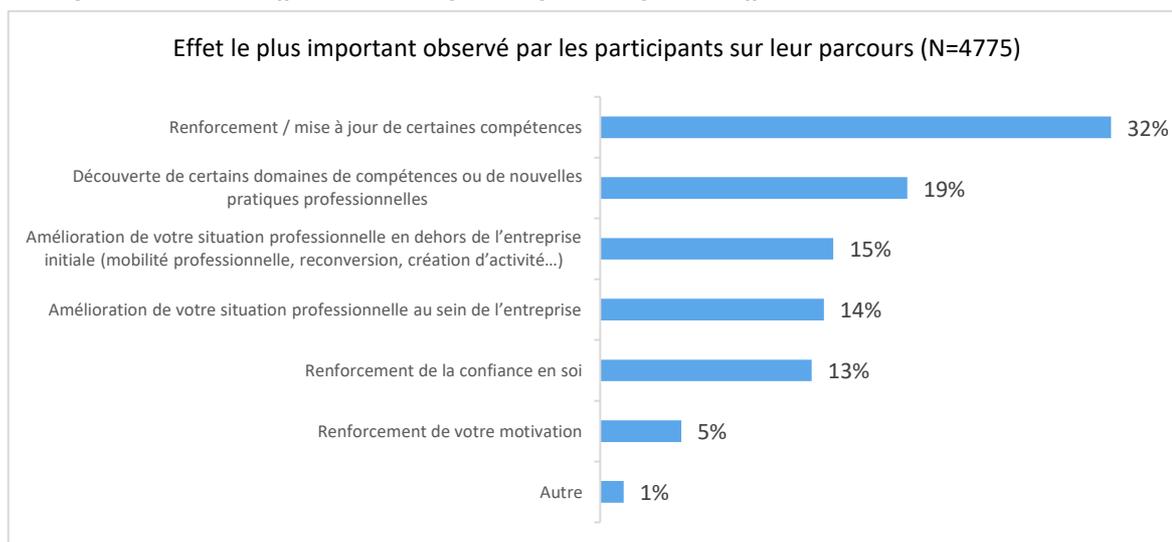
Dans le cas d'une réponse « Autre », les répondants indiquent avoir réalisé leur(s) formation(s) dans le cadre suivant : FONGECIF (13% des réponses « Autre ») ; Congé Individuel de Formation (12%), contrat de professionnalisation...

- 45% des répondants ayant cité la mobilité ou reconversion professionnelle en tant qu'objectif ont réalisé leur formation dans le cadre du CIF ou FONGECIF.

Les effets des formations sur le parcours des participants

- L'effet observé le plus fréquemment par les répondants est **le renforcement ou la mise à jour de certaines compétences qui concerne un participant sur 3**. Il est également considéré comme **l'effet le plus important pour leur parcours professionnel**, notamment pour les personnes dont la formation découle de la volonté de l'employeur.

Nota : N est exprimé en nombre d'effets cités – un répondant peut citer plusieurs effets.



Dans les réponses « Autre », on relève par exemple :

- Une amélioration de la qualité de vie au travail et du bien-être (y compris mental / psychologique), épanouissement personnel et professionnel ;
- Une amélioration des relations au sein de l'entreprise, dans les équipes ;
- Des découvertes humaines et professionnelles lors de la formation (échanges...) ;
- Une amélioration matérielle (rémunération, cadre de vie...) et de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle ;
- Un sentiment de reconnaissance, de dépassement de soi, prise de conscience du potentiel, plus de prise d'initiatives ;
- Obtention d'une qualification ou d'un diplôme plus élevé.

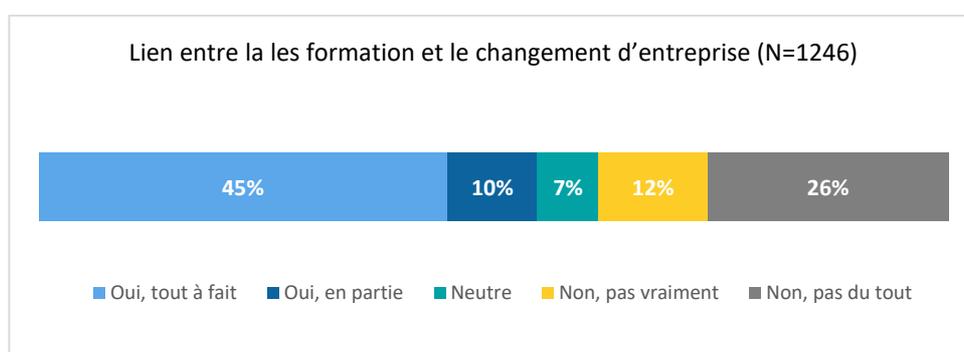
- En revanche, **l'amélioration de la situation professionnelle en dehors de l'entreprise initiale** (mobilité, reconversion, création d'activité...) est considérée comme l'effet le plus important pour le parcours professionnel des personnes dont la formation résulte d'une volonté « individuelle ».

→ **Les effets observés entrent ainsi en cohérence avec les principales motivations identifiées chez les participants** : le perfectionnement dans le métier ou le gain en efficacité / autonomie / polyvalence chez l'ensemble des participants, et le souhait de mobilité / reconversion professionnelle chez les personnes invoquant un choix « individuel » dans l'accès à la formation.

- Aujourd'hui, 50% des répondants occupent **un poste identique** à celui d'avant les formations. C'est particulièrement vrai pour les personnes qui ont suivi leur formation dans l'entreprise où ils travaillent toujours, à **88%**.

→ On constate donc que la formation n'a pas d'effet marqué **sur le changement de poste au sein de l'entreprise, au moins à court terme**.

- En parallèle, 55% des personnes ayant suivi leur formation dans leur ancienne entreprise indiquent que cela a eu un impact sur leur changement d'employeur.



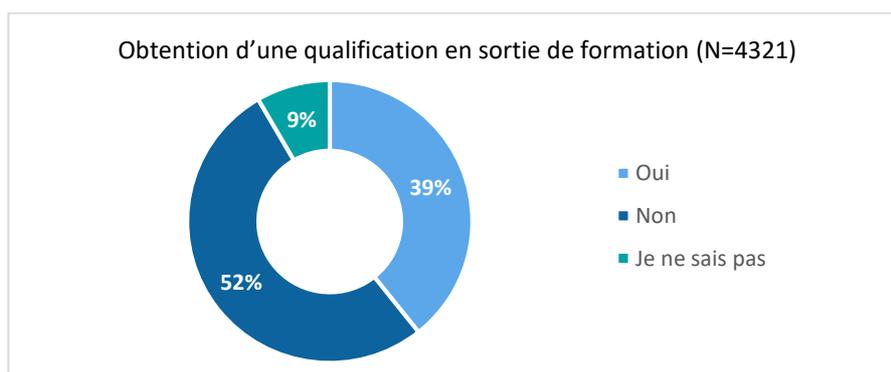
Verbatim : lien entre les formations et le départ de l'ancienne entreprise

Changement d'orientation, de secteur, de branche, reconversion... voire départ de l'entreprise : « Cette formation m'a permis de changer de métier » ; « J'ai changé d'orientation professionnelle suite à ma formation » ; « La formation m'a permis le changement d'emploi et d'entreprise ».

Obtention d'un diplôme ou d'une qualification supplémentaire, parfois dans un domaine différent, permettant le retour à l'emploi : « J'ai obtenu un diplôme dans un secteur très différent grâce à ce fonds » ; « J'ai passé un diplôme qualifiant et j'ai retrouvé du travail grâce à la formation ».

Amélioration de la situation : « Cette formation m'a permis d'avoir un emploi mieux rémunéré ».

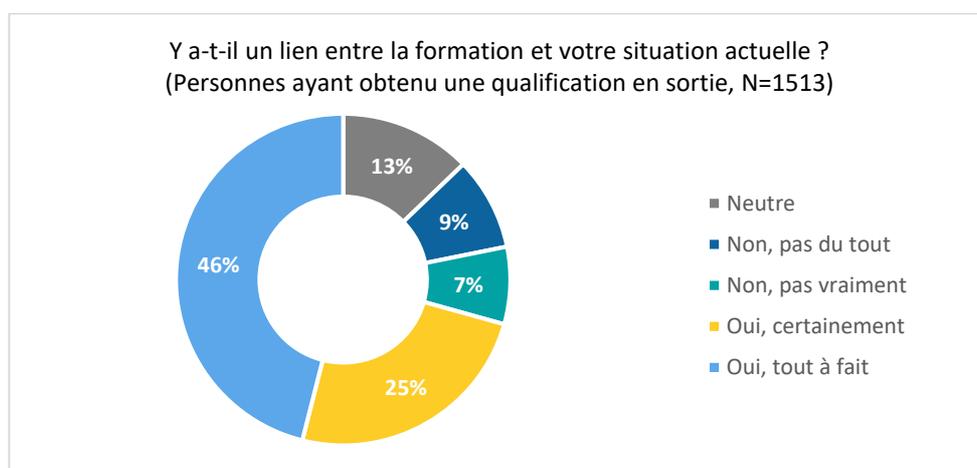
- À la suite des formations, **39% des répondants ont obtenu une qualification** (diplôme, titre ou certification professionnelle). Ce taux est plus élevé que celui observé sur l'ensemble de l'OS 3 (32%).



- Les personnes ayant obtenu une qualification sont globalement très satisfaites de leur situation actuelle, et ce notamment pour les personnes ayant changé de poste par rapport à l'époque de la formation : 57% d'entre elles sont tout à fait satisfaites de leur situation alors qu'elles occupent un poste différent, voire très différent, contre 40% pour les personnes n'ayant pas obtenu de qualification.

De manière générale, **les personnes ayant obtenu une qualification sont plus satisfaites de leur situation actuelle** (41% se déclarant « tout à fait satisfaites », soit 10 points de plus que pour l'ensemble des répondants).

- De plus, les personnes ayant obtenu une qualification indiquent plus fréquemment que la formation a eu un impact direct sur leur situation : 46% le considèrent tout à fait, contre seulement 12% pour les personnes n'ayant pas obtenu de qualification, et 25% au total.



➔ **L'obtention d'une qualification à la suite de la formation apparaît donc comme un élément déterminant** dans l'évolution et la qualité du parcours professionnel.

Verbatim : Influence de la formation sur votre situation actuelle (avec ou sans qualification)

« J'ai pu développer des compétences qui m'étaient totalement inconnues et donc je ne me sentais pas capable de réussir, et surtout la récupération d'une grande confiance en moi qui m'a permis d'atteindre mon but » ;

« Avec cette formation, j'ai obtenu la légitimité pour entrer dans le milieu qui m'intéressait » ;

« Les nouvelles compétences acquises m'ont permis de m'affirmer sur le poste que j'occupais et de prendre petit à petit de nouvelles responsabilités »

Les seniors bénéficient moins de la formation, mais celle-ci semble sécuriser efficacement leur parcours professionnel

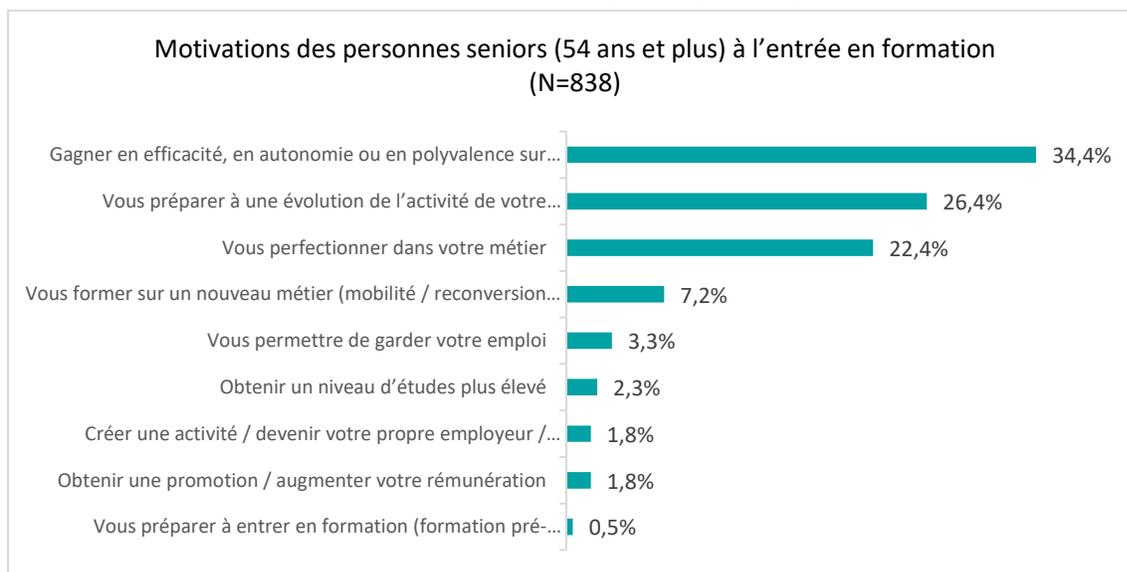
Les seniors actifs sont, comme à de nombreux égards, un public particulier pour la formation professionnelle dont ils bénéficient moins que les salariés plus jeunes et pour laquelle ils sont par ailleurs moins demandeurs.

- De même que sur l'OS1, les seniors sont directement touchés par les problématiques de l'objectif spécifique sans pour autant être particulièrement ciblés par les opérations financées. Ils font de fait partie des publics mobilisés dans les actions de formation professionnelle. Exemple : « *Le besoin de formation des seniors est arrivé rapidement et naturellement sur la table* », « *Avec la mutation des métiers vers le digital, les seniors ont un besoin de formation particulier* ». ⁴⁸
- Ils sont cependant plus difficiles à atteindre dans certains types d'actions, comme la validation des acquis de l'expérience (VAE). En effet, « *Dans une démarche de VAE, il est plus compliqué de mobiliser les seniors, car ils ne se projettent pas. La VAE étant diplôme qui va servir à une employabilité, ce n'est pas aussi évident pour ce public* » que pour d'autres. ⁴⁹

Dans l'enquête « Formation des actifs occupés », les seniors (54 ans ou plus à l'entrée en formation) représentent 10% des répondants (en valeur absolue : 492). L'OS3 regroupe 10 211 seniors au total, soit 9% du total des participants de l'OS. Ceux-ci sont donc bien représentés par rapport à l'Axe 2 dans son ensemble (10% de seniors participants) et légèrement surreprésentés vis-à-vis de l'OS.

- **L'enquête nous indique que les motivations principales des participants seniors pour suivre des formations sont le gain en efficacité, en autonomie ou en polyvalence sur le poste de travail ; la préparation à une évolution de l'activité de l'entreprise ou du secteur ; le perfectionnement dans son métier ne vient qu'en troisième position.**

Nota : N est exprimé en nombre de motivations citées – un répondant peut citer plusieurs motivations.

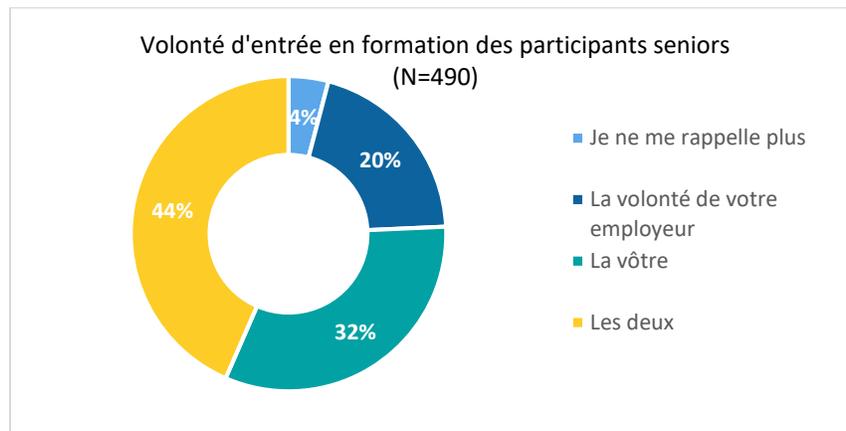


⁴⁸ Source : Entretien avec l'entreprise Corse Composites Aéronautique

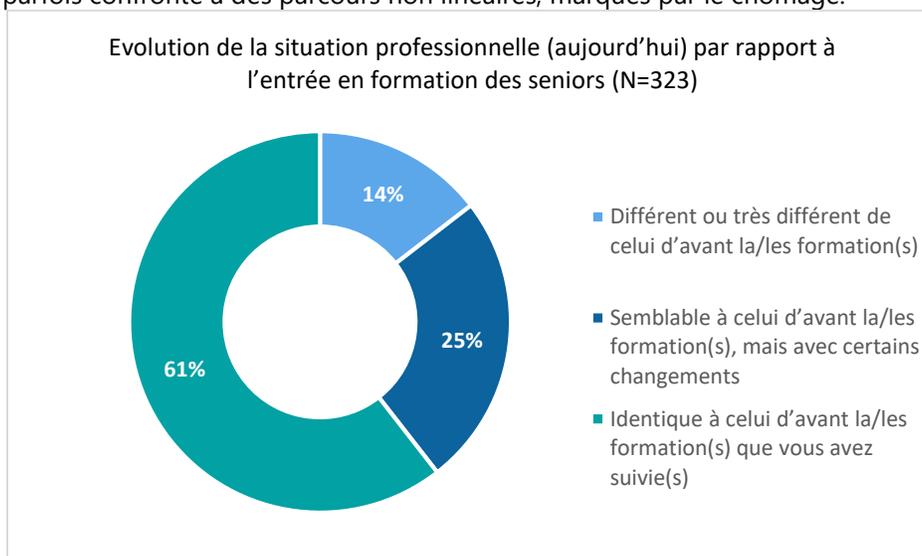
⁴⁹ Source : Entretien réalisé avec la CMA de Bourgogne-France-Comté

→ On constate ainsi la prégnance du souhait d'être **en adéquation avec les attentes relatives à son poste de travail, et son entreprise / secteur d'activité** (14 points de différence entre les répondants seniors et l'ensemble des répondants).

Les mutations récentes du marché de l'emploi et des compétences, à la fois recherchées et disponibles, pourraient expliquer ce besoin d'adaptation particulièrement fort pour les actifs seniors. Cela entre également en cohérence avec la part très importante de formations impulsées par les employeurs sur l'ensemble de l'OS (84%), et le fait que **les participants seniors indiquent plus fréquemment que les formations qu'ils ont suivies relèvent d'un choix de l'employeur** (32% des seniors indiquent que la formation provient de leur volonté individuelle, contre 45% à l'échelle de tous les répondants).



- Enfin, on observe que la majorité des participants seniors (61%) occupent aujourd'hui un poste identique à celui qu'ils occupaient au moment des formations. On peut donc penser que cette adéquation entre les objectifs à l'entrée et la situation de ces personnes aujourd'hui **témoigne d'une sécurisation des parcours** de ces participants en particulier, effet notable des formations sur ce public parfois confronté à des parcours non linéaires, marqués par le chômage.



4.4 Un OS 4 (CSP) très dynamique et pleinement adossé au dispositif du contrat de sécurisation professionnelle

Montants UE programmés (28.02.20) : 272 648 986 € (47% du total de l'Axe 2)

Taux de programmation : 90,8%

Nombre d'opérations : 49 (5% du total de l'Axe 2), toutes sur le volet national

Nombre de participants : 127 163 (50% du total de l'Axe 2)

La finalité de l'OS 4 est d'augmenter le nombre de salariés licenciés formés. Cet OS est adossé au dispositif du **Contrat de sécurisation professionnelle**.

Dynamique de programmation

La dynamique de programmation de l'OS 4 est spécifique. Le nombre d'opérations annuel est très stable entre 2015 et 2018 (et il n'y a plus qu'une seule opération en 2019 car Pôle Emploi est devenu l'unique opérateur) mais le montant et le nombre de participants varient en fonction des années. La programmation de l'OS est en fait articulée avec :

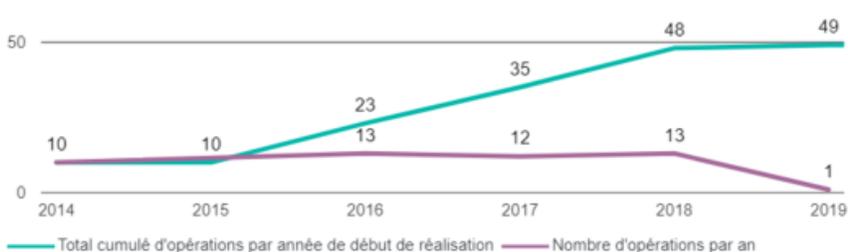
- d'une part la gouvernance et la dynamique même du dispositif CSP ;
- d'autre part la conjoncture économique (nombre de licenciements économiques, nombre d'adhésion au dispositif CSP⁵⁰, secteurs concernés...).

Le FSE a donc un effet sur le CSP essentiellement en termes de volume.

Evolution des Montants annuels et cumulés de programmation UE (par année de démarrage des opérations)



Evolution du nombre d'opérations (par an et en cumul annuel) (par année de début de réalisation)



⁵⁰ Si l'employeur est dans l'obligation de proposer le dispositif à tout salarié qui remplit les critères d'éligibilité, tous les licenciés économiques n'ont pas l'obligation d'entrer dans ce dispositif.



Les principaux opérateurs de l'OS4 sont les trois OPCA, devenus OPCO, **AGEFOS PME (opérations reprises par OPCO EP), OPCALIA (opérations reprises par AKTO) et Constructyts**. Ils représentent **59% des participants** et **48% des montants UE programmés sur cet OS**. Pour autant, des salariés de toutes les branches ont pu bénéficier du CSP. En effet, la concentration des crédits sur quelques OPCA/OPCO relève de choix stratégiques de positionnement entre OPCA/OPCO et branches professionnelles (avec des situations notamment de délégation de gestion).⁵¹

Des sorties en formation nombreuses

Si l'on considère les 44 opérations⁵² de l'OS 4, on note une progression de 11 points des participants en formation à la sortie, marquant ainsi des parcours longs de formation (contrairement à l'OS 3 où sont financés des parcours de formation plus courts).

Les participants adhérents au CSP ont en commun d'avoir fait l'objet d'un licenciement économique et sont dans des parcours de reclassement pouvant entraîner une reconversion professionnelle et une formation longue. Pour les sorties en emploi, les types d'emploi les mieux représentés sont les emplois durables (près de la moitié : 46%) et les emplois indépendants (28%).

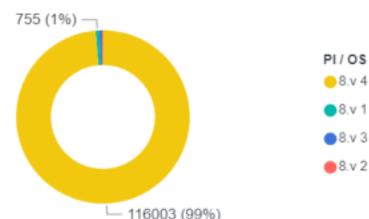
Résultats à la sortie	OS 1	OS 2	OS 3	OS 4	OS unique (8.vi)	Axe 2 (Total)	Pon FSE (Total)
Evolution du taux de participants en formation à la sortie par rapport à l'entrée	+1 pt	+1,5 pts	+0 pts	+11 pts	+5 pts	+6 pts	+4 pts

Les participants sans emploi à l'entrée : progression de l'accès à l'emploi et à la formation

Les 117 587 participants de l'axe 2 sans emploi à l'entrée (chômeurs et inactifs) sont principalement accompagnés à travers l'OS 4.

A la sortie des opérations, la part des participants en emploi est de 5% (46% accèdent à des emplois durables et 28% à des activités d'indépendant, création d'entreprises ; 25% à des emplois temporaires...) et la part des participants en formation à la sortie est de 11%.

Répartition des participants par OS



⁵¹ Source : Entretien réalisé avec France Compétences le 23/07/2020.

⁵² 49 opérations au total, 44 avec indicateurs participants entrée et sortie valides



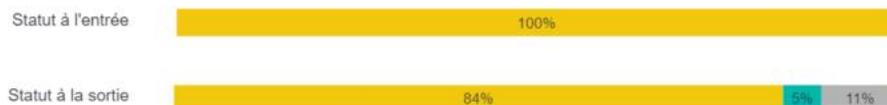
Particip. Ind entrée + sortie val.
117587

Part Entr+Sort val (%)
91,6

Particip. ayant quitté l'opé avant le terme prévu
1726

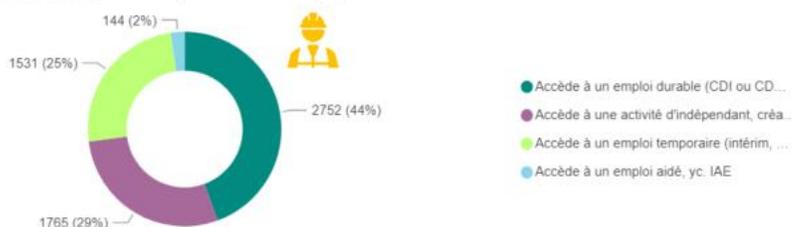
Part (%)
1,5

Evolution de la situation des participants



● Chômeur ● En emploi ● En formation ou à l'école ● Inactif

Type d'emploi à la sortie (pour ceux qui accèdent à l'emploi)



Résultat de l'enquête en ligne menée auprès des participants de l'OS4 : un retour à l'emploi marqué mais sans pouvoir dégager de conclusions significatives quant au rôle du CSP dans l'évolution du parcours professionnel

L'enquête

Une enquête a été menée auprès des participants de l'OS 4 sous forme d'un questionnaire transmis par mail portant sur la situation actuelle des répondants et leur retour d'expérience sur les mesures d'accompagnement dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Sur environ 86 400 participants dans la base, 70 891 ont pu être contactés (mails valides). Le questionnaire a été envoyé le 30 juin 2020 et l'enquête a été clôturée le 15 juillet (sans relance).

5 407 réponses sont exploitables, soit un **taux de réponse de près de 8%**. Les analyses présentées ci-après prennent en compte l'ensemble des retours. Il n'y a pas de redressement d'opéré. L'objectif de l'enquête était de pouvoir disposer d'une analyse qualitative du dispositif.

Profils des répondants

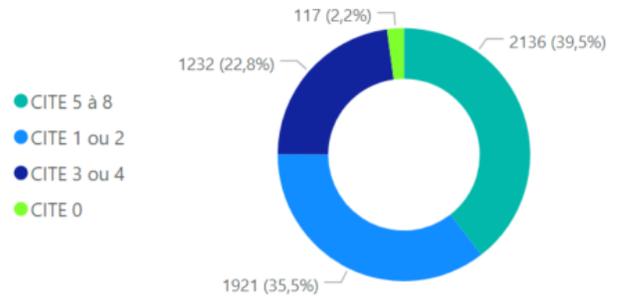
Les répondants bénéficiaires du CSP comptent un peu plus de femmes (52%) que d'hommes. Il y a donc une surreprésentation des femmes parmi les répondants puisque la part de femmes dans les bénéficiaires de l'OS 4 est de 42% (43% au niveau de l'Axe 2).

De même, une majorité de répondants ont entre 25 et 45 ans à l'entrée dans l'opération (48%). On constate une surreprésentation des seniors qui constituent 14% du total des répondants alors qu'ils représentent 11% sur l'OS4 (10% sur l'Axe 2 du POn).

Enfin, un peu plus d'un tiers des répondants a un niveau de qualification universitaire (CITE 5 à 8) ; et plus de 62% ont une qualification de niveau lycée ou universitaire (CITE 3 à 8). Parallèlement, près d'un tiers présente un niveau de qualification de niveau primaire ou collège (CITE 1 ou 2) et une minorité n'a pas reçu d'enseignement (CITE 0).

→ **Il y a donc une surreprésentation des répondants les plus qualifiés par rapport aux bénéficiaires du CSP et de l'Axe 2 en général.** Cette surreprésentation peut expliquer certains résultats de l'enquête.

Niveau de qualification à l'entrée dans l'opération
Réponses effectives : 5406
Taux de réponse : 99,9%



Pour comparaison :

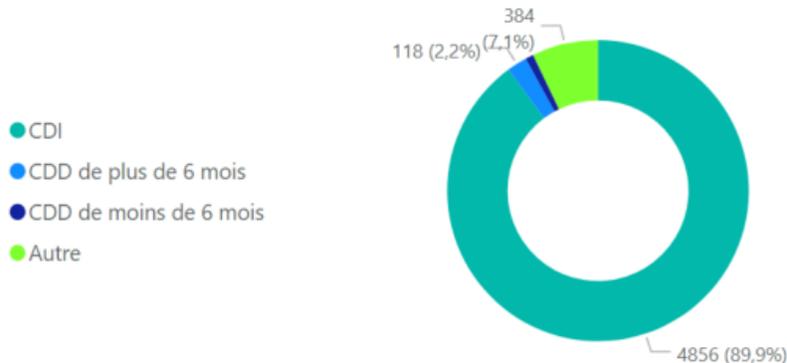
- La part de CITE 5 à 8 est de 30% parmi les bénéficiaires du CSP-OS 4 (31% parmi les bénéficiaires de l'Axe 2) ;
- La part de CITE 3 à 8 de 51% parmi les bénéficiaires du CSP-OS 4 (54 % parmi les bénéficiaires de l'Axe 2).

Par ailleurs, les répondants bénéficiaires du CSP disposaient à 90% d'un **emploi en CDI** avant leur licenciement.

Vous avez bénéficié du dispositif « Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) » entre 2014 et 2020. Quelle était la nature de votre contrat de travail à ce moment-là ?

Réponses effectives : 5404
Taux de réponse : 99,9%

Non-réponse(s) : 3
Modalité la plus citée : CDI



Près de la moitié d'entre eux présentaient une **ancienneté de 10 ans ou plus** dans leur entreprise **et** dans leur poste (46%) ; contre 36% une ancienneté de 5 ans ou moins.

De quelle ancienneté disposiez-vous dans votre entreprise avant de bénéficier du CSP ?

Réponses effectives : 5404
Taux de réponse : 99,9%

Ancienneté dans l'entrepr.	Nb	Part (%)
plus de 20 ans	875	
entre 10 et 15 ans	762	
entre 15 et 20 ans	597	
2 ans	507	
3 ans	465	
5 ans	336	
4 ans	335	
1 an	309	
7 ans	274	
10 ans	245	
8 ans	240	
6 ans	230	
9 ans	195	
Je ne sais pas	34	
Total	5404	

De quelle ancienneté disposiez-vous dans votre poste avant de bénéficier du CSP ?

Réponses effectives : 5404
Taux de réponse : 99,9%

Ancienneté dans le poste	Nb	Part (%)
entre 10 et 15 ans	796	14,7%
plus de 20 ans	730	13,5%
entre 15 et 20 ans	602	11,1%
2 ans	510	9,4%
3 ans	472	8,7%
5 ans	379	7,0%
4 ans	359	6,6%
1 an	318	5,9%
10 ans	312	5,8%
7 ans	262	4,8%
8 ans	221	4,1%
6 ans	215	4,0%
9 ans	178	3,3%
Je ne sais pas	50	0,9%
Total	5404	100,0%

Une analyse d'occurrences de mots concernant l'intitulé du poste occupé montre la part significative de postes à responsabilité puisque les 3 mots « responsable », « chef », et « directeur » figurent parmi les 10 mots le plus cités, « responsable » étant en tête de liste (cité par 14% des répondants).

Pouvez-vous nous préciser l'intitulé de votre poste que vous occupiez avant le contrat de sécurisation professionnelle ?

Réponses effectives : 5404

Taux de réponse : 99,9%

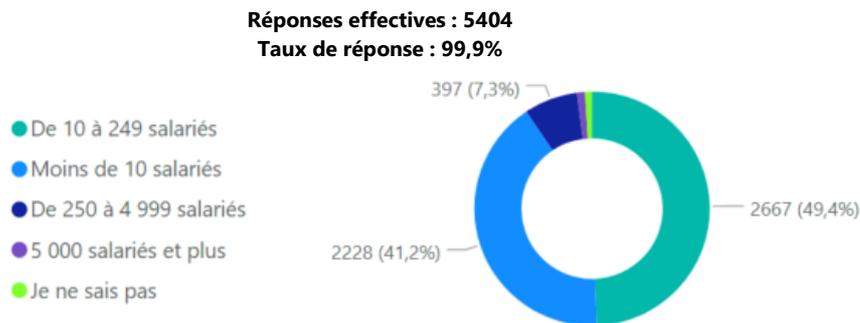
Non-réponse(s) : 3

Corpus (nombre total de mots) : 14492 ; Lexique (nombre de mots différents) : 1763 ; Mot le plus cité : responsable

Intitulé du poste précédemment occupé (liste non exhaustive)	Nb occurrences	Part (%)
Responsable	733	13,6%
Assistant	518	9,6%
Secrétaire	315	5,8%
Directeur	276	5,1%
Chef	250	4,6%
Vendeur (vendeuse)	216	4,0%
Chargé de projet, d'affaires, de communication,...	139	2,6%
Agent	131	2,4%
Comptable	119	2,2%
Employé	114	2,1%
Conducteur	92	1,7%
Conseiller	73	1,4%
...		

➔ **90% des répondants étaient employés dans des TPE-PME avant leur licenciement.**

Quelle était la taille de l'entreprise dans laquelle vous étiez salarié avant votre licenciement ?

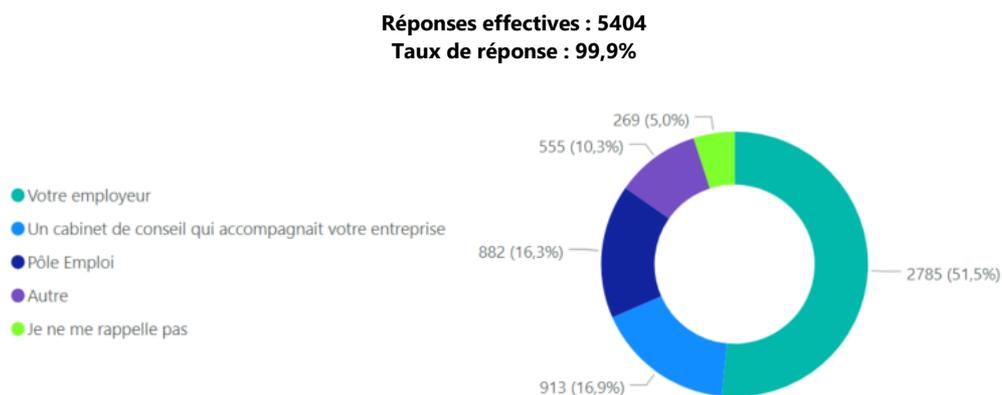


Près de 45% des répondants sont entrés dans le dispositif CSP dès les deux premières années de programmation en 2014 et 2015 ; un tiers est entré en 2016-2017 et moins d'un quart en 2018-2019. Cela entre en cohérence avec la dynamique observée au long de la programmation (Cf. supra).

L'accompagnement par le CSP : une bonne qualité des formations et du suivi individuel

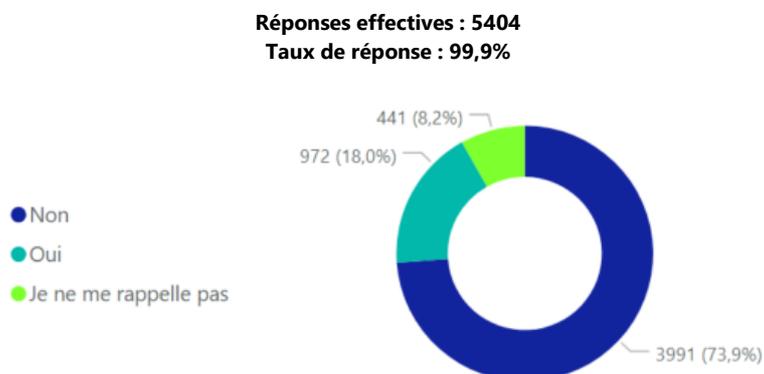
Plus de la moitié des répondants ont été informés de l'existence du CSP par leur employeur ; moins de 20% par un cabinet de conseil ou par Pôle Emploi.

Vous avez été informé(e) de l'existence du CSP par :



Près des trois quarts des répondants n'ont pas réalisé de bilan de compétences avant de bénéficier du CSP.

Avez-vous réalisé un bilan de compétences avant de bénéficier du CSP ?



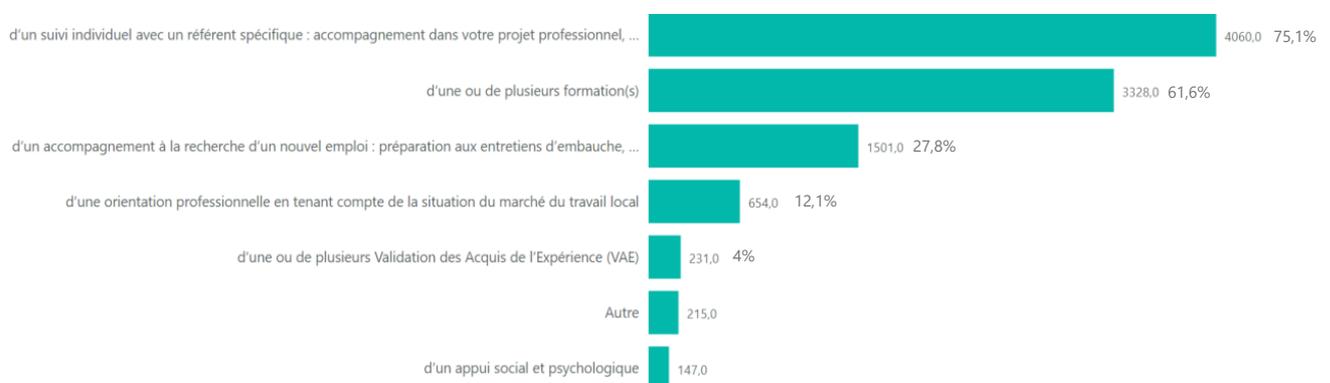
Bien qu'au cœur du dispositif⁵³, seuls les trois quarts des répondants indiquent avoir bénéficié d'un suivi individuel dans le cadre du CSP.

→ Cela témoigne du fait que, malgré une individualisation forte du dispositif, l'accompagnement n'est pas perçu en tant que tel par tous les participants.

A noter qu'une majorité **des répondants signalent qu'ils n'ont pas eu accès à une orientation professionnelle tenant compte de la situation du marché du travail local dans le cadre du CSP.** Ceci pouvant interroger la performance du dispositif.

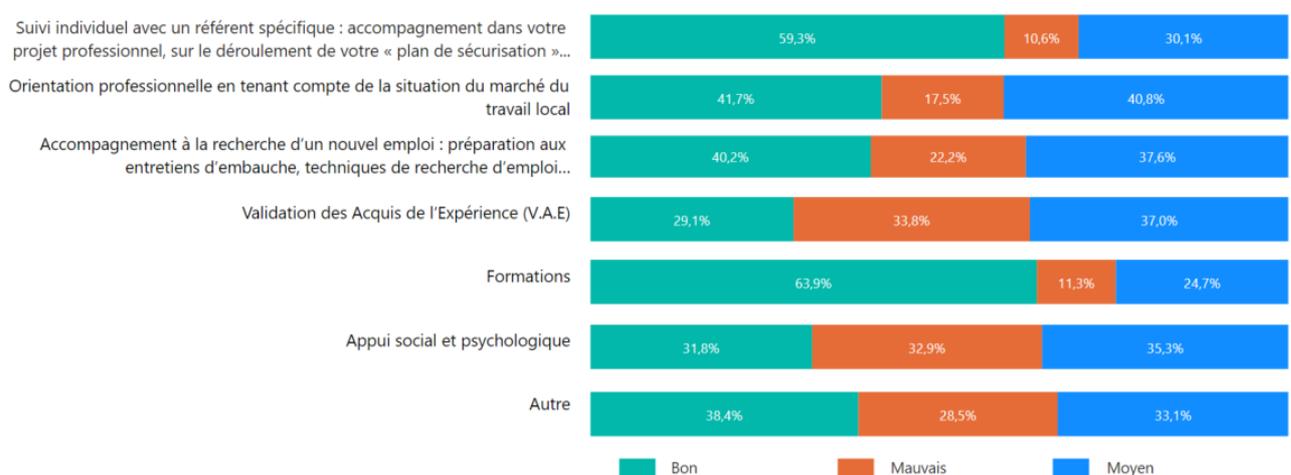
Vous avez bénéficié, au cours du dispositif :

Réponses effectives : 5404
Taux de réponse : 99,9%



64% des répondants ont jugé bonne la qualité de l'accompagnement pour les formations ; 60% pour le suivi individuel. Les avis sont plus mesurés pour l'accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi ou l'orientation professionnelle tenant compte de la situation du marché local ; et beaucoup plus réservés concernant l'appui social et psychologique.

Comment jugez-vous la qualité de cet accompagnement (mauvais / moyen / bon) :



Près des trois quarts des répondants (73,1%) ont bénéficié d'un accompagnement d'un an (soit la durée réglementaire de 12 mois).

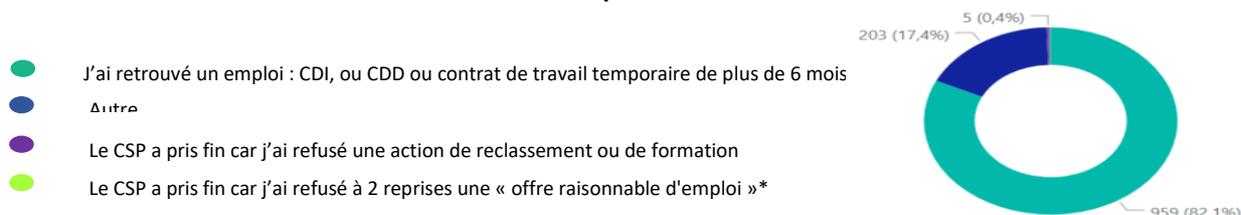
⁵³ Cf. articles 9 et 10 du chapitre III de l'Arrêté du 16 avril 2015 relatif à l'agrément de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (version initiale).

La majorité de ceux qui ont quitté le dispositif avant son terme l'ont fait parce qu'ils avaient retrouvé un emploi. Pour ces derniers, **le suivi du dispositif a contribué pour moitié d'entre eux à retrouver un emploi plus tôt.** A noter que 80% des répondants n'ont pas eu d'activité professionnelle rémunérée durant l'accompagnement en CSP.

Pour les 203 répondants ayant indiqué un autre motif de sortie du dispositif avant la fin, différents points sont invoqués : création d'entreprise, maladie ou congé maternité, amorce d'une formation, CDD...

Pourquoi avez-vous quitté le dispositif avant sa fin ?

Réponses effectives : 1 168
Taux de réponse : 100%

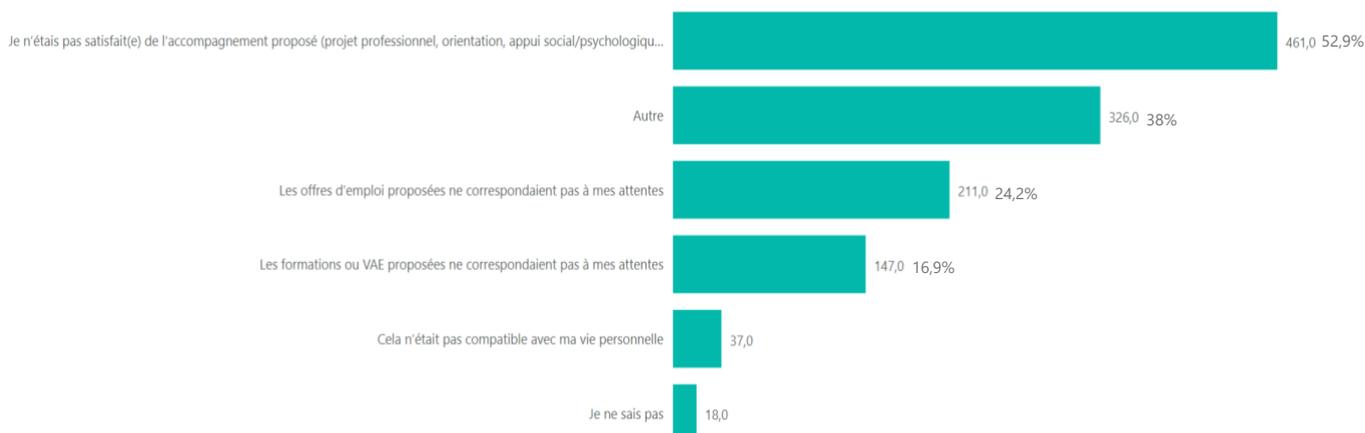


Seuls 16% des répondants ont indiqué avoir rencontré des difficultés lors de leur CSP, principalement liées à un sentiment d'inadéquation entre l'accompagnement et les attentes initiales : insatisfaction vis-à-vis de l'accompagnement proposé (52%) et autres raisons (40%) exprimées qualitativement, liées :

- Aux modalités administratives de suivi :
 - o délais pour constituer un dossier de demande de formation ou de suivi en regard de la durée du CSP de date à date,
 - o difficultés de communication entre services,
 - o changement de prestataire d'accompagnement par Pôle Emploi en cours d'accompagnement et turn-over au sein des structures de prise en charge,
 - o complexité des démarches,
 - o changement dans les dispositifs de formation,
 - o impossibilité de démarrer une activité indépendante sans sortir du dispositif...
- A des difficultés de financement de formation ;
- A des difficultés pour accéder aux formations souhaitées ou à un bilan de compétences ;
- A une insatisfaction vis-à-vis de la qualité des formations ou de l'accompagnement par Pôle emploi, notamment en regard des procédures de création d'entreprise (« méconnaissance ») ;
- A la situation individuelle des participants (problème de santé, âge avancé, handicap, éloignement géographique, congé maternité, difficultés psychologiques...)

Quelles difficultés avez-vous rencontrées ?

Réponses effectives : 872



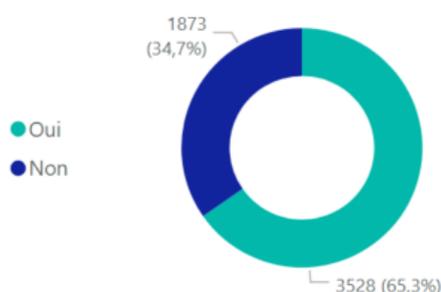
Un taux de retour à l'emploi à l'issue du CSP significatif pour les répondants, notamment pour la tranche d'âge 25-45 ans

Près des deux tiers des répondants ont retrouvé un emploi à l'issue du dispositif (après les 12 mois d'accompagnement). Ce taux est équivalent à l'ensemble des bénéficiaires du CSP (67% ayant retrouvé un emploi mais après 24 mois)⁵⁴. Cet écart pourrait être interprété en considérant que les adhérents au CSP dans son ensemble n'ont pas nécessairement bénéficié d'une formation, alors que c'est le cas pour les participants de l'OS 4.

→ Les parcours des répondants sont donc différents des autres et peuvent être caractérisés par un effet de « lock-in » : l'accès à la formation peut les avantager sur le long terme, mais à court terme leur retour à l'emploi est différé.

A la fin du CSP, avez-vous retrouvé un emploi ?

Réponses effectives : 5401



Le taux de retour à l'emploi des adhérents du CSP est plus important que pour les autres demandeurs d'emploi : en effet, selon une analyse de la DARES⁵⁵, 18 mois après leur inscription à Pôle emploi, le taux d'emploi des adhérents au CSP « proche de celui des autres demandeurs d'emploi [...] mais à caractéristiques individuelles similaires (âge, diplôme...), les bénéficiaires du CSP sont plus souvent en emploi que les autres. » Les adhérents au CSP occupent également plus souvent des emplois durables, et ont beaucoup plus souvent effectué une formation durant les 12 mois qui suivent l'inscription à Pôle emploi –entre 14 % et 19 %, contre 6 % au maximum pour les autres DE.

Toutes dates d'entrée confondues, **les profils de participants qui se distinguent par de meilleurs taux de retour à un emploi** à l'issue du CSP sont liés à :

- **L'âge** : ce critère est celui qui impacte le plus nettement le retour à l'emploi avec un écart de plus de 30 points entre l'accès à l'emploi des 25-45 ans (73%) et des plus de 54 ans (40%) ;
- **L'ancienneté dans l'entreprise avant licenciement** : d'après ce critère, les participants ayant 2 ans et 4 ans d'ancienneté obtiennent un meilleur taux de retour à l'emploi (73%) (ils ne représentent que 25% des répondants) que ceux dont l'ancienneté dépasse 5 ans, sachant que ceux ayant plus de 15 ans d'entreprise ont le moins bon taux de retour (moins de 60%) à noter également que l'ancienneté peut être directement liée à l'âge des participants notamment pour ceux ayant plus de 15 ans d'ancienneté ce qui explique aussi les résultats moins bons pour cette catégorie de personnes ;
- **Le sexe** : le taux de retour est supérieur de 2 points pour les hommes (66%) ;
- **La taille de l'entreprise avant licenciement** : le taux de retour à l'emploi est meilleur dans les grandes entreprises de plus de 250 salariés (supérieur de 2 points par rapport aux TPE et PME).

⁵⁴ Les salariés licenciés pour motif économique. Le contrat de sécurisation professionnelle de 2015 a-t-il accéléré le retour à l'emploi durable de ses bénéficiaires ?, DARES, Janvier 2020

⁵⁵ Le contrat de sécurisation professionnelle favorise-t-il la reprise d'emploi des licenciés économiques qui y adhèrent ?, DARES, Mars 2017

- ➔ Le retour à l'emploi est plus marqué pour les profils minoritaires ayant répondu à l'enquête (Cf. *supra*) : en effet la majorité des répondants disposaient d'une longue ancienneté (+10 ans) dans leur entreprise avant le licenciement, et celle-ci était majoritairement une TPE-PME.
- ➔ **A contrario**, le niveau de qualification n'a pas de réel effet sur le retour à l'emploi (environ 65% pour chaque niveau de qualification ont retrouvé un emploi)

		Emploi retrouvé suite au CSP				Total Effectifs	Total % Rep.
		Oui		Non			
Classe d'âge à l'ENTREE		Effectifs	% Rep.	Effectifs	% Rep.		
Entre 25 et 45 ans		1 911	73,9%	675	26,1%	2 586	100,0%
Entre 45 et 55 ans		1 231	62,9%	727	37,1%	1 958	100,0%
Entre 55 et 65 ans		306	40,3%	454	59,7%	760	100,0%
Moins de 25 ans		77	84,6%	14	15,4%	91	100,0%
Plus de 65 ans (vide)		1	33,3%	2	66,7%	3	100,0%
Total général		3 528	65,3%	1 873	34,7%	5 401	100,0%

Ancienneté dans l'entreprise		Effectifs		Effectifs		Total Effectifs	Total % Rep.
		Effectifs	% Rep.	Effectifs	% Rep.		
1 an		222	71,8%	87	28,2%	309	100,0%
2 ans		371	73,2%	136	26,8%	507	100,0%
3 ans		329	70,8%	136	29,2%	465	100,0%
4 ans		245	73,1%	90	26,9%	335	100,0%
5 ans		214	63,7%	122	36,3%	336	100,0%
6 ans		158	68,7%	72	31,3%	230	100,0%
7 ans		182	66,4%	92	33,6%	274	100,0%
8 ans		151	62,9%	89	37,1%	240	100,0%
9 ans		122	62,6%	73	37,4%	195	100,0%
10 ans		158	64,5%	87	35,5%	245	100,0%
entre 10 et 15 ans		484	63,7%	276	36,3%	760	100,0%
entre 15 et 20 ans		354	59,3%	243	40,7%	597	100,0%
plus de 20 ans		515	58,9%	359	41,1%	874	100,0%
Je ne sais pas		23	67,6%	11	32,4%	34	100,0%
Total général		3 528	65,3%	1 873	34,7%	5 401	100,0%

Sexe		Effectifs		Effectifs		Total Effectifs	Total % Rep.
		Effectifs	% Rep.	Effectifs	% Rep.		
FEM		1 805	64,4%	999	35,6%	2 804	100,0%
HOM		1 722	66,3%	874	33,7%	2 596	100,0%
(vide)		1	100,0%	0,0%		1	100,0%
Total général		3 528	65,3%	1 873	34,7%	5 401	100,0%

Taille de l'entreprise avant licenciement		Effectifs		Effectifs		Total Effectifs	Total % Rep.
		Effectifs	% Rep.	Effectifs	% Rep.		
Moins de 10 salariés		1 459	65,5%	768	34,5%	2 227	100,0%
De 10 à 249 salariés		1 731	65,0%	934	35,0%	2 665	100,0%
De 250 à 4 999 salariés		267	67,3%	130	32,7%	397	100,0%
5 000 salariés et plus		35	58,3%	25	41,7%	60	100,0%
Je ne sais pas		36	69,2%	16	30,8%	52	100,0%
Total général		3 528	65,3%	1 873	34,7%	5 401	100,0%

Niveau de qualification	Effectifs % Rep.		Effectifs % Rep.			
	Effectifs	% Rep.	Effectifs	% Rep.		
CITE 0	77	65,8%	40	34,2%	117	100,0%
CITE 1 ou 2	1 264	65,8%	656	34,2%	1 920	100,0%
CITE 3 ou 4	797	64,7%	434	35,3%	1 231	100,0%
CITE 5 à 8	1 389	65,2%	743	34,8%	2 132	100,0%
(vide)	1	100,0%		0,0%	1	100,0%
Total général	3 528	65,3%	1 873	34,7%	5 401	100,0%

Si l'on considère la part de participants ayant retrouvé un emploi suite au CSP selon la date d'entrée dans le dispositif, il est intéressant de noter que :

- La part la plus élevée concerne les participants entrés en 2015 dans le dispositif (69%, soit 4 points de plus que toutes dates d'entrée confondues).
- Ce taux diminue ensuite régulièrement, entre 2016 et 2019, à mesure que l'on avance dans la programmation. Le contexte économique peut expliquer le fait qu'il y ait eu moins de licenciements et donc de CSP sur cette période.

Retour à l'emploi suite au CSP						
Année d'entrée	Oui		Non		Total Effectifs	Total % Rep.
	Effectifs	% Rep.	Effectifs	% Rep.		
2014	1 024	68,8%	465	31,2%	1 489	100,0%
2015	657	69,1%	294	30,9%	951	100,0%
2016	596	66,1%	306	33,9%	902	100,0%
2017	593	65,5%	312	34,5%	905	100,0%
2018	618	57,1%	464	42,9%	1 082	100,0%
2019	39	54,9%	32	45,1%	71	100,0%
	1	100,0%		0,0%	1	100,0%
Total général	3 528	65,3%	1 873	34,7%	5 401	100,0%

Une nouvelle convention du CSP est entrée en vigueur le **26 janvier 2015**. Selon une étude de la DARES⁵⁶, « dans les 24 mois suivant leur adhésion au dispositif, 67% des bénéficiaires du CSP de 2015 ont accédé à un emploi, contre 62% pour ceux de la précédente convention ».

➔ Indépendamment de la date d'entrée dans le CSP, les chiffres globaux émanant de notre enquête auprès des participants sont assez proches de ceux de la DARES, puisque globalement 65% des participants indiquent avoir accédé à un emploi à l'issue du CSP.

En revanche, les analyses ne permettent pas de souligner l'impact de la nouvelle convention⁵⁷. En effet, si l'on considère les participants entrés dans l'opération :

- En 2014, avant la nouvelle convention CSP (soit avant le 01/02/2015) ;
- En 2015, dans les 12 mois après la nouvelle convention (soit entre le 01/02/2015 et le 01/02/2016) ;
- Dans les 12 à 24 mois après la nouvelle convention (soit entre le 01/02/2016 et 01/02/2017) ;
- Après 2017.

⁵⁶ Les salariés licenciés pour motif économique. Le Contrat de Sécurisation Professionnelle de 2015 a-t-il accéléré le retour à l'emploi durable de ses bénéficiaires ?, DARES, Janvier 2020

⁵⁷ Les principales évolutions du dispositif sont : la possibilité de prolonger la durée du CSP en cas de reprise d'activité rémunérée ; le renforcement de l'accès à la formation, avec l'orientation vers les formations éligibles au CPF ; la baisse de l'indemnisation à 75% du salaire journalier de référence brut (au lieu de 80%) ; la création d'une prime au reclassement ; l'assouplissement des conditions d'accès à l'indemnité différentielle de reclassement, avec la suppression du seuil de 15% ; l'abaissement à 3 jours de la durée minimale des périodes de travail rémunéré pendant le CSP (au lieu de 15 jours).

On observe une relative stabilité du retour à l'emploi entre les répondants qui relevaient encore de l'ancienne convention et ceux entrés dans les 12 mois après la nouvelle convention, puis une évolution à la baisse.

Date d'entrée dans l'opération en regard de la nouvelle convention CSP	Emploi retrouvé suite au CSP				Total Effectifs	Total % Rep.
	Oui		Non			
	Effectifs	% Rep.	Effectifs	% Rep.		
Avant nouv conv CSP	1 101	68,9%	497	31,1%	1 598	100,0%
dans les 12 mois après nouv conv CSP	631	68,7%	288	31,3%	919	100,0%
entre 12 et 24 mois après nouv conv CSP	620	66,5%	313	33,5%	933	100,0%
entrée après 2017	1 175	60,3%	775	39,7%	1 950	100,0%
(vide)	1	100,0%		0,0%	1	100,0%
Total général	3 528	65,3%	1 873	34,7%	5 401	100,0%

En revanche, à l'échelle du CSP, on note un effet positif de la convention de 2015 sur les retours à l'emploi des adhérents qui s'effectuent plus rapidement et dans de plus grandes proportions. En effet, « il apparaît que les bénéficiaires de la convention 2015 ont 1,3 fois plus de chances » d'accéder à un emploi dans les 24 mois suivant l'inscription à Pôle emploi, comparé aux adhérents de l'ancienne convention de 2011.⁵⁸

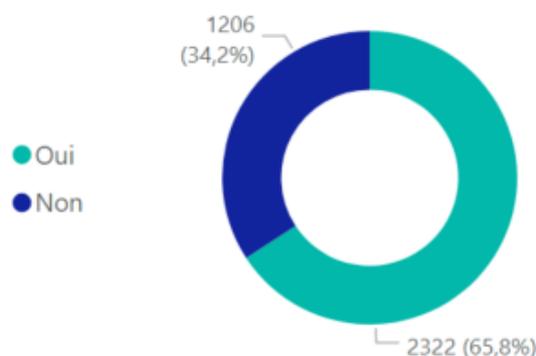
Il est à noter que les répondants à l'enquête auraient un parcours moins marqué par le retour à l'emploi que dans l'ensemble du dispositif, sans que l'on puisse expliquer les raisons.

Le retour à l'emploi des participants est stable, mais associé à des changements dans leur situation professionnelle

Les deux tiers des répondants ayant retrouvé un emploi indiquent toujours occuper cet emploi aujourd'hui.

Si oui, occupez-vous toujours cet emploi ?

Réponses effectives : 3528
Taux de réponse : 100%



⁵⁸ Les salariés licenciés pour motif économique. Le Contrat de Sécurisation Professionnelle de 2015 a-t-il accéléré le retour à l'emploi durable de ses bénéficiaires ?, DARES, Janvier 2020

Si l'on considère la stabilité de l'emploi comme suite au CSP selon la date d'entrée dans le dispositif, **la part d'emplois durables (c'est-à-dire toujours occupés aujourd'hui) est supérieure à 60% pour les participants entrés dans le dispositif à partir de 2015**, alors que cette part est de 55% pour les participants entrés en 2014 (soit une différence de 5 points).

Année d'entrée	Emploi toujours occupé				Total Effectifs	Total % Rep.
	Oui		Non			
	Effectifs	% Rep.	Effectifs	% Rep.		
2014	568	55,5%	456	44,53%	1 024	100,0%
2015	414	63,0%	243	36,99%	657	100,0%
2016	406	68,1%	190	31,88%	596	100,0%
2017	414	69,8%	179	30,19%	593	100,0%
2018	486	78,6%	132	21,36%	618	100,0%
2019	33	84,6%	6	15,38%	39	100,0%
	1	100,0%		0,00%	1	100,0%
Total général	2 322	65,8%	1 206	34,18%	3 528	100,0%

Date d'entrée	Emploi toujours occupé				Total Effectifs	Total % Rep.
	Oui		Non			
	Effectifs	% Rep.	Effectifs	% Rep.		
Avant nouv conv CSP	616	55,9%	485	44,05%	1 101	100,0%
dans les 12 mois après nouv conv CSP	398	63,1%	233	36,93%	631	100,0%
entre 12 et 24 mois après nouv conv CSP	424	68,4%	196	31,61%	620	100,0%
entrée après 2017	883	75,1%	292	24,85%	1 175	100,0%
(vide)	1	100,0%		0,00%	1	100,0%
Total général	2 322	65,8%	1 206	34,18%	3 528	100,0%

➔ Selon la DARES, un meilleur accès à l'emploi durable a pu être observé avec la Convention de 2015 du CSP (5 points de différence dans l'accès à l'emploi selon la Convention). **Les résultats de l'enquête semblent donc confirmer cette tendance.**

Une analyse chronologique de la situation actuelle pour ceux qui n'avaient pas retrouvé d'emploi à la sortie du CSP montre que :

- La part de ceux qui ont accédé à un emploi salarié depuis la sortie est plus forte pour ceux entrés en 2014 et 2015 que pour ceux entrés récemment ;
- La part de ceux qui ont accédé à une activité d'indépendant depuis la sortie et la part de ceux qui sont encore demandeurs d'emploi sont plus fortes pour ceux entrés récemment.

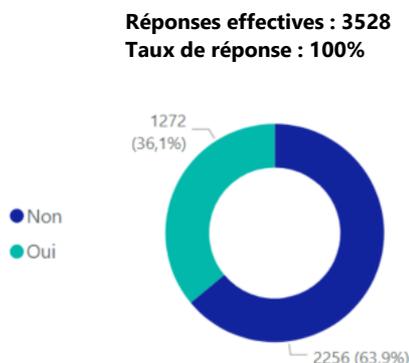
Cela entre en cohérence avec les chiffres recueillis plus haut quant au taux de retour à l'emploi directement en sortie du CSP selon l'année ; on pourrait en déduire que le dispositif a été particulièrement efficace en 2014-2015 ou que la conjoncture économique s'est détériorée depuis, rendant le retour à l'emploi plus difficile pour les adhérents.

Situation actuelle pour ceux qui n'avaient pas retrouvé d'emploi à l'issue du CSP

Année d'entrée	Emploi salarié		Activité indépendante (chef(fe) d'entreprise, auto-entrepreneur(se), professions libérales, artisan...)		Chômage / recherche d'emploi		Sans emploi mais vous ne recherchez pas un emploi (parentalité, au foyer, maladie...)		Formation, reprise d'études		Autre		Total Effectifs	Total % Rep.
	Effectifs	% Rep.	Effectifs	% Rep.	Effectifs	% Rep.	Effectifs	% Rep.	Effectifs	% Rep.	Effectifs	% Rep.		
2014	197	42,4%	58	12,5%	118	25,4%	13	2,8%	1	0,2%	78	16,8%	465	100,0%
2015	120	40,8%	40	13,6%	70	23,8%	8	2,7%	3	1,0%	53	18,0%	294	100,0%
2016	122	39,9%	44	14,4%	92	30,1%	6	2,0%	1	0,3%	41	13,4%	306	100,0%
2017	98	31,4%	35	11,2%	115	36,9%	7	2,2%	8	2,6%	49	15,7%	312	100,0%
2018	98	21,1%	65	14,0%	223	48,1%	5	1,1%	12	2,6%	61	13,1%	464	100,0%
2019	7	21,9%	7	21,9%	15	46,9%		0,0%	2	6,3%	1	3,1%	32	100,0%
Total général	642	34,3%	249	13,3%	633	33,8%	39	2,1%	27	1,4%	283	15,1%	1 873	100,0%

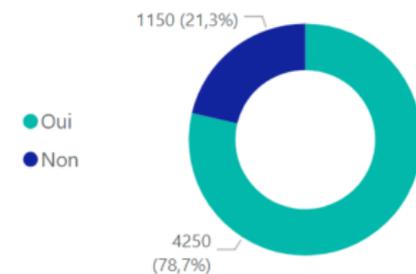
L'emploi retrouvé à l'issue du CSP est perçu comme différent de celui qui était précédemment occupé par près de 64% des répondants, que ce soit du point de vue du niveau de responsabilité ou de la rémunération.

Si vous avez retrouvé un emploi à la fin du CSP, est-ce que cet emploi est/était similaire à celui que vous occupiez (niveau de responsabilité, niveau de rémunération) ?



Votre situation actuelle est-elle différente de celle dans laquelle vous étiez avant votre entrée en CSP ?

Réponses effectives : 5400
Taux de réponse : 99,9%



Réponses effectives : 4 250

Si oui, pouvez-vous préciser pourquoi?	Nb	Part (%)
Un nouveau métier	1152	27,1%
Une meilleure rémunération / Moins bonne rémunération	954	22,4%
Un nouvel environnement de travail	700	16,5%
Un poste plus épanouissant / Un poste moins épanouissant	637	15,0%
Autre	504	11,9%
Plus de responsabilité / Moins de responsabilité	303	7,1%
Total	4250	100,0%

L'évolution est jugée positive : près de 80% des répondants soulignent une évolution entre leur situation avant leur entrée en CSP et aujourd'hui.

Et, plus de **70% d'entre eux jugent cette évolution favorable (34% de tout à fait satisfaits et 37% de plutôt satisfaits)**, notamment du fait de l'accès à un nouveau métier ou d'une évolution de la rémunération (ces éléments peuvent être en partie expliqués par le profil de répondants).

Ces chiffres entrent en cohérence avec ce qui peut être observé par ailleurs. En effet selon la DARES⁵⁹, plus de 80% des adhérents au CSP qui sont en emploi salarié au 18^e mois après la sortie se disent satisfaits (« tout à fait » ou « plutôt ») de cet emploi.

Parmi les répondants qui n'avaient pas retrouvé d'emploi à la sortie du CSP, 34% indiquent être encore en recherche d'emploi aujourd'hui ; 34% ont retrouvé un emploi salarié ; 15% indiquent une autre situation (majoritairement l'accès à la retraite) ; 13% l'accès à une activité d'indépendant.

Si non, quelle est votre situation actuellement ?

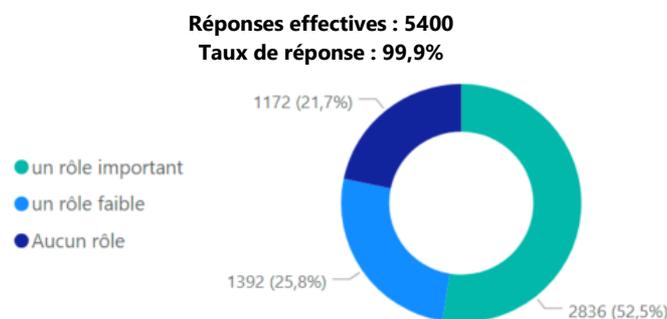
Réponses effectives : 1873

Situation actuelle	Nb	Part (%)
Emploi salarié	642	34,3%
Chômage / recherche d'emploi	633	33,8%
Autre	283	15,1%
Activité indépendante (chef(fe) d'entreprise, auto-entrepreneur(se), professions libérales, artisan...)	249	13,3%
Sans emploi mais vous ne recherchez pas un emploi (parentalité, au foyer, maladie...)	39	2,1%
Formation, reprise d'études	27	1,4%
Total	1 873	100,0%

Un rôle mitigé du CSP pour la suite du parcours professionnel

Si 52% des bénéficiaires du CSP jugent important le rôle joué par le CSP sur la suite de leur parcours professionnel, 48% le jugent en revanche faible ou inexistant.

Selon vous, quel rôle a joué le CSP sur la suite de votre parcours professionnel ?



En revanche, les données de la DARES⁶⁰ indiquent qu'environ **60% de l'ensemble des adhérents qui ont suivi une formation dans le cadre de leur CSP considèrent que celle-ci a joué un rôle déterminant ou du moins important dans leur reprise d'emploi.**

➔ On peut en déduire que la formation participe au retour à l'emploi des personnes, cependant il reste difficile d'isoler le rôle du FSE sur ce paramètre. En effet l'intervention du FSE semble plus apporter un effet volume au dispositif, sans forcément agir sur le contenu des formations ou leur efficacité vers le retour à l'emploi.

⁵⁹ Le contrat de sécurisation professionnelle favorise-t-il la reprise d'emploi des licenciés économiques qui y adhèrent ?, DARES, Mars 2017

⁶⁰ Ibid

Verbatim : rôle important du CSP dans le parcours professionnel

L'accès aux formations qualifiantes, diplômantes pour acquérir de nouvelles compétences ou se remettre à niveau : « Le CSP m'a permis d'accéder à une formation » ; « Il a permis une formation adaptée » ; « Obtention d'un diplôme supérieur »

L'accès à l'emploi comme suite aux formations, notamment de CDI : « Grâce à la formation, j'ai retrouvé un emploi dès la fin de la formation » ; « retrouver du travail assez rapidement malgré mon âge (plus de 50 ans) »

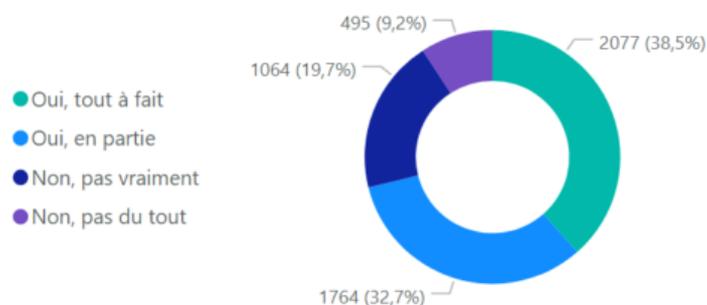
L'apport d'un nouvel élan et parfois d'un soutien psychologique : « m'a redonné de la confiance en moi » ; « l'appui psychologique a été déterminant » ; « Une confiance en soi, une reconnaissance professionnelle, un métier plus épanouissant »

Par ailleurs, **plus de 70% des répondants estiment que le CSP a parfaitement ou au moins en partie répondu à leurs attentes.**

Estimez-vous que ce dispositif a répondu à vos attentes et vous a permis de « rebondir » après votre licenciement ?

Réponses effectives : 5400

Taux de réponse : 99,9%



Verbatim : réponse aux attentes des participants

Adéquation avec les aspirations personnelles : « Rebondissement sur une formation professionnelle en accord avec le marché de l'emploi et mes aspirations personnelles » ; « J'ai pu accéder à un métier passionnant, on a enfin donné du crédit à mon projet professionnel et on m'a donné l'aide nécessaire » ; « J'ai eu un accompagnement sur-mesure, en adéquation avec mon projet professionnel »

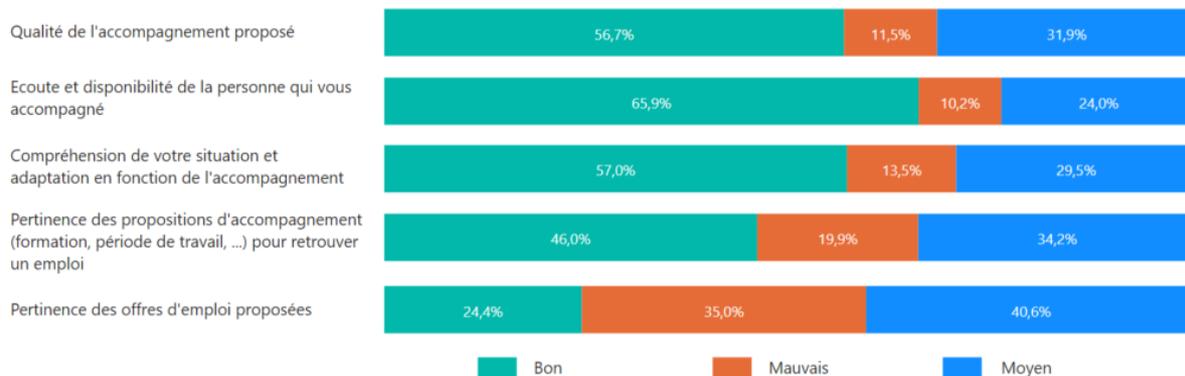
Optimisation des compétences : « Formations qui m'ont permis d'ajouter de la valeur à mon CV » ; « J'ai pu passer une formation diplômante et me spécialiser dans la branche que je voulais »

Amélioration des conditions de travail : « Meilleure rémunération et meilleures conditions de travail » ; « Mes conditions de travail sont meilleures et je suis mieux payé » ; « Nouveau métier passionnant et mieux rémunéré que mon ancien travail ».

L'écoute et la disponibilité du référent, la compréhension de la situation et l'adaptation du suivi et la qualité de l'accompagnement proposé sont globalement jugées « bonnes » (par plus de 55% des répondants).

En revanche, la pertinence les réponses apportées (propositions d'accompagnement et surtout offres d'emploi) font moins consensus, en cohérence avec le constat selon lequel trois quarts des répondants avaient déclaré ne pas avoir bénéficié d'un accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi, et une faible minorité (moins de 15%) avait eu accès à une orientation professionnelle tenant compte de la situation du marché du travail local, etc.

Comment évaluez-vous le CSP sur les aspects suivants (mauvais / moyen / bon) :



Les seniors dans le CSP

Pour rappel, les seniors représentent 14% du total des répondants (pour comparaison, ils représentent 8% dans le POn FSE, 10% sur l'Axe 2 du POn et 11% sur l'OS 4-CSP plus spécifiquement).

Les seniors adhérents au CSP ne sont pas nécessairement ceux qui accèdent à la formation. Cela peut tenir au fait que l'accès à la formation en fin de carrière relève moins d'une problématique d'âge que d'accès au CSP en lui-même. Un travailleur de plus de 45 ans aura tendance à travailler sur la préparation de sa seconde partie de carrière, mais les seniors de plus de 55 ans entrent beaucoup moins en formation (Cf. supra), sauf dans des formations courtes, ce qui peut expliquer leur faible présence dans les actions de formation du CSP. Par ailleurs, il est plus difficile pour les publics de plus bas niveau de qualification de se tourner vers la formation (sensation de « retourner à l'école »).⁶¹

Il n'y a pas d'accent particulier mis sur les publics seniors dans le cadre des appels à projets du CSP. Selon France Compétences, cela ne constitue pas un enjeu pour eux dans la mesure où « ce qui compte, c'est la situation de licencié économique, avec peut-être des besoins spécifiques pour les seniors, mais c'est Pôle emploi qui a la personne en face de lui, donc pour nous ce n'est pas un sujet. »⁶²

⁶¹ Source : Entretien réalisé avec Pôle Emploi le 22/07/2020.

⁶² Source : Entretien réalisé avec France Compétences le 23/07/2020.

4.5 Un OS 5 (*gestion des compétences dans les bassins d'emploi touchés par les restructurations*) en peine

Montants UE programmés (28.02.20) : 343 334 € (0,06% du total de l'Axe 2)

Taux de programmation : 5,2%

Nombre d'opérations : 3 (0,3% du total de l'Axe 2), aucune sur le volet national

Aucun participant

Les changements attendus *via* les opérations soutenues par l'OS 5 sont le développement :

- de nouvelles stratégies territoriales de revitalisation économique et de nouvelles activités et de nouveaux emplois pour les territoires non-couverts par l'obligation de revitalisation (FEDER) ;
- de compétences adaptées aux besoins des territoires.

Seules trois opérations ont été soutenues, toutes portées par des opérateurs lorrains :

- La Maison de l'emploi de la Déodatie a mis en place une opération intitulée « Animation Territoriale Emploi et Compétences : filière bâtiment éco-construction » entre 2014 et 2015. A travers des actions de formation et la création d'une structure intervenant sur la fabrication et la commercialisation d'éco-matériaux en filière courte, elle avait pour but de travailler sur les besoins en emplois et en compétences de la filière.
- L'ARACT Grand Est a conduit deux opérations intitulées « Appui aux TPE et PME lorraines pour une gestion anticipée des ressources humaines » entre 2014 et 2016. L'intervention a pris la forme de plusieurs actions avec notamment : un accompagnement d'entreprises sur leur gestion des ressources humaines, une animation partenariale sur les territoires ou par filière ou encore des actions collectives de promotion et de valorisation des expérimentations. Elle a permis d'expérimenter et de diffuser des outils de professionnalisation des fonctions « RH », des guides métiers, recueils de bonnes pratiques, etc.

Les interlocuteurs interrogés dans le cadre de l'évaluation ne savent pas expliquer cette non-mobilisation de l'OS 5 de la PI 8.5. Le fait que cet objectif spécifique se concentre sur les démarches liées à la revitalisation des territoires sur lesquels il est difficile d'activer des conventions de revitalisation (le Plan de sauvegarde ne concerne que les entreprises de plus de 1 000 salariés) et entre en complémentarité avec d'autres dispositifs de droit commun a pu limiter sa mobilisation.

4.6 Le vieillissement actif et en pleine santé (OS unique de la PI 8.6) : une thématique reflétant de réels besoins mais un déficit de portage politique, opérationnel et financier

En complément des éléments présentés ci-dessous, une analyse globale de l'intervention du FSE pour le soutien aux seniors a été réalisée (voir la fiche nationale senior) qui permet de compléter le panorama de l'accompagnement des seniors à travers le FSE en France.

Montants UE programmés (28.02.20) : 2 885 182 € (0,5% du total de l'Axe 2)

Taux de programmation : 27,8%

Nombre d'opérations : 22 (2,4% du total de l'Axe 2) dont 20 pour des soutiens aux structures
dont nombre d'opérations programmées sur le volet national : 4

Nombre de participants : 61 (0,02%)

La PI 8.6 a pour ambition de mettre en place des stratégies de gestion des âges en entreprise et au plan territorial, afin de maintenir les seniors dans l'emploi et d'améliorer leurs conditions de travail.

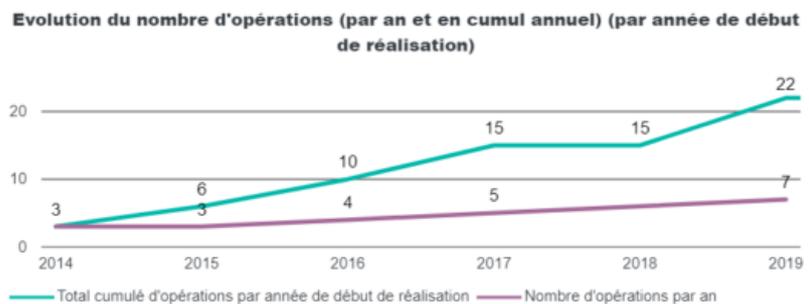
Le vieillissement actif était un sujet déjà présent dans la période de programmation 2007-2013, considéré comme une problématique importante, en particulier sur certains territoires dont la pyramide des âges des travailleurs est plutôt vieillissante, démultipliant ainsi les problématiques d'usure au travail, de qualité de vie au travail, celles liées à la mobilité professionnelle, aux discriminations en lien avec l'âge... à la fois vis-à-vis des salariés mais aussi des structures et employeurs.

Malgré cette volonté et prise de conscience déjà existantes, la PI 8.6 a eu beaucoup de mal à trouver sa place dans l'Axe 2. Seules 22 opérations ont été financées (le PON en visait 44) pour un montant beaucoup plus faible que celui escompté initialement.

Dynamique de programmation

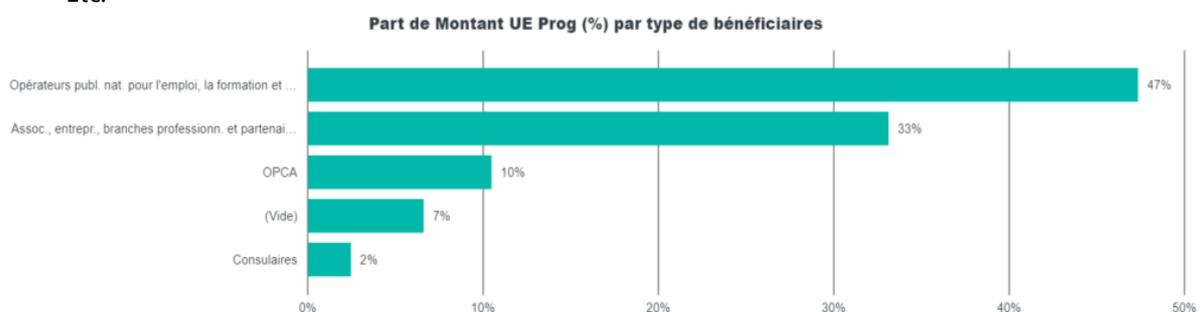
La dynamique de programmation n'est pas régulière, avec un ralentissement de la programmation en termes de montants en 2017. Ce ralentissement s'explique par la **difficulté de trouver des cofinancements**. Les budgets des opérations sont donc moins importants au fil du temps.

Cela s'explique également par le faible nombre d'opérateurs. Si les ARACT étaient par exemple des acteurs potentiels visés, elles ont été en réalité peu nombreuses à aller mobiliser le FSE, compte tenu d'expériences difficiles dans la précédente programmation et la crainte de budgets non stabilisés.



Les opérateurs de la PI 8.6 sont :

- L'**ANACT** et plusieurs **ARACT** (anciens périmètres : Île-de-France, Languedoc-Roussillon, Picardie, Lorraine) ;
- Des **opérateurs de compétences** (OPCALIA, AGEFOS PME) ;
- Des **associations, fondations ou fédérations** (fondation FACE, Association pour le développement de la Formation professionnelle dans les Transports, Association Ouvrière des Compagnons du Devoir et du Tour de France...) ;
- Etc.



Un impact sur les pratiques des acteurs qui reste limité, malgré les possibilités d'expérimentation offertes par cet OS

L'objectif spécifique unique de la PI 8.6 a pour but d'intervenir en premier lieu sur la sensibilisation et l'accompagnement **des entreprises et des territoires dans la gestion des âges, afin de favoriser le maintien des seniors dans l'emploi dans de bonnes conditions (amélioration des conditions de travail)**, à travers des stratégies de gestion des âges.

En accord avec cet objectif, les effets constatés sur cet OS concernent principalement **les structures accompagnées par les opérateurs** :

- Les projets ont entraîné tout d'abord des **changements de perspective** sur la gestion des âges, ou du moins une sensibilisation à **l'intérêt de changer de regard** sur cette problématique, par exemple en faisant connaître les dispositifs/outils intergénérationnels que les employeurs peuvent mobiliser (VAE, contrat d'apprentissage, tutorat...). Cette sensibilisation a le double intérêt de 1) changer l'approche des acteurs économiques sur cette démarche, qui peut être perçue comme une ressource, et non pas seulement une « obligation », et 2) changer le regard des salariés seniors qui se montrent alors plus participatifs et moins réfractaires.⁶³ Ces projets FSE ont permis de « *travailler avec les entreprises sur des problématiques qui ne sont pas prioritaires* »⁶⁴, ainsi que d'améliorer la visibilité pour les entreprises sur les acteurs mobilisables dans ce cadre, permettant de porter le sujet auprès d'un public encore peu sensibilisé.⁶⁵ Cela a également permis pour les structures accompagnatrices d'avoir une meilleure vision des besoins des entreprises.
- Ces prises de conscience se traduisent par des changements dans les **pratiques des employeurs** (effet principalement attendu par le biais de cet OS). Les projets FSE ont permis d'impulser auprès des salariés et des encadrants/managers une nouvelle « culture » d'agir sur les problématiques des âges.⁶⁶ Par exemple à la suite d'un projet financé sur cet OS, « *75% des employeurs sont prêts à mettre en place des actions concrètes* »⁶⁷, et celles-ci se sont effectivement multipliées. Cependant **ces changements de pratiques restent limités** car les entreprises sont réfractaires à considérer la question des âges comme une problématique de gestion des ressources humaines globale (c'est-à-dire, au niveau de l'entreprise). Elles tendent à la voir plutôt comme une problématique spécifique qui peut être traitée de façon ponctuelle.

Même si ces effets restent limités, les opérateurs indiquent toutefois que l'intervention du FSE leur a clairement offert la possibilité **d'expérimenter** : « *Le FSE est un levier pour lancer des actions sur des sujets pour lesquels les entreprises ne sont pas motrices* ».⁶⁸

- Il permet d'apporter certains aspects innovants dans les actions, que ce soit dans les thématiques (par exemple le projet du CIBC Gard-Lozère-Hérault a lancé de la recherche sur la vulnérabilité professionnelle et le vieillissement actif), sur les méthodes d'accompagnement individuel mais aussi collectif, ainsi que sur les modalités de travail à proposer aux employeurs pour arriver aux fins du projet. Le FSE a ainsi été perçu comme **un outil de mobilisation du public senior et des entreprises, mais aussi d'exploration et d'ajustement**.

Plus marginalement, le FSE a pu avoir un effet **volume** et permis d'avoir une approche plus ambitieuse sur les projets.⁶⁹

⁶³ Source : Entretien réalisé avec le CIBC Gard-Lozère-Hérault le 16/07/2020.

⁶⁴ Source : Entretien réalisé avec Compétences et Emplois en Métropole Européenne de Lille le 23/07/2020.

⁶⁵ Source : Entretien réalisé avec l'ARACT Grand-Est le 16/07/2020.

⁶⁶ Source : Entretien réalisé avec la Fédération ADMR de Loire-Atlantique le 16/07/2020.

⁶⁷ Entretien Compétences et Emplois en Métropole Européenne de Lille

⁶⁸ Entretien ARACT Grand-Est

⁶⁹ Idem

On ne dénombre que 61 participants dans cet OS dont 57 dans une opération en particulier, portée par le Centre interdépartemental de bilan de compétences du Gard-Lozère-Hérault. Les effets **sur les publics** accompagnés ont été :

- Le maintien en emploi des participants (à 80%) ;
- Des reconversions ;
- La réappropriation d'un « pouvoir d'agir » sur son parcours professionnel (posture plus volontaire et moins réfractaire, enclenchement de démarches, participation à des formations qualifiantes...) ;
- Retrouver du lien social (par exemple après un *burnout*).⁷⁰

4.7 Des coûts unitaires de l'axe 2 plus importants que sur les autres axes du PON

Sur la base des données « participants » valorisées dans les parties précédentes, nous pouvons analyser l'efficacité des actions cofinancées au titre de l'axe 2 du PON FSE, à travers le **calcul de ratios de coûts unitaires**. Deux types de ratios peuvent être déclinés :

1. **Les coûts unitaires moyens « en entrée » dans l'action**, notion qui renvoie à une logique de coût-efficience. Cela correspond au coût moyen par participant entré dans les opérations (sur les seules dépenses certifiées) ;
2. **Les coûts unitaires moyens « en sortie »**, notion qui renvoie à une logique « coût-efficacité », c'est-à-dire au rapprochement entre dépenses certifiées et résultats obtenus (nombre de salariés ayant obtenu une qualification, nombre de salariés en emploi après l'opération, ...).

A noter que les calculs reposent sur les seuls indicateurs communs caractérisant les différents types de sortie (en emploi, en formation, ...). Cependant, selon les natures d'opérations et d'objectifs associés, le résultat recherché n'est pas toujours le retour à l'emploi, ou l'entrée en formation (Exemple des opérations sur l'égalité femme-homme). Aussi, le recours à une analyse via les coûts unitaires n'est pas toujours pertinent.

Le coût total unitaire moyen de l'accompagnement est de l'ordre de **1 416 € par participant entré sur l'Axe 2**, soit supérieur à celui des autres axes (de l'ordre de 700 € pour un parcours d'insertion sur l'Axe 3 et de 420 € pour un parcours d'accompagnement vers l'emploi sur l'Axe 1). Cette différence peut s'expliquer en partie par la part importante que représente, tant en montant qu'en nombre de participants, le co-financement par le FSE du CSP au sein de l'axe 2 dont les modalités d'intervention (accompagnement et formation individuels) mobilisent des coûts participants plus importants que les autres types d'opérations de l'axe 2 et du reste du PO.

Le tableau ci-dessous illustre le poids du CSP dans le calcul du coût unitaire au titre de l'axe 2 :

PI officiel	Typo Niveau 1	Montant CT certifié	Nb participants accomp.	Coût unitaire moyen à l'entrée
8.v	Parcours de formation des salariés en CSP	230 846 669	126 512	1 825
	Opérations pour l'accès à la formation des actifs occupés les moins formés	108 445 871	111 080	977
	Opérations de soutien à des démarches des employeurs, des branches et des territoires visant à contribuer au maintien et au développement des emplois et des compétences	7 213 488	7 665	941
	Autres opérations	1 647 997	885	1 852
	Total	348 154 025	246 092	1 415
	Total	348 154 025	246 092	1 415

Concernant **les sorties en emploi**, le **coût total par participant accompagné à l'emploi se trouve être sur un ordre de grandeur assez similaire au titre de l'axe 2 (3 015€ par participant) et de l'axe**

⁷⁰ Source : Entretien réalisé avec le CIBC Gard-Lozère-Hérault le 16/07/2020.

3 (2 626 € par participant). Ce coût est moins important au titre de l'axe 1 (plus de 1 000 € par participant) mais la nature des opérations co-financées par le FSE amène à des coûts moins importants.

Axe	OS	Montant CT certifié	Nb participants accomp.	Coût unitaire moyen à l'entrée (mont certif)	Axe	OS	Montant CT certifié	Nb particip en emploi sortie	Coût total par personne accompagnée à l'emploi
1	1	224 044 514	534 240	419	1	1	223 180 132	208 819	1 069
	2	36 525	147	248		2	36 525	147	248
	Total	224 081 039	534 387	419		Total	223 216 657	208 966	1 068
2	1	7 589 738	7 726	982	2	1	7 589 738	6 268	1 211
	2	1 647 997	885	1 862		2	1 389 669	495	2 807
	3	108 445 871	111 030	977		3	108 424 568	103 299	1 050
	4	230 846 669	126 512	1 825		4	230 846 669	5 425	42 552
Total	348 530 276	246 153	1 416	Total	348 250 645	115 487	3 015		
3	1	1 433 737 657	1 981 251	724	3	1	1 433 348 892	544 702	2 631
	2	53 096 258	57 482	924		2	53 044 778	21 905	2 422
	3	14 927 672	23 060	647		3	14 871 869	5 009	2 969
	Total	1 501 761 587	2 061 793	728		Total	1 501 265 539	571 616	2 626
Total	2 074 372 901	2 842 333	730	Total	2 072 732 841	896 069	2 313		

Concernant la question spécifique des sorties en formation, un **focus sur l'OS 3** de l'Axe 2, consacré à la **formation des actifs occupés les moins formés**, montre que le coût total unitaire moyen est de l'ordre de **3 300 € par participant salarié qualifié à la sortie sur l'OS 3 (ce ratio est calculé en prenant en compte les participants qui sont en emploi à l'entrée et qui obtiennent une qualification à la sortie de l'accompagnement)**. Ce coût dépend du profil des participants (voir le détail ci-dessous).

OS	Montant CT certifié	Nb salarié à l'entrée	Coût moyen d'accomp des salariés	OS	Montant CT certifié	Nb salarié obtenant une qualification à la sortie	Coût d'accomp. des salariés à la qualification
3	108 445 871	107980	1 004	3	108 424 568	32 908	3 295

Type Niveau 1	Montant CT certifié	Nb salarié à l'entrée	Coût moyen d'accomp des salariés	Montant CT certifié	Nb salarié obtenant une qualification à la sortie	Coût d'accomp. des salariés à la qualification
Opérations pour l'accès à la formation des actifs occupés les moins formés	108 445 871	107980	1 004	108 424 568	32 908	3 295
Formation - initiative employeur (plan, professionnalisation...)	78 279 867	91757	853	78 258 564	21 301	3 674
Formation - dispositifs de financement individuels (CIF, DIF, CPF)	29 971 998	15775	1 900	29 971 998	11 594	2 585
Autre opérations pour l'accès à la formations des actifs occupés	194 006	448	433	194 006	13	14 924
Total	108 445 871	107980	1 004	108 424 568	32 908	3 295

Niveau de formation à l'entrée	Montant CT certifié	Nb salarié à l'entrée	Coût moyen d'accomp des salariés	Montant CT certifié	Nb salarié obtenant une qualification à la sortie	Coût d'accomp. des salariés à la qualification
CITE 0	80 832 584	7280	11 045	80 832 584	4 046	19 978
CITE 1 ou 2	107 722 147	39853	2 703	107 700 845	14 926	7 216
CITE 3 ou 4	107 861 278	28880	4 013	107 628 064	7 966	13 511
CITE 5 à 8	98 408 276	33967	2 897	98 175 062	5 970	18 445
Total	108 445 871	107980	1 004	108 424 568	32 908	3 295
Sexe du participant	Montant CT certifié	Nb salarié à l'entrée	Coût moyen d'accomp des salariés	Montant CT certifié	Nb salarié obtenant une qualification à la sortie	Coût d'accomp. des salariés à la qualification
FEM	107 351 499	48588	2 209	107 330 197	12 008	8 938
HOM	108 377 690	59392	1 825	108 356 387	20 900	5 185
Total	108 445 871	107980	1 004	108 424 568	32 908	3 295
Classe d'âge	Montant CT certifié	Nb salarié à l'entrée	Coût moyen d'accomp des salariés	Montant CT certifié	Nb salarié obtenant une qualification à la sortie	Coût d'accomp. des salariés à la qualification
plus de 54 ans	100 907 314	9136	11 045	100 674 100	2 026	49 691
moins de 25 ans	104 784 025	10688	9 304	104 762 722	3 111	33 675
entre 25 et 54 ans	108 445 871	88156	1 230	108 424 568	27 771	3 904
Total	108 445 871	107980	1 004	108 424 568	32 908	3 295

Un **focus sur l'OS 4** de l'Axe 2 consacré aux **parcours de formation des licenciés économiques en CSP**, montre que le coût total est de l'ordre de **5 400 € par participant qualifié à la sortie sur l'OS 4**.

OS	Montant CT certifié	Nb participants à l'entrée	Coût moyen d'accomp. des participants	OS	Montant CT certifié	Nb de participants qualifiés à la sortie	Coût total d'accomp. des participants qualifiés à la sortie
4	230 846 669	126 512	1 825	4	230 846 669	42 422	5 442
Total	230 846 669	126 512	1 825	Total	230 846 669	42 422	5 442

Niveau de formation à l'entrée	Montant CT certifié	Nb participants à l'entrée	Coût moyen d'accomp. des participants	Montant CT certifié	Nb participants qualifiés à la sortie	Coût total d'accomp. des participants qualifiés à la sortie
CITE 0	99 581 752	3 347	29 753	99 581 752	1 275	78 103
CITE 1 ou 2	230 846 669	57 784	3 995	230 846 669	18 951	12 181
CITE 3 ou 4	230 846 669	27 132	8 508	230 846 669	8 634	26 737
CITE 5 à 8	230 846 669	38 244	6 036	230 846 669	13 562	17 022
Total	230 846 669	126 512	1 825	230 846 669	42 422	5 442

Sexe du participant	Montant CT certifié	Nb participants à l'entrée	Coût moyen d'accomp. des participants	Montant CT certifié	Nb participants qualifiés à la sortie	Coût total d'accomp. des participants qualifiés à la sortie
FEM	230 846 669	52 751	4 376	230 846 669	16 904	13 656
HOM	230 846 669	73 761	3 130	230 846 669	25 518	9 046
Total	230 846 669	126 512	1 825	230 846 669	42 422	5 442

Classe d'âge	Montant CT certifié	Nb participants à l'entrée	Coût moyen d'accomp. des participants	Montant CT certifié	Nb participants qualifiés à la sortie	Coût total d'accomp. des participants qualifiés à la sortie
entre 25 et 54 ans	230 846 669	107 901	2 139	230 846 669	38 094	6 396
moins de 25 ans	230 846 669	4 212	54 807	230 846 669	1 231	187 526
plus de 54 ans	230 846 669	14 399	16 032	230 846 669	5 097	45 291
Total	230 846 669	126 512	1 825	230 846 669	42 422	5 442

Pour pouvoir être conclusif sur l'efficacité des dispositifs de l'axe 2, il serait nécessaire de comparer avec des dispositifs similaires n'ayant pas reçu de financement FSE (étude non réalisée dans le cadre des présents travaux).

5 Le public senior dans le PON FSE

La définition de la population qualifiée de « sénior » peut varier selon les publications et concerner les personnes âgées de plus de 45 ans, 50 ans ou 55 ans. Les auteurs du rapport remis au gouvernement en janvier 2020⁷¹ ont retenu la tranche d'âge 55-64 ans pour désigner les travailleurs expérimentés qui correspond en effet à la catégorie la plus souvent choisie par les organisations internationales et les organismes d'étude en France, elle est compatible avec l'objectif d'un taux d'emploi de 75% pour les travailleurs de 20 à 64 ans retenu dans la Stratégie Europe 2020. **Pour le FSE, ce sont les plus de 54 ans qui sont considérés comme public sénior.**

Les seniors constituent un des publics cibles du programme opérationnel national FSE 2014-2020, avec différents angles d'approche : le maintien dans l'emploi dans les meilleures conditions possibles (conditions de travail, gestion des âges en entreprise...) mais aussi insertion et accompagnement vers l'emploi. C'est pourquoi les trois axes du PON sont concernés par l'attention réservée aux seniors. Les axes 1 et 3 doivent apporter des réponses complémentaires à celles apportées dans le cadre de l'axe 2 et notamment de la PI 8.6. La présente partie permet de disposer d'une vision globale des actions soutenues par le PON FSE en faveur des seniors.

5.1 Les seniors : un public aux besoins spécifiques avérés

Les 55-64 ans représentent, au 1^{er} janvier 2020, 12,6% de la population totale. Si l'on ajoute les 50-54 ans, on atteint près d'un cinquième de la population française (19,2%).

	Femmes	Hommes	Total
50-54 ans	2 250 011	2 175 719	4 425 730
55-59 ans	2 240 531	2 118 845	4 359 376
60-64 ans	2 144 974	1 954 688	4 099 662
Total Population	34 666 524	32 397 179	67 063 703

Champ : France y compris Mayotte. Source : Insee, estimations de population (données provisoires arrêtées à fin 2019).

Plusieurs indicateurs relatifs aux seniors en France confirment l'importance et la nécessité de l'intervention du FSE sur ce public :

- Un taux d'emploi des 55-64 ans plus faible en France que pour l'ensemble de l'Union européenne (52,1% contre 58,7% en 2018) et des pays de l'OCDE (61,4%). Ce taux a augmenté récemment mais principalement pour les personnes âgées de 55 à 59 ans.
- Un taux de chômage des seniors en augmentation au cours des dix dernières années : il est passé de 4,3% en 2007 à 6,5% en 2018 en France métropolitaine (hors Mayotte). Ce taux est inférieur à celui de l'ensemble des actifs en âge de travailler (9,1% en 2019) mais reste particulièrement important pour la tranche d'âge 60-65 ans (7,5%).
- Une proportion des 55-64 ans faisant partie du « halo du chômage » (2,6%)⁷² en augmentation même si elle est inférieure à celle de l'ensemble des personnes en âge de travailler (3,8%).
- Un taux de chômage de longue durée plus élevé que pour les chômeurs des autres classes d'âge : en 2018, 60,2% des chômeurs de 55 ans et plus sont chômeurs depuis un an et plus, soit près de 20 points de % que l'ensemble des chômeurs âgés de 15 à 64 ans (41,8%).

⁷¹ Rapport Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés, janvier 2020, Sophie BELLON, Olivier MERIAUX, Jean-Manuel SOUSSAN – les chiffres présentés ci-après en sont issus.

⁷² Il s'agit des personnes inactives au sens du Bureau International du Travail qui recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, ou qui souhaitent travailler mais n'ont pas entrepris de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent.

L'emploi des seniors se caractérise par une part plus élevée :

- d'emplois à temps partiel (25,5% des 55 ans et plus en emploi à temps partiel contre 18,5% pour l'ensemble en 2018).
- d'emplois non-salariés (17,3%) que pour l'ensemble des classes d'âge (11,8%) ; ainsi qu'une part plus élevée d'emploi en CDI (en 2018, la part des salariés de 50 ans et plus en CDI est 92,8%) que pour l'ensemble des classes d'âge (85,3%), corrélée à une part moins élevée d'emplois temporaires et d'emplois à contrat court (de moins de 3 mois) que pour l'ensemble des classes d'âge ;

- Le CDI demeure particulièrement la norme pour les seniors salariés, avec un **taux d'emploi à durée limitée plus faible que pour les autres tranches d'âge.**

Tableau 2 – Statut d'emploi et types de contrats selon l'âge

	Ensemble	Âge			
		15-24 ans	25-49 ans	50 ans et plus	55-64 ans
Non-salariés	11,8	2,7	10,5	16,9	17,3
Salariés	88,2	97,3	89,5	83,1	82,7
<i>Contrat à durée indéterminée</i>	85,3	44,0	87,5	92,8	93,2
<i>Contrat à durée déterminée</i>	10,5	32,1	9,5	5,9	5,6
<i>Apprentissage</i>	1,6	16,6	0,3	0,0	0,0
<i>Intérim</i>	2,7	7,2	2,7	1,2	1,1
<i>Ensemble</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ensemble des emplois	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Insee, enquête Emploi, 2016

Une partie des seniors n'est ni en emploi ni à la retraite

La part des personnes âgées de 53 à 69 ans ni en emploi ni à la retraite (ou préretraite) était d'environ 15% en 2017. Ce sont :

- en majorité des femmes ;
- souvent moins diplômés ;
- se déclarant souvent en mauvaise santé ;
- moins souvent en recherche active et disponibles pour travailler ;
- avec un niveau de vie médian inférieur à celui des seniors en emploi et des retraités mais plus élevé que celui des personnes sans emploi de 25 à 52 ans.

Les sources de revenus sont les prestations sociales pour la moitié ces personnes (allocations de chômage 26% ou pensions 24%) ; les minimas sociaux (allocation adultes handicapés 11%, RSA ou prime d'activité 11%) ; ou aucun revenu (quand ces personnes sont en couple avec un conjoint ayant des ressources personnelles - 24%).

Un moindre accès à la formation professionnelle

L'accès à la formation décroît avec l'âge : en 2012, 50% des salariés de 50 ans et plus ont participé à une formation non diplômante contre 62% des moins de 50 ans. Les salariés de plus de 50 ans sont aussi moins nombreux à accéder à des formations diplômantes. L'écart de formation a tendance néanmoins à diminuer depuis le milieu des années 2000. Les salariés de 50 ans et plus sont bien informés des dispositifs de formation professionnelle mais ils sont peu demandeurs de formation professionnelle : trois quarts des salariés âgés de 55 ans et plus déclarent ne pas souhaiter suivre une formation. Un tiers des salariés seniors identifie le refus ou l'absence de soutien de leur employeur comme raison principale de l'absence de formation.⁷³

⁷³ Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ?, DARES, Analyses n°31, juin 2016

Les représentations négatives et discriminations liées à l'âge

Enfin, les seniors font face à un ensemble de représentations négatives et discriminations liées à leur âge, qui constituent un puissant facteur explicatif des difficultés qu'ils rencontrent. L'un des obstacles majeurs est lié aux stéréotypes négatifs véhiculés sur les travailleurs seniors : coûteux, résistants au changement, difficiles à manager, lents dans les apprentissages, peu innovants, pas assez engagés, trop usés, insuffisamment productifs... Pourtant, il a été prouvé que la moindre productivité des seniors est engendrée par l'existence de ces clichés. En conséquence, 87% des Français estiment que les seniors sont victimes de discriminations dans le monde du travail, ce qui vient confirmer les données du baromètre du Défenseur des droits/OIT de 2012 selon lequel « L'âge est le 1^{er} critère de discrimination ressentie par les salariés dans l'emploi ». ⁷⁴

5.2 ... qui se heurte à un déficit de porteurs de projets et de cofinancements, avec une dispersion des effets des actions cofinancées

Un plus grand nombre de seniors accompagnés par la PI 9.1 (inclusion active), mais une part notable de seniors accompagnés par l'axe 2

Les plus de 54 ans représentant 7,6% des participants du PON. Ils sont à fin février 2020 216 186, à avoir bénéficié d'au moins une action financée par le FSE.

83% d'entre eux relèvent de l'Axe 3 (opérations d'inclusion active), 12% de l'axe 2 et plus particulièrement au titre des opérations d'adaptation au changement des travailleurs et 5% de l'axe 1 (opérations d'accès à l'emploi).

Cependant, ils représentent une part importante des participants de l'axe 2 (10,4%).

Axe	PI	Libellé PI	Nbe Partic. -25 ans	Répart. %	Part -25 ans	Nbe Partic. entre 25 et 54 ans	Répart. %	Part 25-54 ans	Nbe Partic. +54 ans	Répart. %	Part +54 ans	Nb total participants
3			192 249	34%	9,3	1 690 506	82%	82,0	179 038	83%	8,7	2 061 793
1			356 856	63%	66,8	165 915	8%	31,0	11 616	5%	2,2	534 387
2			15 732	3%	6,4	204 889	10%	83,2	25 532	12%	10,4	246 153
Total			564 837	100%	19,9	2 061 310	100%	72,5	216 186	100%	7,6	2 842 333

Axe	PI	Libellé PI	Nb participants total	Nb total +54 ans tous statut	Répart. (%)	Part +54 ans (%)
3	9.i	L'inclusion active, y compris en vue de promouvoir l'égalité...	2 061 793	179 038	83%	8,7
2	8.v	L'adaptation au changement des travailleurs, des entrepris...	246 092	25 515	12%	10,4
	8.vi	Le vieillissement actif et en bonne santé	61	17	0%	27,9
1	8.i	L'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi ...	383 713	5 730	3%	1,5
	8.iii	L'emploi indépendant, l'entrepreneuriat et la création d'entr...	82 533	5 169	2%	6,3
	8.vii	La modernisation des institutions du marché du travail, tell...	8 609	639	0%	7,4
	10.i	La réduction et la prévention du décrochage scolaire et la ...	59 532	78	0%	0,1
Total			2 842 333	216 186	100%	7,6

La définition « senior » pouvant être variable, le tableau ci-dessous propose une répartition des participants par classe d'âge à partir de 45 ans. A noter : **les 45 ans et plus représentent un quart du total des participants, et inversement les 60 ans et plus à peine 1% du total des participants.**

⁷⁴ Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés (Rapport Bellon), Mission sur le maintien de l'emploi des seniors, Janvier 2020

Axe	PI	Libellé PI	Nbre Partic. +45 ans	Part +45 ans (%)	Nbre Partic. +50 ans	Part +50 ans (%)	Nbre Partic. +60 ans	Part +60 ans (%)	Nb total participants
2	8.vi	Le vieillissement actif et en bonne santé	57	93,4	37	60,7	2	3,3	61
	8.v	L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs	85 950	34,9	50 311	20,4	2 923	1,2	246 092
3	9.i	L'inclusion active, y compris en vue de promouvoir l'égalité des chances, la participation...	555 968	28,4	340 868	16,5	26 284	1,3	2 061 793
1	8.iii	L'emploi indépendant, l'entrepreneuriat et la création d'entreprises, y compris les micro,...	20 484	24,8	11 037	13,4	808	1,0	82 533
	8.vii	La modernisation des institutions du marché du travail, telles que les services publics et...	1 964	22,8	1 229	14,3	57	0,7	8 609
	8.i	L'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives,...	17 258	4,5	10 587	2,8	766	0,2	383 713
	10.i	La réduction et la prévention du décrochage scolaire et la promotion de l'égalité d'accès...	222	0,4	135	0,2	14	0,0	59 532
Total			711 901	25,0	414 002	14,6	30 834	1,1	2 842 333

A noter que **les participants (toutes classes d'âge considérées) seniors sont majoritairement accompagnés au titre de l'axe 3 du PON FSE** (près de 80% des participants senior au total). Ils bénéficient majoritairement (à 80%) d'opérations d'accompagnement global dans le cadre de parcours intégrés pour des publics très éloignés de l'emploi. Toutefois, la part des seniors sur cet axe reste relativement faible (<9%).

Au titre de l'axe 1, les participants seniors bénéficient majoritairement d'opérations d'accompagnement des demandeurs d'emploi ou inactifs (3%) et d'opérations d'accompagnement des créateurs ou repreneurs d'entreprises (2%). On peut citer comme exemples les opérations suivantes : « Augmenter le nombre de créateurs et de repreneurs d'activité accompagnés et consolider les structures dans la durée » ; « Un Pas vers l'Emploi : parcours d'accompagnement renforcé pour personnes en transition professionnelle et publics les plus éloignés de l'emploi » ; « Développement d'un réseau de parrainage en faveur des seniors en recherche d'emploi sur le territoire Nord de la Haute Garonne », etc.

La part infime des seniors sur l'Axe 1 (<3%) est cohérente avec la cible jeunes de cet axe. Sur les opérations d'accompagnement à la création d'entreprise, la part des seniors est de 6%, contre 9% pour les moins de 25 ans.

L'Axe 2 apparaît comme celui qui présente la plus forte part des seniors (surreprésentation des seniors par rapport à la population totale).

Au titre de l'axe 2, 10,4% des participants ont 54 ans ou plus. Les participants seniors bénéficient en particulier d'opérations de formation des salariés licenciés (dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle ou de plans de formation) et, dans une moindre mesure, d'opérations pour l'accès à la formation professionnelle des actifs occupés les moins formés.

Il s'agit majoritairement de participants seniors à faible niveau de qualification (70% de CITE 0, 1 ou 2) ; de demandeurs d'emplois (pour près de 60%). Ils bénéficient pour l'essentiel :

- de parcours de formation dans le cadre du CSP (56% des participants seniors) sur des opérations de formation portées en majorité par AGEFOS PME ;
- d'opérations pour l'accès à la formation des actifs occupés les moins formés à l'initiative des employeurs (36% des participants seniors).

Axe	PI	Nature d'opération	Nbe Partic. -25 ans	%	Part -25 ans %	Nbe Partic. entre 25 et 54 ans	%	Part 25-54 ans %	Nbe Partic. +54 ans	%	Part +54 ans %	Nb total participants
3	9.i	Opérations d'accompagnement global dans le cadre de parcours intégrés pour des publics très éloignés de l'emploi	182 584	32%	9	1 626 113	79%	82	172 554	80%	9	1 981 251
		Opérations de mobilisation des employeurs et entreprises dans les parcours d'insertion	6 696	1%	12	46 266	2%	80	4 520	2%	8	57 482
		Opération de coordination-animation de l'offre en faveur de l'insertion et /ou de l'ESS	2 969	1%	13	18 127	1%	79	1 964	1%	9	23 060
1	8.i	Opérations d'accompagnement des D.E ou inactifs, notamment les jeunes, les moins qualifiés, les seniors, les chômeurs récurrents ou en activité réduite, et les femmes en congé parental ou sortant de congé parental	286 876	51%	75	91 107	4%	24	5 730	3%	1	383 713
	8.iii	Opérations d'accompagnement des créateurs ou repreneurs d'entreprise	7 644	1%	9	69 720	3%	84	5 169	2%	6	82 533
	10.i	Opérations de prévention du décrochage scolaire à destination des jeunes de moins de 25 ans	59 049	10%	99	405	0%	1	78	0%	0	59 532
	8.vii	Opérations d'expérimentation et d'accélération de la conception de nouveaux services, méthodes, outils, à destination des DE et des entreprises	3 285	1%	39	4 555	0%	54	622	0%	7	8 462
		Opérations de formation des conseillers aux nouveaux services et modalités d'accompagnement	2	0%	1	128	0%	87	17	0%	12	147
2	8.v	Opérations de formation des salariés licenciés (dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle ou de plans de formation)	4 212	1%	3	107 901	5%	85	14 399	7%	11	126 512
		Opérations pour l'accès à la formation professionnelle des actifs occupés les moins formés: moins qualifiés, femmes, seniors	10 967	2%	10	90 497	4%	82	9 566	4%	9	111 030
		Opérations de soutien des démarches des employeurs, des branches et des territoires visant à contribuer au maintien et au développement des emplois et des compétences (gestion des mutations)	497	0%	6	5 626	0%	73	1 542	1%	20	7 665
		Opérations de mobilisation des entreprises et PME pour l'égalité salariale	56	0%	6	821	0%	93	8	0%	1	885
	8.vi	Opérations de gestion des âges et d'amélioration des conditions de travail des seniors en entreprise				44	0%	72	17	0%	28	61
Total			564 837	100%	20	2 061 310	100%	73	216 186	100%	8	2 842 333

Des séniors faiblement qualifiés, demandeurs d'emploi ou inactifs et bénéficiaires de minima sociaux

Les seniors du PON sont majoritairement des participants seniors âgés de 55 à 59 ans (77% du total), d'hommes (54% du total), à faible niveau de qualification (70% de CITE 0, 1 ou 2) ; de demandeurs d'emplois et d'inactifs (pour près de 80%, dont 50% de DE) et de bénéficiaires de minima sociaux (près de 63%).

Les participants seniors du PON FSE (tous axes)

Répartition par classe d'âge

Classe d'âge	Nb participants	Part de la classe d'âge. (%)
plus de 54 ans	216 186	7,6%
moins de 25 ans	564 837	19,9%
entre 25 et 54 ans	2 061 310	72,5%
Total	2 842 333	100,0%

Parmi les plus de 54 ans entrant dans les opérations cofinancées par le FSE, **les trois quarts des participants ont entre 55 et 59 ans**. Les « jeunes » seniors sont donc particulièrement représentés dans les opérations soutenues par le FSE (les plus à même de conserver ou d'accéder à l'emploi). **Parallèlement, un participant senior sur cinq a entre 60 et 65 ans**, soit un peu plus que la part des 60-65 ans en regard des seniors de plus de 54 ans en France métropolitaine en 2020 (18%).

Pour ce qui est du niveau de qualification **près de 70% des participants seniors ont un niveau de formation relativement faible** (niveau collège maximum).

Près de la moitié des participants seniors accompagnés sont des demandeurs d'emplois, un tiers des inactifs (surtout accompagnés via l'axe 3 du PON, qui vise à lutter contre la pauvreté et améliorer l'inclusion sociale) et **20% sont en emploi**. Enfin, **63% sont allocataires de minima sociaux**, et près du tiers sont d'origine étrangère. Le FSE atteint donc bien ses cibles : les personnes en situation de fragilité, et notamment parmi les « anciens ».

Classes d'âge	1	2	3	Total
55-59 ans	78%	82%	77%	77%
60-65 ans	19%	16%	21%	21%
Plus de 65 ans	3%	2%	2%	2%
Plus de 75 ans	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%

Sexe du participant	1	2	3	Total
FEM	50%	45%	48%	46%
HOM	50%	55%	52%	54%
Total	100%	100%	100%	100%

Niveau de formation	1	2	3	Total
CITE 0	6%	5%	8%	8%
CITE 1 ou 2	44%	50%	64%	61%
CITE 3 ou 4	20%	20%	16%	16%
CITE 5 à 8	30%	26%	12%	15%
Total	100%	100%	100%	100%

Statut sur le marché du travail à l'entrée de l'opération	1	2	3	Total
Chômeur	75%	67%	48%	49%
Inactif	10%	0%	35%	29%
En emploi	14%	43%	18%	21%
En formation ou à l'école	1%	0%	1%	1%
Total	100%	100%	100%	100%

Le participant senior est allocataire des minima sociaux	1	2	3	Total
OUI	30%	4%	73%	63%
Le participant senior bénéficie d'une reconnaissance officielle d'un handicap	1	2	3	Total
OUI	15%	3%	15%	13%
Le participant senior est d'origine étrangère	1	2	3	Total
OUI	24%	15%	30%	28%
Le participant senior est sans domicile fixe ou est confronté à une exclusion	1	2	3	Total
OUI	3%	1%	7%	6%

Le réseau associatif, les Départements et les OPCA, principaux accompagnateurs des seniors

Au regard des autres publics, les seniors sont davantage accompagnés dans le cadre d'actions portées par les OPCA (notamment sur des opérations liées au CSP ou à la sécurisation des parcours professionnels...) et par les acteurs locaux⁷⁵ de type :

- Associations, coopératives, syndicats...
A titre d'exemple, on peut citer l'Union départementale des associations familiales, l'association Interprofessionnelle pour la Formation Continue dans le Calvados, l'association varoise pour l'intégration par l'emploi, l'association SOLIDARNET ou encore Emmaüs Solidarité.
- Départements (Conseils départementaux de Paris, de la Loire, des Bouches du Rhône...), Métropoles (Toulouse, Aix-Marseille...) ou Communes (Pantin, Bagnolet, Pessac...) ;
- Et d'autres dispositifs locaux d'accompagnement (Centre Communal d'action sociale d'Avignon, Mission Locale Picardie Maritime, Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi Est Héraultais, etc.).

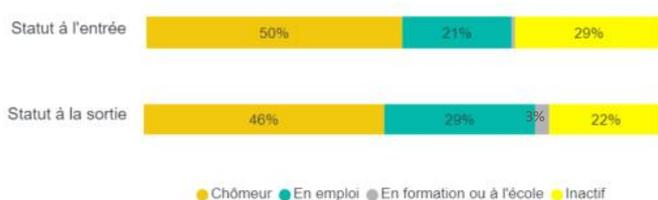
Type bénéficiaire (groupes)	Nbe Partic. +54 ans	Part Partic. +54 ans (%)	Nbe Partic. -25 ans	Part Partic. -25 ans (%)	Nb total participants	Part (%)
Associations, coopératives, syndicats,...	53 148	25%	94 760	17%	672 516	24%
Département	33 185	15%	21 276	4%	408 178	4%
Pôle Emploi	29 574	14%	191 540	34%	517 607	18%
Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA)	21 673	10%	12 803	2%	219 397	8%
Commune, intercommunalité, agglomération, métropole	17 815	8%	13 883	2%	196 230	7%
Atelier et chantier d'insertion (ACI)	16 838	8%	27 421	5%	209 551	7%
Centre (inter)communal d'action sociale (CCAS)	9 944	5%	3 855	1%	71 986	3%
Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE)	8 698	4%	9 256	2%	88 817	3%
Association intermédiaire	4 396	2%	3 760	1%	43 685	2%
Maison de l'emploi	4 171	2%	6 783	1%	45 667	2%
Mission locale	2 846	1%	89 799	16%	130 517	5%
Boutique de gestion	2 806	1%	1 453	0%	28 833	1%
Réseaux consulaires	2 638	1%	8 024	1%	29 232	1%
GIP	2 487	1%	47 111	8%	69 071	2%
Centre d'information des droits des femmes et des familles (cidff)	1 753	1%	870	0%	21 956	1%
Entreprise d'insertion (EI)	791	0%	1 148	0%	10 004	0%
Association France Active	702	0%	2 259	0%	21 337	1%
GRETA	631	0%	1 092	0%	8 090	0%
FACE	447	0%	536	0%	3 612	0%
Entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)	382	0%	1 430	0%	5 956	0%
ADIE	278	0%	446	0%	3 865	0%
EPLE	161	0%	1 384	0%	3 416	0%
Etablissement hospitalier	143	0%	93	0%	1 073	0%
Région	79	0%	112	0%	910	0%
ANFH	70	0%	39	0%	633	0%
Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)	22	0%	136	0%	610	0%
CFA	20	0%	310	0%	423	0%
Entreprise adaptée/établissement et service d'aide par le travail (ESAT)	11	0%	64	0%	205	0%
Etablissement d'enseignement supérieur	1	0%	348	0%	359	0%
Cap Emploi			5	0%	15	0%
Ecole de la 2e chance			2 504	0%	2 591	0%
EPIDE			16 081	3%	16 219	1%
Total	215 710	100%	560 581	100%	2 832 561	100%

⁷⁵ Le fait que certains libellés d'accompagnateurs ne soient pas spécifiés dans la base de données explique le delta du total dans le tableau avec le total des participants seniors de 216 186 précédemment présenté.

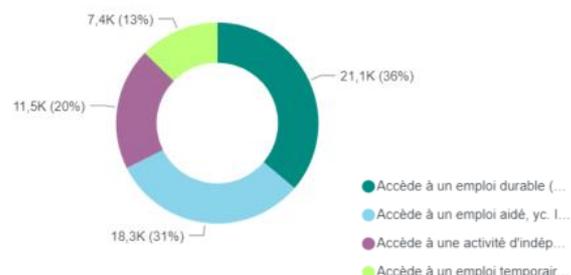
5.2.1 Des sorties en emploi ou en formation relativement plus limitées

Si l'on s'intéresse aux résultats globaux de l'intervention du POn FSE en faveur des séniors (analyse basée sur les opérations pour lesquelles nous disposons des données de sorties des participants, cf. graphes suivants), il est observé une **progression de 10 points entre l'entrée et la sortie des opérations des participants : un taux supérieur de 8 points en emploi et de 2 points en formation**. Parallèlement, le nombre de demandeurs d'emploi recule de 4 points.

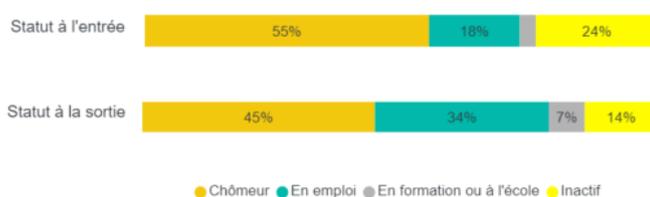
Evolution de la situation des séniors (+ 54 ans)



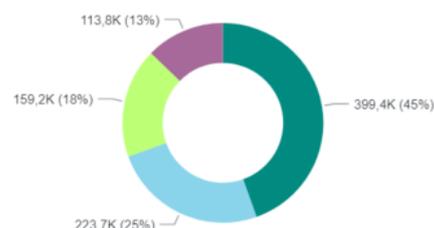
Type d'emploi à la sortie



Evolution de la situation des participants (population totale)



Type d'emploi à la sortie



L'évolution du taux d'emploi à la sortie des séniors est donc **positive, mais** reste **inférieure de moitié à celle de la population générale** (cf. tableau suivant). A noter notamment les résultats intéressants sur le retour à un emploi durable.

Résultats à la sortie	Axe 1	Axe 2	Axe 3	Pon FSE (Séniors)	Pon FSE (Total)
Evol du taux d'emploi à la sortie	+24 pts	+0 pt	+8 pts	+8 pts	+16 pts
Evol du taux de participants en formation à la sortie	+2 pts	+ 5 pts	+1 pt	+2 pts	+4 pts
<i>Evol du taux d'emploi durable à la sortie</i>	<i>+2 pts</i>	<i>+2 pts</i>	<i>+17 pts</i>	<i>+10pts</i>	<i>+ 13 pts</i>
<i>Evol du taux d'emploi temporaire à la sortie</i>	<i>+5 pts</i>	<i>+1 pt</i>	<i>+2 pts</i>	<i>+3 pts</i>	<i>+4 pts</i>
<i>Evol du taux d'emploi aidé à la sortie</i>	<i>+1 pt</i>	<i>-3 pts</i>	<i>-4 pts</i>	<i>-3 pts</i>	<i>-9 pts</i>
<i>Evol du taux d'emploi indépendant à la sortie</i>	<i>-8 pts</i>	<i>+0 p</i>	<i>-16 pts</i>	<i>-10 pts</i>	<i>-8 pts</i>

Les enquêtes de suivi des participants à 6 mois montrent que les taux d'insertion décroissent avec l'âge. Les 54 ans et plus sont 32,9% à être en emploi 6 mois après l'opération, contre 59,3% des moins de 25 ans et 60,3% des 25-39 ans, et 41,1% des 40-53 ans. L'âge apparait comme un facteur négatif.

Ce taux varie selon les types d'opérations.

Résultats de l'intervention de l'axe 2 par PI, OS et classes d'âge

PI	OS	Classe d'âge	Nb participants TOTAL	Part de participant en formation-sortie (%)	Part de participant en emploi-sortie (%)	Part de participant en emploi durable-sortie (%)	Part de participant entrepre ou indep-sortie (%)
8.v	1	entre 25 et 54 ans	5 388	1,2	85,7	22,2	74,7
		moins de 25 ans	476	9,5	72,1	54,8	32,7
		plus de 54 ans	1 510	0,4	82,8	11,8	87,1
		Total	7 374	1,5	84,3	21,9	74,8
	2	entre 25 et 54 ans	645	3,6	75,5	82,5	3,3
		moins de 25 ans	8		87,5	100,0	
		plus de 54 ans	1		100,0	100,0	
	Total	654	3,5	75,7	82,8	3,2	
	3	entre 25 et 54 ans	86 835	0,3	97,4	84,7	2,0
		moins de 25 ans	10 553	2,5	95,5	80,6	0,7
		plus de 54 ans	9 063	0,1	97,8	77,5	3,7
		Total	106 251	0,5	97,2	83,7	2,0
4	entre 25 et 54 ans	98 864	10,6	4,8	46,2	28,0	
	moins de 25 ans	3 775	14,0	5,2	49,7	24,1	
	plus de 54 ans	13 366	9,5	3,6	39,9	27,6	
	Total	116 005	10,6	4,7	45,7	27,8	
8.vi	1	entre 25 et 54 ans	44	6,8	90,9	75,0	7,5
		plus de 54 ans	17		82,4	78,6	14,3
		Total	61	4,9	88,5	75,9	9,3
Total			230 345	5,6	50,1	78,5	7,2

Ainsi, sur l'Axe 1, on observe une évolution du taux d'emploi des séniors entre l'entrée et la sortie des opérations bien supérieure (3 fois plus élevée) à celle des séniors tous axes confondus et à celle de l'ensemble des participants (1,5 fois supérieure), notamment grâce aux opérations d'accompagnement des créateurs ou repreneurs d'entreprises et aux opérations d'accompagnement des demandeurs d'emploi ou inactifs.

Sur l'Axe 2, les résultats diffèrent selon les OS :

- Pour les opérations « Parcours de formation des salariés en CSP » (OS 4), l'accès à la formation à la sortie est plus limité pour les séniors (9,5%) que pour les autres classes d'âges (11% pour 25-54 ans et 14% pour les -25 ans). Toutefois, cet accès à la formation est meilleur pour les séniors les plus diplômés à l'entrée (CITE 3 à 8).
- Pour les opérations d'accès à la formation des actifs occupés les moins formés (OS 3), on constate un très faible accès des séniors à la formation à la sortie des opérations, moins que les autres classes d'âges. En revanche, l'accompagnement des séniors via l'OS 3 leur permet d'accéder davantage que les autres au statut d'entrepreneur et indépendant à la sortie (près de 4%, contre 2% pour les 25-54 ans).
- Pour les opérations de soutien aux démarches des employeurs, des branches et des territoires (OS1), la part de séniors en emploi à la sortie des opérations est plus faible que les autres classes d'âges, un moindre accès à l'accès durable, mais un bien meilleur accès au statut d'entrepreneur ou d'indépendant.

5.2.2 Une évolution plus forte pour les classes d'âges inférieures

Par classe d'âge, l'évolution à la sortie est **plus forte pour les + 45 ans** et beaucoup moins marquée en revanche pour les +60 ans. Ces chiffres illustrent le lien entre l'âge et les difficultés du retour à l'emploi ; plus les tranches d'âge sont élevées, plus il est difficile et long de retourner à l'emploi... jusqu'au passage à la retraite.

Résultats de l'intervention pour les + 45 ans⁷⁶

Résultats à la sortie	Axe 1	Axe 2	Axe 3	Pon FSE (Séniors)	Pon FSE (Total)
Evol du taux d'emploi à la sortie	+28 pts	+1 pt	+10 pts	+10 pts	+16 pts
Evol du taux de participants en formation à la sortie	+3 pts	+6 pts	+ 2 pts	+3 pts	+4 pts

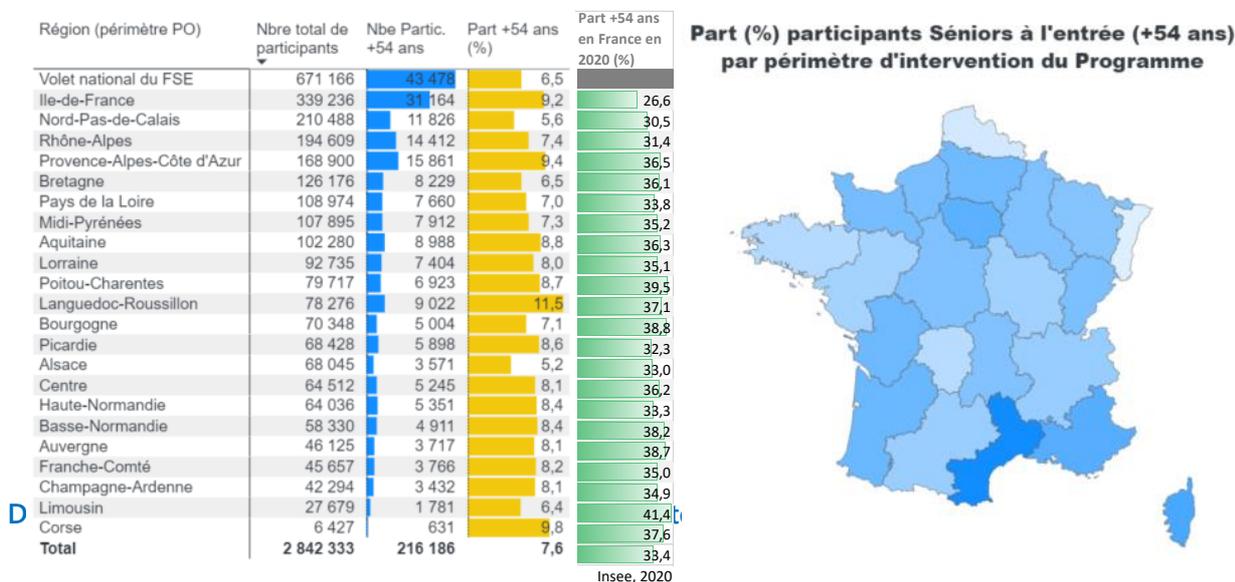
Résultats de l'intervention pour les + 60 ans⁷⁷

Résultats à la sortie	Axe 1	Axe 2	Axe 3	Pon FSE (Séniors)	Pon FSE (Total)
Evol du taux d'emploi à la sortie	+19 pts	-2 pts	+1 pt	+1 pt	+16 pts
Evol du taux de participants en formation à la sortie	+ 2 pts	+3 pts	+1 pt	+1,5 pts	+4 pts

5.2.3 La répartition des séniors bénéficiant des actions du POn FSE sur le territoire métropolitain

Une surreprésentation de participants séniors en Languedoc-Roussillon, PACA et Ile de France

La part des publics seniors dans le FSE n'est pas nécessairement proportionnelle à la part des seniors dans la population. Ainsi, ce sont le Languedoc-Roussillon, l'Île-de-France ou encore Sud PACA qui comptent la part la plus importante des 54 ans et plus dans leurs actions financées par le FSE ; alors que le Limousin ou la Bourgogne –qui ont une part de seniors importante au sein de la population – touchent plus difficilement ce public. Cela est dû à la fois aux porteurs de projets présents sur les territoires mais aussi aux cofinancements disponibles localement sur ce type de projets.



⁷⁶ On considère là les participants pour lesquels les indicateurs « entrée » et « sortie » sont valides

⁷⁷ On considère là les participants pour lesquels les indicateurs « entrée » et « sortie » sont valides

5.2.4 Les freins rencontrés pour atteindre le public senior

Le récent rapport rendu au Premier ministre (Rapport Bellon) et la réforme des retraites annoncée mettent de nouveau au cœur du débat la question de l'emploi des seniors dans de bonnes conditions et en bonne santé. Le rapport souligne le faible portage politique de la notion de vieillissement actif : « *Force est de constater que la France est l'un des pays européens dans lequel l'approche du « vieillissement actif » et les divers instruments qui la portent ont eu le moins d'échos et de traductions opérationnelles, tant du côté des pouvoirs publics que des partenaires sociaux.* »⁷⁸

En pratique, les seniors sont touchés par les divers dispositifs financés, sans en être explicitement la cible (comme nous avons pu le voir sur les OS1 ou OS3 de l'axe 2). Ils entrent en effet dans le cadre des publics fragiles qui sont concernés par les dispositifs soutenus.

En revanche, ils peinent à être considérés en tant que public rencontrant des difficultés spécifiques et à être impliqués à plus grande échelle dans les dispositifs. Les freins peuvent être d'ordre⁷⁹ :

- **stratégique** : certains acteurs excluent de cibler des publics selon le critère de l'âge. C'est le cas par exemple de Pôle emploi qui dans le cadre du projet stratégique « Pôle emploi 2020 » a mis l'accent sur un traitement des publics selon leurs besoins individuels et non selon leur statut ou l'appartenance à des catégories administratives prédéfinies.
- **opérationnel** : la crainte de ne pas rencontrer de public pour participer aux dispositifs peut amener les financeurs ou les opérateurs à s'en écarter : « *Les OPCA ne se positionnent pas parce qu'on n'est pas sûr d'avoir les bénéficiaires, et parce qu'il y a une résistance des personnes seniors à aller en formation* ».
- **culturel** : des représentations négatives liées au public senior (réputé par exemple peu flexible, exposé à des problèmes de santé, ayant peu d'appétence pour la formation...) contribuent en partie à expliquer le faible nombre d'actions en leur direction ou la faiblesse du taux de seniors dans certaines actions.

⁷⁸ Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés (Rapport Bellon), Mission sur le maintien de l'emploi des seniors, Janvier 2020

⁷⁹ Source : Entretiens réalisés dans le cadre de cette mission.

6 Conclusions et recommandations

6.1 Réponse aux questions évaluatives

Questions évaluatives	Principaux éléments de constats	Jugement évaluatif
<ul style="list-style-type: none"> - La logique d'intervention de l'axe 2 est-elle cohérente et adaptée aux besoins ? - Les besoins ont-ils évolué ? 	<p>La stratégie d'intervention de l'axe 2 est pleinement connectée aux besoins des travailleurs sur le marché du travail, qu'ils soient liés à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'identification des compétences nécessaires au développement économique (développement des entreprises, des territoires les plus fragilisés ou développement sectoriel) et à la conduite de plans d'actions coordonnées à destination des entreprises, des dirigeants/responsables RH ou encore des employés et demandeurs d'emploi ; - la formation des salariés en poste pour faire face aux évolutions des postes et des secteurs et pour sécuriser leurs parcours professionnels – en particulier pour les actifs occupés faiblement qualifiés, les femmes et les seniors ; - la formation et l'accompagnement des salariés licenciés pour raison économique et engagés dans le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ; - la sensibilisation et la prise en compte de dimensions transversales à la sécurisation des parcours dont l'égalité femmes-hommes et la gestion des âges en entreprise. <p>Les types de besoins n'ont que peu évolué pendant la période de programmation. En revanche, leur volumétrie a pu varier. Par exemple, il y a eu moins d'adhérents au dispositif CSP au fil du temps, générant de fait une baisse des besoins de formation et d'accompagnement des licenciés économiques. De même, les types de formation (plus d'individualisation des parcours, plus en lien avec les transitions...) et leurs modalités (évolution des formes d'apprentissage, accroissement de la place de la digitalisation des formations, etc.) ont beaucoup évolué entre 2014 et 2020, avec notamment une place plus importante du numérique.</p> <p>Sur les thématiques davantage tournées sur le développement de stratégies (démarches de GPEC, démarches en faveur de l'égalité professionnelle ou stratégie en faveur d'un vieillissement actif et en bonne santé), l'axe 2 visait avant tout l'accompagnement des entreprises et structures pouvant définir et mettre en place des plans d'actions adaptées.</p>	<p>ATTEINT</p> <p>La stratégie d'intervention de l'axe 2 est pertinente et répond aux besoins repérés par les acteurs de terrain, faisant de cet axe un levier bien appréhendé à la fois par les gestionnaires et les opérateurs, en particulier dans le champ de la formation des actifs occupés (qu'ils soient dirigeants, salariés ou encore licenciés économiques).</p> <p>Seule la stratégie en lien avec la revitalisation des territoires (hors convention de revitalisation) est moins bien comprise des acteurs.</p>

Questions évaluatives	Principaux éléments de constats	Jugement évaluatif
<ul style="list-style-type: none"> - Les objectifs ont-ils été atteints, globalement mais aussi pour les différents publics visés (actifs, femmes, seniors) et sur l'ensemble des territoires ? - Les résultats et effets d'une part sur les publics, et d'autre part, sur les territoires, sont-ils à la hauteur des objectifs visés ? - Le FSE participe-t-il à la sécurisation des trajectoires professionnelles des actifs ? - Le FSE contribue-t-il à la redynamisation sectorielle et/ou territoriale ? 	<p>L'axe bénéficie d'une bonne dynamique globale de programmation (fin février, la programmation de l'axe était de 85% contre 81% sur l'ensemble du PON), largement tirée par l'OS 3 (47% des montants programmés, soit 3 points de plus que dans la maquette initiale) et l'OS 4 (37% des montants programmés contre 36% prévus initialement). Ces deux OS représentent à eux seuls 97% des participants de l'axe 2.</p> <p>Le public touché est conforme aux cibles de l'axe (une moitié personnes en emploi et l'autre moitié personnes licenciées économiques) avec un ciblage particulièrement visible pour les participants de faible niveau de qualification (46% du total des participants de niveau CITE 0-2). A noter également que 10% des participants de l'axe 2 ont plus de 54 ans.</p> <p>L'analyse des effets des actions de l'axe 2 (principalement celles relevant des OS 3 et 4 qui comptent le plus de participants) montre que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les effets observés sont cohérents avec les effets recherchés par les participants lorsqu'ils entament une démarche de formation : montée en compétences, renforcement de l'employabilité (interne ou externe à l'entreprise). Des effets sont également observés sur la prise de conscience du parcours professionnel par les personnes elles-mêmes et le renforcement de leur confiance en elles. - Les formations suivies s'inscrivent bien dans une logique de parcours professionnel et concernent davantage le renforcement de compétences qui se traduit par un maintien de l'emploi dans l'entreprise initiale (principalement lorsque la formation est proposée par l'employeur) ou dans une autre entreprise (principalement lorsque les individus sont à l'initiative de leur formation). - Pour les bénéficiaires du CSP-FSE, l'accès à la formation peut les avantager sur le long terme mais diffère le retour à l'emploi. <p>Les opérations soutenues par le FSE favorisent la sécurisation des parcours professionnels, et ce, quel que soit le profil des bénéficiaires.</p> <p>Concernant les séniors, tous axes confondus, ils représentent 7,6% des participants du PON. Ce sont principalement des personnes de faible niveau de qualification (70% de CITE 0, 1 ou 2), demandeurs d'emplois (pour près de 60%). Ils sont accompagnés majoritairement au titre de l'axe 3 (inclusion active). Les effets des actions sur ce public semblent atténués par rapport aux autres publics. Cela est dû aux différents freins qu'ils rencontrent (culturels, stratégiques, financiers...), freins qui dépassent le FSE et renvoient à la nécessité d'une prise en compte spécifique de ce public.</p> <p>L'évaluation n'a pas réussi à mesurer la contribution du FSE à la redynamisation sectorielle et/ou territoriale compte tenu de démarches très différentes selon les territoires et selon les écosystèmes (OS 1) et à la non-mobilisation de l'OS 5.</p>	<p><u>PARTIELLEMENT ATTEINT</u></p> <p>Les résultats et effets sont à la hauteur des attentes pour les OS 3 et 4, sont satisfaisants sur l'anticipation des mutations économiques et la GPEC.</p> <p>Ils sont en revanche jugés trop faibles pour l'égalité professionnelle et le vieillissement actif, et inexistant pour la revitalisation des territoires.</p>

Questions évaluatives	Principaux éléments de constats	Jugement évaluatif
<p>Quels types de formation sont les plus efficaces (coûts / résultats) ?</p>	<p>Le coût unitaire moyen de l'accompagnement est de l'ordre de 1 416 € par participant entré sur l'Axe 2, soit supérieur à celui des autres axes (de l'ordre de 700€ pour un parcours d'insertion sur l'Axe 3 et de 420€ pour un parcours d'accompagnement vers l'emploi sur l'Axe 1). Cette différence peut s'expliquer en partie par la part que représente le co-financement par le FSE du CSP au sein de l'axe 2 dont les modalités d'intervention génèrent des coûts plus importants que les autres opérations de l'axe 2 et du reste du PO.</p> <p>Le coût total par participant accompagné à l'emploi est en revanche plus proche de celui de l'axe 3 (3 015€ vs 2 626 €).</p>	<p>Les coûts dépendent fortement des types d'opérations financées. Ainsi, les actions financées dans le cadre du CSP ont le coût le plus élevé.</p> <p>Les actions de formation ont des objectifs et modalités variés : compétences visées, visant une qualification ou non, à caractère individuel ou collectif... et selon les territoires (accessibilité de l'offre). Il est donc très difficile de porter un jugement sur l'efficacité de l'axe 2.</p>

6.2 Nos conclusions

6.2.1 Un axe pertinent avec un soutien particulièrement fort aux OS 3 et 4

L'axe 2 du PON FSE répond directement aux besoins des entreprises (définir les compétences nécessaires et en disposer) et des travailleurs (sécuriser les parcours professionnels des actifs occupés).

Il est pleinement adossé aux politiques publiques de l'Etat et des partenaires sociaux en la matière avec une large prédominance pour le soutien :

- D'une part, à l'accompagnement des licenciés économiques à travers le contrat de sécurisation professionnelle (PI 8.5 – OS 4) ;
- D'autre part, à la formation professionnelle des actifs occupés, salariés ou non (PI 8.5 - OS 3).

Il est donc important de distinguer ces deux OS et les autres OS de l'axe 2 du PON, tant dans les réalisations que dans les résultats et effets.

La prédominance des OS 3 et 4 s'explique par plusieurs facteurs :

- D'une part, la maquette initiale du PON concentrait une large part à la formation professionnelle à travers ces deux OS.
- D'autre part, ces OS co-financent des dispositifs dynamiques et relativement sécurisés : dispositifs de droit commun, bien identifiés en dehors du FSE, portés par des opérateurs habitués du FSE (dont OPCA/OPCO, FPSPP, Pôle Emploi, cofinancements facilement mobilisables, opérations de grosse ampleur, etc.), rôle de la formation professionnelle reconnu dans la sécurisation des parcours, etc.
- De plus, les objectifs quantitatifs de l'axe 2 (indicateurs de performance) pour la période 2014-2020 relèvent uniquement des OS 3 et 4.
- Enfin, les autres OS sont moins portés politiquement et, par voie de conséquence, moins portés financièrement et font apparaître un manque d'opérateurs aguerris (voire un manque d'opérateurs tout court dans certains territoires), des opérations de moindre ampleur et/ou moins sécurisées ainsi qu'un manque de cofinancements.

Les efforts de programmation de l'axe 2 des autorités de gestion déléguées ont donc largement porté sur les OS 3 et 4 et, dans une moindre mesure, sur l'objectif spécifique à l'anticipation des mutations économiques / GPEC (OS 1) qui – sur certains territoires et/ou dans certains secteurs d'activité – permettait là aussi une mobilisation « plus aisée » du FSE. Et si certains gestionnaires ont lancé des appels à projets spécifiques sur les thèmes moins porteurs (égalité professionnelle, vieillissement actif), cela a abouti à des résultats quantitatifs plus faibles.

6.2.2 Un effet avant tout volumétrique sur les opérations de formation des actifs occupés (OS 3) et d'accompagnement des licenciés économiques (OS 4)

La formation professionnelle est un des leviers privilégiés de l'axe 2. Elle a d'ailleurs connu un renforcement très fort sur la période avec la réforme de la formation professionnelle, lui donnant un rôle encore plus central dans la sécurisation des parcours professionnels. L'axe 2 vient ainsi soutenir les dispositifs de droit commun.

Il agit cependant sur un **ciblage plus spécifique des publics fragilisés, notamment de faible niveau de qualification.**

Le ciblage est en revanche plus difficile pour les salariés seniors ou pour les femmes. En effet, malgré des spécificités reconnues (besoin d'un accompagnement différent des autres publics, appétences plus faibles pour la formation professionnelle...) et un besoin d'approche renforcée vis-à-vis des employeurs, voire des environnements de travail au sens large, les opérateurs peinent à mettre en œuvre des opérations dédiées. Les freins sont d'ordre stratégique, opérationnel, financier et parfois même culturel que le FSE n'a pas réussi à dépasser.

L'évaluation souligne alors un effet de renforcement du FSE mais ne permet pas d'isoler un effet d'entraînement du FSE. Les actions sont globalement les mêmes que celles du droit commun et les résultats sont, de fait, similaires. Le FSE emporte donc plutôt un **effet volumétrique** en permettant à un nombre important de participants de bénéficier des actions mises en œuvre par les acteurs traditionnels.

6.2.3 ... se traduisant par un impact sur la sécurisation des parcours professionnels et sur les structures

De façon attendue sur cet axe, les actions soutenues au titre des OS 3 et 4 ont pour **principaux impacts le maintien dans l'emploi et, dans une moindre mesure, l'accès à des parcours de formation.**

Ainsi, si la moitié des participants étaient demandeurs d'emploi (notamment au titre de l'OS 4 – CSP), ils sont un peu moins nombreux à l'être à la sortie. En outre, **pour près de 80% des sorties en emploi, les participants sont en emploi durable** (CDI ou CCD de plus de 6 mois), qu'ils aient conservé ce statut ou qu'ils y aient accédé (78% des personnes en emploi à l'entrée étaient en emploi durable) et 11% sont en emploi aidé à la sortie (ils étaient 14% à l'entrée).

A noter également, **7% des sorties en emploi sont portés par la création d'activité et/ou d'entreprise** (ils étaient 6% de créateurs d'entreprise à l'entrée des actions) que ce soit dans le cadre des démarches des employeurs, branches et territoires (OS 1) ou suite à des formations (OS 3).

Concernant l'OS 3 qui vise le renforcement de l'employabilité, on note une part plus importante des emplois durables que sur les autres OS (84%, soit trois points de plus qu'à l'entrée) et des emplois aidés (12% contre 0% sur les autres OS).

Concernant l'OS 4 qui vise l'accès à la formation des salariés licenciés, et qui accueille donc un public entièrement demandeur d'emploi, on remarque une progression de 11 points des participants en formation à la sortie, et de 5 points pour l'accès à l'emploi. Sur les personnes en emploi, près de la moitié sont en emploi durable (46%) et 28% en emploi indépendant.

Les autres OS de l'axe ne visent pas un impact direct sur les participants mais surtout des modifications dans les pratiques des structures. L'évaluation montre que la mobilisation de l'axe 2 du FSE a ainsi pu avoir des effets **sur les structures**, tels que :

- Le renforcement des partenariats locaux dans le cadre des démarches territoriales d'anticipation et de gestion des compétences ;
- Une implication plus forte des entreprises et des employeurs (principalement au titre de l'OS 1) ;
- Une consolidation des pratiques employeurs en matière de GRH et de GPEC, et dans une moindre mesure, de recours à la formation professionnelle ; et un outillage associé ;
- L'expérimentation ou l'essaimage de projets à des échelles plus importantes (OS 2 par exemple) ;
- Le développement d'ingénierie de projets individuelle ou partenariale ;
- Et dans une moindre mesure, la sensibilisation et le renforcement du dialogue social autour de thématiques telles que l'égalité professionnelle ou le vieillissement actif.

De façon globale, les effets de l'axe 2 sont jugés positifs sur le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels en direction notamment de publics moins qualifiés, mais aussi sur les structures porteuses de projet pour le renforcement de leurs capacités d'ingénierie, la conduite de démarches collectives. **L'évaluation montre aussi la dépendance de la programmation de l'axe :**

- **aux dynamiques des politiques publiques que le FSE vient abonder**
- **et aux systèmes d'acteurs, tant au niveau national que territorial, qui y sont associés (gouvernance des dispositifs, nombre et capacité des acteurs à mobiliser le FSE, positionnement « de réticence, voire de résistance » de certaines structures vis-à-vis du fonds, etc.).**

Cette interconnexion limite l'impact du FSE à des effets davantage volumétriques qu'un réel effet levier.

6.3 Nos recommandations

L'évaluation montre que le Programme opérationnel national FSE 2014-2020 au titre de l'axe 2 a permis d'augmenter le nombre de personnes touchées par des dispositifs bien installés dans le paysage de la sécurisation des parcours professionnels et qui ont prouvé leur efficacité. Le FSE permet ainsi un effet volume, en particulier pour les publics qui en ont le plus besoin, plus qu'une efficacité accrue des dispositifs eux-mêmes. L'évaluation montre aussi un effet sur les structures porteuses des projets : effet sur le renforcement des capacités d'ingénierie, effet sur la conduite de démarches collectives...

La période a montré toute l'importance du renforcement des compétences des actifs et de la réflexion, en y incluant à la fois les acteurs de l'emploi et de la formation et les structures employeurs, sur les compétences et les emplois, que ce soit à l'échelle des entreprises, des territoires ou des secteurs d'activité. Cela permet de préparer :

- D'une part, les individus qui sont confrontés à :
 - une évolution des compétences demandées sur le marché du travail et des compétences nécessaires dans le cadre de leur emploi/métier ;
 - une concurrence accrue entre eux, notamment au moment du recrutement.
- Et d'autre part, les employeurs qui doivent eux faire évoluer en continu les compétences internes pour s'adapter et maintenir un bon niveau de compétitivité.

Nous formulons **quatre recommandations** pour la prochaine période de programmation. **Ainsi, il nous semble important que la prochaine période de programmation puisse :**

- 1. Continuer de soutenir ces dispositifs, en insistant davantage encore sur les publics qui en ont le plus besoin :** personnes de bas niveaux de qualification, personnes dont les emplois sont fragilisés (que ce soit de par la situation économique de leur entreprise ou par les évolutions de leur métier), travailleurs seniors, etc. Il est intéressant de continuer d'agir pour tous les types d'actifs occupés, quel que soit leur statut : salariés, travailleurs indépendants, créateurs, dirigeants.
- 2. Ne pas financer uniquement les actions de formation mais bien élargir la typologie de projets éligibles :**
 - Ingénierie de projets, notamment pour la construction de réponses adaptées aux différents parcours professionnels ;
 - Démarches collectives d'anticipation ET/OU de gestion des compétences et des ressources humaines ;
 - Accompagnement en amont, pendant et après les formations, en lien avec les évolutions dans le parcours professionnel ;

- Démarches renforçant le dialogue social que ce soit à l'échelle d'une entreprise, d'un secteur/d'une filière ou d'un territoire ;
- Démarches d'incitation et d'accompagnement à l'évolution des pratiques RH des employeurs pour une entreprise plus inclusive (au sens très large du terme) et plus vertueuse ;
- ...

3. Inciter davantage à la conduite de projets innovants, en particulier sur les thématiques « Egalité professionnelle » et « Vieillesse active »

Sur ces deux thématiques, le FSE 2014-2020 n'a pas réussi à dépasser les freins spécifiques pour les femmes d'une part, et les seniors de l'autre. Cela ne signifie pas qu'il n'y a pas eu d'actions en faveur de ces deux publics mais que le FSE n'a pas été le levier adapté pour répondre aux problématiques qu'ils rencontrent et aux types de projet conduits. En effet, ce sont principalement des actions portées par des porteurs de projet associatifs et/ou n'ayant pas d'assise financière suffisante pour se lancer dans un projet cofinancé par le FSE. Les projets, souvent à petite échelle, sont alors financés par d'autres modes de financement (Etat, collectivités, fonds privés...).

Or les besoins demeurent bien réels sur le marché du travail, et le FSE pourrait jouer un rôle incitatif à travailler davantage avec les entreprises, les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs Emploi-Formation sur ces deux thèmes, en y intégrant de nouvelles pratiques.

Le FSE devra alors accompagner les projets de façon plus souple, avec :

- Une capacité de cofinancer des projets de faible ampleur en limitant les contraintes administratives et financières (application systématique de forfaits, avances budgétaires plus conséquentes...) ;
- Le financement de l'ingénierie de projet ;
- Un allègement des justificatifs à fournir au moment des bilans ;
- Une capitalisation systématisée.

En outre, il est important d'anticiper le temps de travail des autorités de gestion déléguées – en lien avec le travail conduit au niveau national et en interministériel, pour inciter (temps d'animation) et appuyer le montage de tels projets (temps d'ingénierie). En effet, compte tenu de l'importance de penser des projets avec des approches spécifiques à chaque public (repérage et mobilisation des publics, modes d'apprentissage, pratiques innovantes au sein des entreprises, etc.), les porteurs de projet devront être dans des démarches adaptées qui sont susceptibles de s'inscrire dans des temporalités plus longues et générer des coûts unitaires plus importants que les autres actions en faveur des actifs occupés.

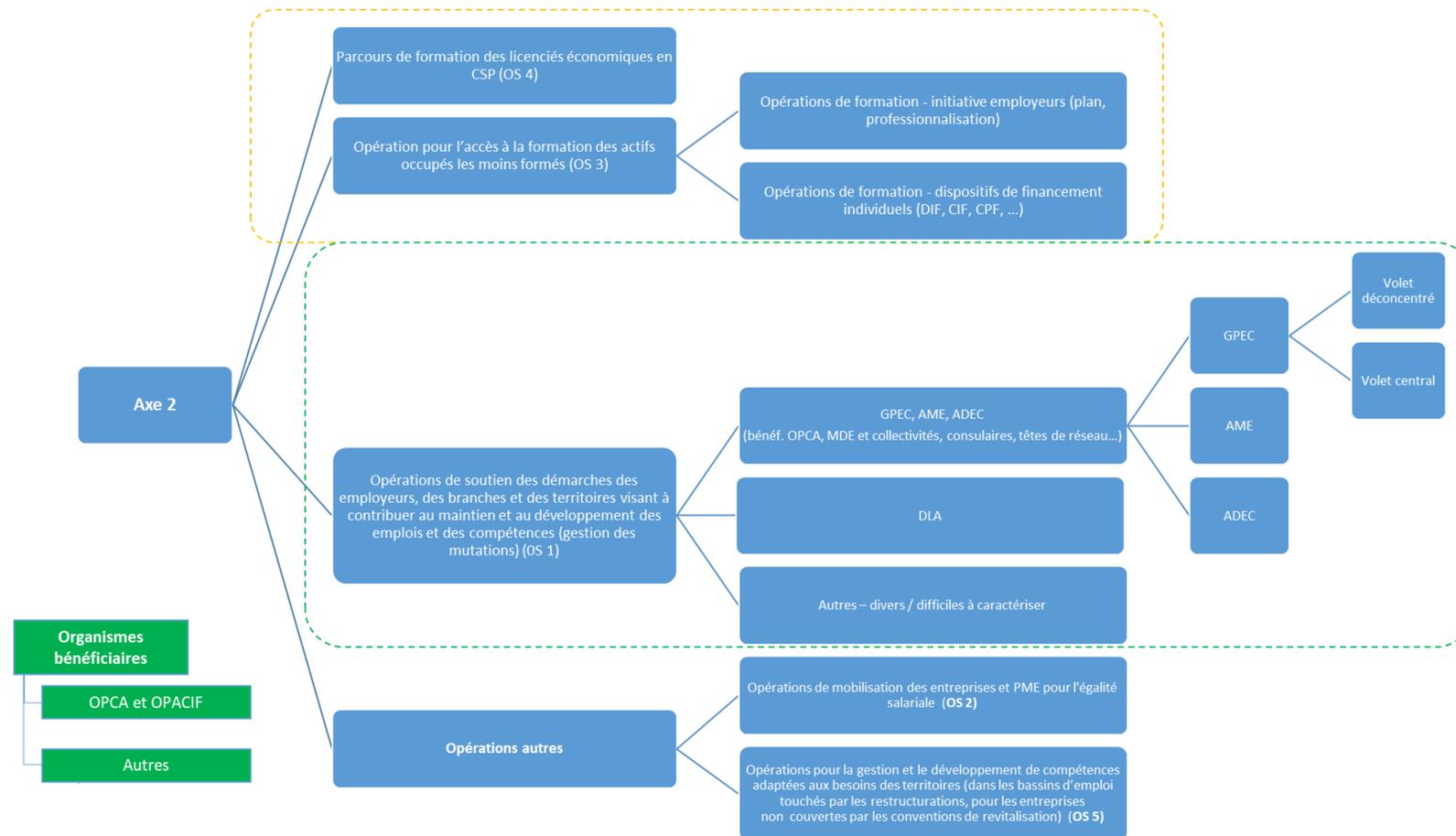
4. Prendre mieux en compte la dimension territoriale dans la répartition de la maquette dédiée à cette priorité

L'évaluation a montré la nécessité de mieux prendre en compte les besoins spécifiques de chaque secteur d'activité et de chaque territoire. Ainsi, en fonction des situations socio-économiques des territoires, les besoins peuvent varier et les profils potentiellement cibles du FSE également. Il est donc central de pouvoir adapter au mieux les enveloppes mais également le temps à consacrer en termes d'animation et de gestion du FSE au niveau régional et au niveau central.

Annexes

La typologie des actions de l'Axe 2

Schématisation de la typologie des actions de l'axe 2



L'élaboration de la typologie a dû composer avec quelques contraintes liées à la nature des données disponibles. En effet, la diversité des opérations relevant de l'axe 2 du PON est en lien avec les différents objectifs spécifiques de l'axe :

- actions de formation
- actions d'ingénierie
- actions d'accompagnement, au sens large, des entreprises

...

Cette diversité d'opérations se traduit par des projets qui peuvent être mixtes, avec une multiplication des fiches actions au sein d'un dossier FSE (jusqu'à 18 actions dans une même opération). Il est donc parfois difficile de catégoriser certaines opérations composées d'actions très différentes par leur contenu comme leurs cibles :

Des projets combinant assistance aux personnes et aux structures (diagnostic et formation par exemple).

Des projets de formation mais dont l'objet est divers : formation à destination de dirigeants d'entreprises dans une optique de développement de leurs activités (accès à de nouveaux marchés, gestion...) ET formation à destination des employés via des parcours qualifiants ou certifiants pouvant intégrer l'acquisition de compétences socle (ex. du projet Relever le défi du Grand Paris en sécurisant les trajectoires professionnelles des salariés des TPE/PME du Bâtiment et des Travaux Publics – BTP – Constructys).

Afin de permettre d'apprécier la logique d'intervention de l'axe 2, la typologie a été construite sur la base des objectifs spécifiques, en identifiant en leur sein des types d'opérations. Nous avons structuré une typologie sur 4 niveaux au maximum (cf. représentation infra)

La typologie a été construite en croisant les informations disponibles dans les exports MDFSE notamment : les OS, le type de dispositifs, le type de porteurs (recodé pour identifier les OPCO) et les services instructeurs. Elle a été complétée par un travail d'appariement qualitatif sur la base des libellés d'opérations.

Nous avons cherché à identifier la place des actions de formation au sein des opérations, parfois mixtes, sur la base des informations disponibles sur les participants. Le tableau ci-après reprend les principaux critères utilisés.

Principaux critères d'affectation des opérations

Opérations de soutien à des démarches des employeurs, des branches et des territoires visant à contribuer au maintien et au développement des emplois et des compétences	Démarches de GPEC, AME, ADEC	GPEC	Démarches relevant du volet central	OS – typage dispositif « GPEC » - service instructeur
			Démarches relevant du volet déconcentré	OS – typage dispositif « GPEC » - service instructeur
		AME		OS – typage dispositif « GPEC » -
		ADEC		OS – typage dispositif « GPEC » -
	DLA			OS – typage dispositif « DLA » -
	Autres opérations de soutien des démarches des employeurs, des branches et des territoires pour l'emploi			Autres opérations de l'OS
Opérations pour l'accès à la formation des actifs occupés les moins formés	Formation - initiative employeur (plan, professionnalisation...)			OS – type de porteurs
	Formation - dispositifs de financement individuels (CIF, DIF, CPF)			OS – typage dispositif « CIF / DIF / CPF » -
	Autre opérations pour l'accès à la formation des actifs occupés			Autres opérations de l'OS
Parcours de formation des salariés en CSP				OS
Autres opérations	Opérations de mobilisation des entreprises et PME pour l'égalité salariale			OS
	Opérations pour la gestion et le développement de compétences adaptées aux besoins des territoires (dans les bassins d'emploi touchés par les restructurations, pour les entreprises non couvertes par les conventions de revitalisation)			OS

Le questionnaire des deux enquêtes

Enquête « Formation des actifs occupés » (OS 3)

Le questionnaire d'enquête :

1. A quand remonte votre tout premier emploi (hors emplois étudiants) ?
 - Moins d'un an
 - Entre 1 et 4 ans
 - Entre 5 et 9 ans
 - 10 ans ou plus
 - Je ne sais pas

2. Etait-ce dans l'entreprise dans laquelle vous travaillez actuellement ?
 - Oui
 - Non

3. [Si Q2 = Non] Depuis quand travaillez-vous dans votre entreprise actuelle ?
 - Moins d'un an
 - Entre 1 et 4 ans
 - Entre 5 et 9 ans
 - 10 ans ou plus

4. Quel est l'intitulé de votre poste actuel ?

5. Depuis quand occupez-vous ce poste ?
 - Moins d'un an
 - Entre 1 et 4 ans
 - Entre 5 et 9 ans
 - 10 ans ou plus

6. Quel est le secteur d'activité de votre entreprise actuelle ?
 - Agriculture, sylviculture et pêche
 - Industrie
 - Production et distribution d'eau, d'énergie
 - Construction
 - Commerce, réparation
 - Transport, entreposage
 - Services marchands (hébergement, restauration, immobilier, services aux entreprises, services administratifs et de soutien, services spécialisés scientifiques et techniques, services aux particuliers, information, communication...)
 - Services financiers, banque, assurance
 - Enseignement
 - Administration publique
 - Santé humaine, action sociale
 - Arts et spectacles
 - Autre [Précisez]
 - Je ne sais pas

7. Quelle est la taille de votre entreprise actuelle ?
 - Moins de 10 salariés

- De 10 à 249 salariés
- De 250 à 4 999 salariés
- Plus de 5 000 salariés

Sur la période 2014-2020, vous avez suivi une ou plusieurs formation(s) financée(s) par le Fonds social européen (FSE).

8. [Si Q2 = Non] Etiez-vous déjà dans votre entreprise actuelle lorsque vous avez suivi cette/ces action(s) de formation, cofinancée(s) par le FSE ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

9. [Si Q8 = Non] Quel poste occupiez-vous à l'époque ? (intitulé du poste)

10. [Si Q8 = Non] Quel était le secteur de l'entreprise dans laquelle vous travailliez à ce moment-là ?

- Agriculture, sylviculture et pêche
- Industrie
- Production et distribution d'eau, d'énergie
- Construction
- Commerce, réparation
- Transport, entreposage
- Services marchands (hébergement, restauration, immobilier, services aux entreprises, services administratifs et de soutien, services spécialisés scientifiques et techniques, services aux particuliers, information, communication...)
- Services financiers, banque, assurance
- Enseignement
- Administration publique
- Santé humaine, action sociale
- Arts et spectacles
- Autre [Précisez]
- Je ne sais pas

11. [Si Q8 = Non] Quelle était la taille de l'entreprise ?
- Moins de 10 salariés
 - De 10 à 249 salariés
 - De 250 à 4 999 salariés
 - Plus de 5 000 salariés
12. [Si Q8 = Non] L'entreprise disposait-elle d'un service des ressources humaines ou d'un-e responsable des ressources humaines ?
- Oui
 - Non
 - Je ne me souviens pas
13. [Si Q8 = Non] Y avait-il une ou plusieurs personnes dédiées au développement de la formation et des compétences (par exemple, pour la mise en place d'un plan de formation) ?
- Oui
 - Non
 - Je ne me souviens pas
14. [Si Q8 = Non] L'employeur avait-il l'habitude de proposer des formations à ses salariés avant que vous ne réalisiez la vôtre ?
- Oui
 - Non
 - Je ne sais pas
15. [Si Q8 = Non] Quand avez-vous quitté cette entreprise ?
- [Année]
16. [Si Q8 = Non] Est-ce que ce changement de situation est en lien avec la ou les formation(s) que vous avez suivie(s) ?
- Oui, tout à fait
 - Oui, en partie
 - Non, pas vraiment
 - Non pas du tout
17. [Si Q16= Oui] Précisez
18. [Si Q8 = Non] Avez-vous suivi des formations depuis que vous êtes dans votre entreprise actuelle ?
- Oui, plusieurs
 - Oui, une
 - Non
19. [Si Q18 = Oui] Dans quels objectifs ?
- Vous préparer à une évolution de l'activité de votre entreprise ou de son secteur
 - Gagner en efficacité, en autonomie ou en polyvalence sur votre poste de travail
 - Vous permettre de garder votre emploi
 - Vous perfectionner dans votre métier
 - Obtenir une promotion / augmenter votre rémunération
 - Obtenir un niveau d'études plus élevé
 - Vous préparer à entrer en formation (formation pré-qualifiante, préparation à un concours...)
 - Vous former sur un nouveau métier (mobilité / reconversion professionnelle)

20. [Si Q8 = Oui] Etiez-vous sur un poste identique à celui que vous occupez actuellement ?
- Oui, pour toutes les formations
 - Oui, pour certaines formations
 - Non
21. [Si Q20 ≠ Oui pour toutes les formations] Quel(s) poste(s) occupiez-vous à l'époque de chacune de vos formations ? (intitulé(s) du ou des postes)
22. [Si Q8 = Oui] L'entreprise dispose-t-elle d'un service des ressources humaines ou d'un-e responsable des ressources humaines ?
- Oui
 - Non
 - Je ne me souviens pas
23. [Si Q8 = Oui] Y a-t-il une ou plusieurs personnes dédiées au développement de la formation et des compétences (par exemple, pour la mise en place d'un plan de formation) ?
- Oui, depuis plusieurs
 - Oui, mais assez récemment
 - Non
 - Je ne me souviens pas
24. [Si Q8 = Oui] L'employeur avait-il l'habitude de proposer des formations à ses salariés avant que vous ne réalisiez la vôtre ?
- Oui
 - Non
 - Je ne sais pas
25. La/les formations que vous avez suivie(s) étai(en)t le fruit de :
- La volonté de votre employeur
 - La vôtre
 - Les deux
 - Je ne me rappelle pas
26. Cette/ces formation(s) avai(en)t pour cadre : [Plusieurs réponses possibles] (*facultatif*)
- Le plan de formation de votre entreprise/structure
 - Votre Compte Personnel de Formation (CPF)
 - La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
 - Autre [Précisez]
 - Je ne sais pas
27. [Si Q25 ≠ la vôtre] Cette/ces formation(s) étai(en)t-elle obligatoire(s) ?
- Oui
 - Non
 - Je ne sais pas
28. Si Q8 = OUI Dans quel but avez-vous suivi cette/ces formation(s) ? [Plusieurs réponses possibles]
- Vous préparer à une évolution de l'activité de votre entreprise ou de son secteur
 - Gagner en efficacité, en autonomie ou en polyvalence sur votre poste de travail
 - Vous permettre de garder votre emploi

- Vous perfectionner dans votre métier
- Obtenir une promotion / augmenter votre rémunération
- Obtenir un niveau d'études plus élevé
- Vous préparer à entrer en formation (formation pré-qualifiante, préparation à un concours...)
- Vous former sur un nouveau métier (mobilité / reconversion professionnelle)
- Créer une activité / devenir votre propre employeur

29. Diriez-vous que cette/ces formation(s) s'inscrivent dans un projet professionnel ?

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, pas vraiment
- Non, pas du tout

30. Précisez

31. [Si Q 29 = Oui] Comment avez-vous élaboré votre projet professionnel ? [Plusieurs réponses possibles]

- Avec l'aide de votre employeur, supérieur hiérarchique, ou du service des ressources humaines (s'il y en a un)
- Grâce à des recherches personnelles / avec l'aide d'une personne de votre entourage (collègue, ami...)
- Grâce à un bilan de compétences / avec un organisme de formation
- Autre [Précisez]
- Je ne sais pas

32. Au cours de votre/vos formation(s), avez-vous rencontré des difficultés susceptibles de vous faire abandonner la formation ?

- Oui
- Non

33. [Si Q32 = Oui] Ces difficultés étaient-elles liées à : [Plusieurs réponses possibles]

- la charge de travail
- la durée de la formation
- au niveau exigé par la formation
- au stage (difficultés à trouver un terrain, déroulement du stage)
- la mobilité (se rendre sur le lieu de stage, sur le lieu de formation)
- la charge financière induite
- des difficultés d'ordre personnel ou des problèmes de santé
- au contenu de formation qui ne répondait pas à vos attentes / à un sentiment d'erreur d'orientation
- la composition du groupe de formation
- Autres [Précisez]
- Je ne sais pas

34. Au final, avez-vous pu suivre cette/ces formation(s) jusqu'au bout ?

- Oui, toutes
- Seulement certaines
- Non
- Je ne sais pas

35. Saviez-vous que votre/vos formation(s) avai(en)t été cofinancée par le Fonds social européen (FSE) ?

- Oui
- Non

36. Pour vous, quels effets la/les formation(s) a/ont eu sur votre parcours professionnel :

- Amélioration de votre situation professionnelle au sein de l'entreprise
- Amélioration de votre situation professionnelle en dehors de l'entreprise initiale (mobilité professionnelle, reconversion, création d'activité...)
- Renforcement de la confiance en soi
- Renforcement de votre motivation
- Renforcement / mise à jour de certaines compétences
- Découverte de certains domaines de compétences ou de nouvelles pratiques professionnelles
- Aucun effet
- Autre (à préciser)

37. [Si Q36 ≠ Aucun] Parmi ces effets, quel est selon vous le plus important ?

38. A la suite de cette ou ces formation(s), avez-vous obtenu un diplôme, un titre, une certification professionnelle ? [Une seule réponse possible – Attention, une attestation de formation n'est pas un diplôme]

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

39. [Si Q38 = Oui] Lequel ou lesquels ?

40. Vous occupez aujourd'hui un poste :

- Identique à celui d'avant la/les formation(s) que vous avez suivie(s)
- Semblable à celui d'avant la/les formation(s), mais avec certains changements
- Différent ou très différent de celui d'avant la/les formation(s)

41. Etes-vous satisfait(e) de votre situation actuelle ?

- Tout à fait satisfait(e)
- Plutôt satisfait(e)
- Plutôt pas satisfait(e)
- Pas du tout satisfait(e)
- Je ne sais pas

42. Pour quelles raisons ?

- [Texte libre]

43. Pensez-vous que le fait d'avoir suivi une/des formation(s) ait influencé votre situation actuelle (par exemple changement ou maintien dans un poste, nouvelles responsabilités...) ?

- Oui, tout à fait
- Oui, certainement
- Non, pas vraiment
- Non, pas du tout

44. Pouvez-vous préciser ?

45. Pensez-vous suivre une autre formation prochainement ?

- Oui, c'est prévu
- Oui, j'aimerais bien
- Non
- Je ne sais pas

46. [Si 45 = Oui] Dans quels objectifs ?

- [Texte libre]

47. [Si 45 = Oui] Envisagez-vous mobiliser votre compte personnel de formation (CPF) pour réaliser cette nouvelle formation ?

- Oui
- Non
- Non concerné

Enquête « Contrat de sécurisation professionnelle » (OS 4)

Le questionnaire d'enquête :

1. **Vous avez bénéficié du dispositif « Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) » entre 2014 et 2020.** Quel était la nature de votre contrat de travail à ce moment-là ?
 - CDI
 - CDD de plus de 6 mois
 - CDD de moins de 6 mois
 - Autre [Précisez]
2. De quelle ancienneté disposiez-vous dans votre entreprise et à votre poste avant de bénéficier du CSP ?
 - Entreprise : [Liste déroulante] années
 - Poste : [Liste déroulante] années
 - Je ne sais pas
3. Pouvez-vous nous préciser l'intitulé de votre poste que vous occupiez avant le contrat de sécurisation professionnelle ?
4. Quelle était la taille de l'entreprise dans laquelle vous étiez salarié avant votre licenciement ?
 - Moins de 10 salariés
 - De 10 à 249 salariés
 - De 250 à 4 999 salariés
 - 5 000 salariés et plus
 - Je ne sais pas
5. Vous avez été informé(e) de l'existence du CSP par :
 - Votre employeur
 - Un cabinet de conseil qui accompagnait votre entreprise
 - Pôle Emploi
 - Autre [Précisez]
 - Je ne me rappelle pas
6. Avez-vous réalisé un bilan de compétences avant de bénéficier du CSP ?
 - Oui

- Non
- Je ne me rappelle pas

7. Vous avez bénéficié, au cours du dispositif : [Plusieurs réponses possibles]

- d'un suivi individuel avec un référent spécifique : accompagnement dans votre projet professionnel, sur le déroulement de votre « plan de sécurisation »...
- d'une orientation professionnelle en tenant compte de la situation du marché du travail local
- d'un accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi : préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi...
- d'une ou de plusieurs Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- d'une ou de plusieurs formation(s)
- d'un appui social et psychologique
- Autre [Précisez]

8. Comment jugez-vous la qualité de cet accompagnement (mauvais / moyen / bon) : [Plusieurs réponses possibles]

Suivi individuel avec un référent spécifique : accompagnement dans votre projet professionnel, sur le déroulement de votre « plan de sécurisation »...	Mauvais
	Moyen
	Bon
Orientation professionnelle en tenant compte de la situation du marché du travail local	Mauvais
	Moyen
	Bon
Accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi : préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi...	Mauvais
	Moyen
	Bon
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	Mauvais
	Moyen
	Bon
Formation(s)	Mauvais
	Moyen
	Bon
Appui social et psychologique	Mauvais
	Moyen
	Bon
Autre [Précisez]	Mauvais
	Moyen
	Bon

9. Avez-vous réalisé, pendant votre CSP une ou plusieurs périodes d'activité professionnelle rémunérée en entreprise, en CDD ou en contrat de travail temporaire ?

- Oui
- Non

10. Le CSP est prévu pour une durée de 12 mois. Avez-vous bénéficié de ce dispositif sur la durée complète ?

- Oui
- Non

- Je ne sais pas
11. [Si 10 = Non] Pourquoi ?
- J'ai retrouvé un emploi : CDI, ou CDD ou contrat de travail temporaire de plus de 6 mois
 - Le CSP a pris fin car j'ai refusé une action de reclassement ou de formation
 - Les CSP a pris fin car j'ai refusé à 2 reprises une « offre raisonnable d'emploi »
 - Autre [Précisez]
12. [Si 10 = Oui] Votre participation au dispositif CSP a-t-elle facilité votre accès à cette/ces activité(s) professionnelles (mise en relation, aide à la recherche d'emploi...) ?
- Oui
 - Non
 - Je ne sais pas
13. Avez-vous rencontré des difficultés particulières lors de votre CSP ?
- Oui
 - Non
 - Je ne sais pas
14. [Si 13 = Oui] Lesquelles ? [Plusieurs réponses possibles]
- Je n'étais pas satisfait(e) de l'accompagnement proposé (projet professionnel, orientation, appui social/psychologique...)
 - Les formations ou VAE proposées ne correspondaient pas à mes attentes
 - Les offres d'emploi proposées ne correspondaient pas à mes attentes
 - Cela n'était pas compatible avec ma vie personnelle
 - Autre [Précisez]
 - Je ne sais pas
15. A la fin du CSP, avez-vous retrouvé un emploi ?
- Oui
 - Non
16. Si [15=oui] Est-ce que cet emploi est/était similaire à celui que vous occupiez (niveau de responsabilité, niveau de rémunération) ?
- Oui
 - Non
17. Si [15=NON] Avez-vous bénéficié de l'indemnité différentielle de reclassement (IDR) qui permet de compenser une baisse de rémunération sur votre nouveau poste ?
- Oui
 - Non
 - Je ne sais pas
18. Si [15=NON] Avez-vous bénéficié de la prime de reclassement à la suite de votre embauche dans ce nouvel emploi ?
- Oui
 - Non
 - Je ne sais pas
19. Si [15=oui] Occupez-vous toujours cet emploi ?
- Oui
 - Non

20. Si [15=non] Quelle est votre situation actuellement ?
- Emploi salarié
 - Activité indépendante (chef(fe) d'entreprise, auto-entrepreneur(se), professions libérales, artisan...)
 - Formation, reprise d'études
 - Chômage / recherche d'emploi
 - Sans emploi mais vous ne recherchez pas un emploi (parentalité, au foyer, maladie...)
 - Autre :
21. Votre situation actuelle est-elle différente de celle dans laquelle vous étiez avant votre entrée en CSP (contrat différent, métier différent, conditions de travail différentes, rémunération, responsabilités à votre charge...) ?
- Oui
 - Non
22. Comment percevez-vous de cette différence ?
- Tout à fait satisfait(e)
 - Plutôt satisfait(e)
 - Plutôt pas satisfait(e)
 - Pas du tout satisfait(e)
 - Je ne sais pas
23. Pouvez-vous précisez pourquoi ?
- Plus de responsabilité / Moins de responsabilité
 - Une meilleure rémunération / Moins bonne rémunération
 - Un poste plus épanouissant / Un poste moins épanouissant
 - Un nouvel environnement de travail
 - Un nouveau métier
 - Autre :
24. Selon vous, quel rôle a joué le CSP sur la suite de votre parcours professionnel ?
- Un rôle important
 - Un rôle faible
 - Aucun rôle
25. Pouvez-vous expliquer ?
- [Texte libre]
26. Estimez-vous que ce dispositif a répondu à vos attentes et vous a permis de « rebondir » après votre licenciement ?
- Oui, tout à fait
 - Oui, en partie
 - Non, pas vraiment
 - Non, pas du tout
27. Pour quelles raisons ?
28. Comment évaluez-vous le CSP sur les aspects suivants (mauvais / moyen / bon) ?
- Qualité de l'accompagnement proposé
 - Ecoute et disponibilité de la personne qui vous a accompagné
 - Compréhension de votre situation et adaptation en fonction de l'accompagnement
 - Pertinence des propositions d'accompagnement (formation, période de travail, ...) pour retrouver un emploi
 - Pertinence des offres d'emploi proposées