



Ce marché est cofinancé par le
Fonds social européen dans le cadre
du programme opérationnel FSE La
Réunion 2014-2020

ÉVALUATION DU PO FSE 2014- 2020 - Lot 3

Axe 3 Favoriser l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté en renforçant la formation
et l'accompagnement des publics

RAPPORT FINAL

1 - Finalité et objectifs de l'évaluation d'impact	4
1.1 Les questions évaluatives	5
1.2 Le référentiel d'évaluation et les investigations réalisées	8
2 - Un axe à la croisée des politiques publiques en faveur de l'insertion et de l'inclusion pour répondre aux défis en matière de lutte contre la pauvreté	11
2.1 Un champ large de politiques publiques couvertes pour répondre au défi de la lutte contre la pauvreté et favoriser l'inclusion et l'insertion	13
2.2 Une conjugaison de facteurs qui conduisent à une situation intermédiaire de l'axe 3 mi 2020	15
2.3 Un axe trois en cohérence avec les besoins mais avec une couverture limitée pour une partie d'entre eux	22
3 - Les personnes éloignées du marché du travail et confrontées à des difficultés, cible prioritaire de l'axe 3	24
3.1 En majorité des personnes ayant bénéficié d'un appui à la recherche d'emploi avec un premier niveau de formation	24
3.2 Au regard des caractéristiques des demandeurs d'emplois à La Réunion, plus de femmes et de jeunes et une population moins qualifiée accompagnés au titre des opérations de l'axe 3	28
3.3 Un territoire plutôt bien couvert par les crédits FSE mobilisés : une répartition des personnes ayant bénéficié d'un appui en cohérence avec la répartition des personnes en recherche d'emploi	29
3.4 38 % des personnes ont une situation améliorée à l'issue de leur parcours sur l'axe 3	30
3.5 Un tiers des personnes avec une situation non améliorée ont bénéficié d'un développement de leurs compétences	32
3.6 Presque 3 personnes sur 10 sont en emploi (durable, temporaire ou aidé) à l'issue de leur parcours	33
3.7 Une amélioration dans le temps de la situation des personnes ayant suivi un parcours FSE	35
4 - Des appuis très variés et adaptés aux besoins pour faciliter l'accès à des parcours d'insertion et contribuer à l'insertion sur le marché du travail	37
4.1 Précautions méthodologiques	37
4.2 Une grande diversité d'appuis pour répondre aux difficultés rencontrées par les personnes	38
4.3 Analyse de l'efficacité, un coût unitaire des dépenses validées de 1 600 € par personne	59
5 - Le FSE, entre effets levier et effets d'éviction	61
5.1 Le FSE, levier pour agir en complémentarité et renforcer les moyens en faveur des personnes les plus en difficulté	61
5.2 Le FSE, catalyseur pour certains projets	63
5.3 Le FSE et ses effets d'éviction et contreproductifs	65
6 - Analyse de la contribution à la prise en compte des principes horizontaux et à la promotion de la culture de l'égalité, et recommandations	67
6.1 Dans le PO, un accent mis sur l'égalité hommes-femmes	67
6.2 Trois fiches actions clés pour les principes horizontaux	70

6.3	Une prise en compte affirmée et pertinente, en cohérence avec le PO, des principes horizontaux dans les opérations dédiées à l'accompagnement des femmes et des publics en forte exclusion, perfectible dans les autres dispositifs.....	74
6.4	Deux opérateurs clé mettant en œuvre les politiques publiques de promotion de l'égalité et de lutte contre les violences faites aux femmes sur l'ensemble du territoire et dans toutes les sphères de la société ..	77
6.5	Les opérations FSE spécifiques contribuent à la culture de l'égalité et l'efficacité des politiques publiques en la matière, mais se heurtent à la faiblesse des moyens financiers pour répondre à l'ensemble des besoins	80
6.6	Quelques perspectives pour continuer de promouvoir la participation durable des femmes au marché du travail au travers du FSE dans l'île de la Réunion	83
6.7	Une prise en compte des principes horizontaux pouvant être améliorée par un renforcement de l'expertise et de la valorisation des projets	85
7 -	Les recommandations au titre de l'évaluation d'impact.....	88
	Annexe 1 : liste des personnes interrogées dans le cadre de l'évaluation	95
	Annexe 2 : liste des opérations sélectionnées pour les catégories d'appui.....	97
	Annexe 3 : Analyse par opération de la prise en compte des principes horizontaux, en référence au point 6.3 du rapport.	100

1 -Finalité et objectifs de l'évaluation d'impact

Conformément aux attendus réglementaires communautaires, l'autorité de gestion du programme opérationnel FSE La Réunion a mis en œuvre une évaluation d'impact de l'axe 3 du programme opérationnel intitulé « favoriser l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté en renforçant la formation et l'accompagnement des publics ».

Cette évaluation d'impact a été confiée au groupement composé de Dictys Conseil et d'IR2.

La finalité **de l'évaluation d'impact** est la suivante: « examiner les effets à long terme du PO sur les dispositifs d'accompagnement des personnes dans un parcours actif d'inclusion, les mesures en faveur de la prévention du décrochage scolaire, de la lutte contre l'illettrisme et de toutes formes de discrimination, les initiatives participant à combler les écarts d'égalité entre les hommes et les femmes, afin de garantir une société plus inclusive ».

Les attendus de cette évaluation sont les suivants, en référence au cahier des charges : «

- Une analyse du niveau de contribution aux orientations stratégiques et financières du PO
- Une analyse de la progression des indicateurs vers les objectifs du programme
- Une identification des facteurs qui ont freiné la mise en œuvre de certaines réalisations ou l'atteinte de certains objectifs prévus initialement dans le PO et les leviers d'actions disponibles en vue d'une dynamisation de la programmation
- Une identification et quantification des réalisations et des résultats
- Une analyse des effets du programme au regard des objectifs de la stratégie 2020 et des changements attendus définis dans le programme
- Une mesure de l'effet levier du FSE sur les opérations financées et les objectifs identifiés
- Une analyse du niveau de contribution des dispositifs mis en œuvre dans le cadre de l'axe 3 aux principes horizontaux »

Cette évaluation doit permettre d'établir les orientations possibles à donner au pilotage pour améliorer ou conforter l'atteinte de l'ensemble des objectifs du programme et de la stratégie notamment sur la base de bonnes pratiques transposables.

Elle doit aussi contribuer aux travaux de préparation de la prochaine programmation 21-27 qui se sont engagés dans un contexte marqué par une nouvelle architecture de gestion avec l'intégration de La Réunion et des autres RUP dans le futur programme opérationnel national FSE et l'intégration d'un volet FSE + dans le programme opérationnel de la Région La Réunion.

1.1 Les questions évaluatives

6 questions évaluatives ont été définies par l'autorité de gestion du programme. Ces 6 questions relèvent de différents critères d'évaluation.

Critères d'évaluation	Questions évaluatives
Efficacité	1 - Dans quelle mesure la mise en œuvre des dispositifs soutenus permet-elle de répondre aux orientations de l'UE 2020 et aux objectifs fixés par le PO ?
Pertinence	2 - Dans quelle mesure les dispositifs relevant de l'axe 3 permettent-ils de répondre aux défis en termes d'inclusion active et de lutte contre toutes les formes de discrimination ?
Complémentarité	3 - Dans quelle mesure les dispositifs soutenus par le FSE sont-ils complémentaires des autres mesures nationales et locales en faveur de l'insertion sociale et professionnelle ?
Efficiences	4 - Dans quelle mesure les fonds européens ont-ils été déployés de façon optimale ?
Efficacité	5 - Dans quelle mesure les projets financés par le FSE répondent aux objectifs fixés pour contribuer à la mise en œuvre des principes horizontaux ?
Efficacité	6 - Quelles orientations pour atteindre les objectifs de la programmation 2014-2020 et préparer le futur programme ?







Le tableau-ci-après précise par grandes questions évaluatives les questionnements définis par l'Autorité de gestion.

Questions évaluatives	Sous-questions
<p>Q1 : Dans quelle mesure la mise en œuvre des dispositifs soutenus permet-elle de répondre aux orientations de l'UE 2020 et aux objectifs fixés par le PO ?</p> <p>Critère : efficacité</p>	<p>a. Au regard de la Stratégie Europe UE 2020, analyser la cohérence entre les objectifs du programme et les enjeux et besoins du territoire en matière de lutte contre la pauvreté et contre toute forme de discrimination</p> <p>b. Dans quelle mesure les dispositifs mis en œuvre ont répondu aux objectifs du programme ?</p> <p>c. Dans quelle mesure et au bénéfice de quel public les actions soutenues ont-elles produit des effets positifs ?</p> <p>d. Les dispositifs soutenus ont-ils pu renforcer les conditions d'accès à l'activité afin de permettre une meilleure insertion sociale et professionnelle ? L'accès aux formations proposées a-t-il permis une insertion durable des publics en difficulté sur le marché du travail et pourquoi ?</p> <p>e. Dans quelle mesure les structures d'insertion par l'activité ont-elles contribué à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes rencontrant des difficultés ?</p> <p>f. Quelle est la part prise par les secteurs de l'économie sociale et solidaire, de l'innovation sociale dans le parcours d'inclusion, voire en termes d'emploi des personnes ?</p> <p>g. Dans quelle mesure les évolutions observées en matière d'insertion (sociale, professionnelle) au cours de l'évaluation peuvent-elles être reliées à l'intervention du FSE sur le territoire éligible ?</p> <p>h. Dans quelle mesure l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi a-t-il contribué à la sécurisation des parcours d'insertion ? Pour quelles raisons ? De quelle manière cette sécurisation s'est-elle produite ?</p>
<p>Q2 : Dans quelle mesure les dispositifs relevant de l'axe 3 permettent-ils de répondre aux défis en termes d'inclusion active, de lutte contre toutes les formes de discrimination ?</p> <p>Critère : pertinence</p>	<p>a. En quoi les dispositifs mis en œuvre sont-ils appropriés au contexte et aux enjeux ? Ont-ils contribué à structurer des parcours d'inclusion active ?</p> <p>b. Quels sont les dispositifs, interventions, méthodes et démarches qui ont véritablement œuvré en faveur des résultats attendus (mode d'accompagnement, coaching, mise en situation professionnelle, formation...), quelles seraient les mesures transposables ?</p> <p>c. Quelles ont été les actions les moins favorables, quels ont été les freins rencontrés ?</p>
<p>Q3 : Dans quelle mesure les dispositifs soutenus par le FSE sont-ils complémentaires des autres mesures nationales et locales en faveur de l'insertion sociale et professionnelle ?</p> <p>Critère : complémentarité</p>	<p>a. Dans quelle mesure les dispositifs locaux constituent un effet de levier ou sont complémentaires aux plans nationaux ou locaux ?</p> <p>b. L'intervention du FSE a-t-elle permis de structurer l'articulation entre les dispositifs ou d'expérimenter des interventions coordonnées dans le cadre d'un parcours d'accompagnement ?</p>
<p>Q 4 : Dans quelle mesure les fonds européens ont-ils été déployés de façon optimale ?</p> <p>Critère : efficacité</p>	<p>a. Les résultats obtenus des réalisations ont-ils été plus favorables grâce à l'intervention du FSE ?</p> <p>b. Pourrait-on obtenir plus d'effets avec des moyens différents ?</p>

Questions évaluatives	Sous-questions
<p>Q 5 : Dans quelle mesure les projets financés par le FSE répondent aux objectifs fixés pour contribuer à la mise en œuvre des principes horizontaux ?</p> <p>Critère : efficacité</p>	<p>a. Analyser la prise en compte, attendue par la réglementation européenne, des principes horizontaux dans l'écriture du PO</p> <p>b. Dans quelle mesure les actions évaluées ont-elles contribué de manière significative à la prise en compte par les bénéficiaires d'un ou plusieurs principes horizontaux ?</p> <p>c. Quel est le degré de prise en compte des principes horizontaux dans les projets : inscrite au cœur du projet (directe) ou dans son contexte global (indirecte) ; est-ce que la prise en compte des principes associés au projet est pertinente (analyse textuelle) ?</p> <p>d. Dans quelle mesure les actions mises en œuvre ont modifié les approches, le regard dans les organisations ? Quel est le degré d'intégration des principes horizontaux dans les pratiques professionnelles des porteurs de projets ?</p> <p>e. Ont-ils permis de combler les écarts d'égalité en termes de position sociale et professionnelle entre les hommes et les femmes ?</p> <p>f. Quels enseignements sont recueillis par l'analyse des bilans quantitatifs et qualitatifs établis par les opérateurs d'opérations de sensibilisation à l'égalité homme-femme ? Les résultats obtenus sont-ils en adéquation avec les moyens déployés ?</p> <p>g. Dans quelle mesure l'intégration des principes horizontaux a suscité chez les bénéficiaires une aide à l'amélioration de leur projet ou un frein ?</p> <p>h. Dans quelle mesure les opérations spécifiques soutenues sont pertinentes pour promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, prévenir toute forme de discrimination ?</p> <p>i. Dans quelle mesure les actions spécifiques viennent dans le prolongement ou en complémentarité des plans nationaux (égalité hommes-femmes) ou des dispositifs locaux pour répondre aux enjeux de mixité et d'égalité ?</p> <p>j. Comment les principes horizontaux pourraient faire l'objet d'une meilleure appropriation et intégration par les porteurs de projet ?</p>
<p>Q 6. Quelles orientations pour atteindre les objectifs de la programmation 2014-2020 et préparer le futur programme ?</p> <p>Critère : efficacité</p>	<p>a. Quelles orientations privilégier en matière de coordination ou de gouvernance sur le plan local pour améliorer l'aptitude à occuper un emploi ?</p> <p>b. Quelles mesures pour identifier les facteurs et mécanismes qui entretiennent l'inégal accès aux services et aux droits, pour mieux articuler les politiques publiques et dispositifs existants ?</p> <p>c. Quelles perspectives d'intervention pour favoriser de nouveaux opérateurs à intervenir dans le champ de l'inclusion sociale (innovation, expérimentation, mesures d'encouragement, ...) ?</p> <p>d. Comment soutenir les approches ascendantes basées sur les partenariats associant les pouvoirs publics, le secteur privé et la société civile ou comment susciter celles favorisant l'innovation sociale ?</p> <p>e. Quelles perspectives pour promouvoir la participation des femmes au marché du travail ?</p> <p>f. Quels outils (développés notamment dans d'autres régions de l'UE) pouvant optimiser la prise en compte des principes horizontaux pourraient être transposés localement (ex formation-action des professionnels, sensibilisation du public-cible...) ?</p>

1.2 Le référentiel d'évaluation et les investigations réalisées

Le schéma ci-dessous présente les différents types d'investigations prévus et leur contribution aux questions évaluatives posées.

						
	Analyse de la trajectoire du programme et des perspectives d'atteinte des cibles	Analyse quantitative des réalisations et résultats	Analyse de la cohérence et de la complémentarité du FSE avec les politiques publiques	Entretiens avec les bénéficiaires	Etudes de cas	Groupes de travail sur les impacts et les enseignements
1 - Dans quelle mesure la mise en oeuvre des dispositifs soutenus permet-elle de répondre aux orientations de l'UE 2020 et aux objectifs fixés par le PO ?		●●●	●●●	●●●	●●●	●●●
2 - Dans quelle mesure les dispositifs relevant de l'axe 3 permettent-ils de répondre aux défis en termes d'inclusion active, de lutte contre toutes les formes de discrimination ?		●●●	●●●	●●●	●●●	●●●
3 - Dans quelle mesure les dispositifs soutenus par le FSE sont-ils complémentaires des autres mesures nationales et locales en faveur de l'insertion sociale et professionnelle ?		●●	●●●	●●●	●●●	●●●
4 - Dans quelle mesure les fonds européens ont-ils été déployés de façon optimale ?	●●	●●●	●●	●●●	●●●	●●●
5 - Dans quelle mesure les projets financés par le FSE répondent aux objectifs fixés pour contribuer à la mise en oeuvre des principes horizontaux ?		●●●	●●	●●●	●●●	●●●
6 - Quelles orientations pour atteindre les objectifs de la programmation 2014-2020 et préparer le futur programme ?	●●●	●●	●●●	●●●	●●●	●●●

Par ailleurs, plusieurs des choix méthodologiques proposés ont été validés :

- L'intérêt de conduire une analyse complémentaire à celle des participants via une approche ciblée sur la « dimension parcours », attachée non pas aux participants au sens de la réglementation FSE mais au sens de la personne. Cette analyse facilite la mise en perspective des différentes étapes d'un parcours, au sein d'opérations de l'axe 1, 2 ou 3, en fonction d'une situation initiale et des résultats *in fine*,
- La pertinence d'analyser la capacité des acteurs à se coordonner au regard de leurs compétences pour agir de concert en faveur des personnes menacées par la pauvreté, en situation de pauvreté et subissant des discriminations.

En outre, lors des travaux de stabilisation des modalités d'investigation, plusieurs ajustements ont été demandés et pris en compte.

En premier lieu, il a été jugé nécessaire de prendre en compte l'impact de l'IEJ sur la stratégie de l'axe 3 du PO et sur les réalisations et résultats.

Ensuite, il a été jugé utile de déterminer l'impact des contrôles de 2^{ème} niveau sur la gestion du programme et sur la trajectoire de l'axe 3 en particulier.

Les investigations suivantes ont été réalisées.

Au titre de l'analyse de la trajectoire du programme, une revue documentaire a été réalisée (PO, RAMO, compte-rendu des comités de suivi, précédentes évaluations...) complétée de la mise en perspective de la situation en matière de programmation et de certification.

Des entretiens de cadrage ont par ailleurs été réalisés avec les représentants du SGAR, du Conseil régional et du Conseil départemental pour enrichir l'analyse et prendre en compte les attentes spécifiques au titre de l'évaluation.

L'analyse des réalisations et résultats a impliqué un protocole spécifique considérant la grande diversité des actions.

Sur la base des données de réalisations et de résultats, l'équipe d'évaluation a défini une typologie des appuis proposés aux personnes sur la base d'une approche normative des types d'accompagnements/ d'appuis relevant des politiques publiques en matière d'emploi et d'insertion (se reporter à la page 37 pour plus de détails) . C'est à partir de cette typologie que les différentes analyses des réalisations ont été conduites.

L'équipe d'évaluateur a par ailleurs fait le choix **d'une approche centrée sur la personne et non par participant**¹(au sens de la réglementation FSE) pour les différents types d'analyses sur la situation des personnes ayant bénéficié d'un appui au titre d'une action cofinancée par le FSE (Caractéristiques socio-démographiques à l'entrée dans l'opération, durée du parcours et situation à l'issue de la participation à l'action).

Au titre des investigations qualitatives, plus d'une quarantaine entretiens ont été réalisés

- 6 entretiens avec les acteurs en charge de la mise en œuvre des politiques publiques, notamment avec pour enjeu de mettre en perspective les grandes évolutions en matière de politique publique.
- 22 bénéficiaires (portant plusieurs opérations) ont été interrogés soit au titre des entretiens individuels soit au titre des études de cas, représentant 35 personnes ayant ainsi contribué aux travaux d'évaluation
- Les 5 études de cas ont par ailleurs été réalisées. Elles ont concerné les dispositifs suivants
 - Les Plie , avec un choix se portant sur le PLIE TCO qui comptabilise un grand nombre de participants et correspond à un dispositif territorial d'insertion, s'appuyant notamment sur les ACI
 - La lutte contre le décrochage scolaire permettant des contacts avec les différentes missions locales, la Région et le Rectorat
 - Les actions portées par l'ONF au regard notamment du nombre de personnes accompagnées
 - L'accompagnement global, au croisement des actions relevant du parcours social et du parcours professionnel
 - Les actions conduites en faveur des femmes dont en particulier les opérations portées par l'Association Finaliser Transmettre Mobiliser et en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (Agence pour intégration égalité des chances hommes/femmes).

¹ Les précisions sur la méthode utilisées sont proposées page 24 du rapport

Le contexte sanitaire n'a cependant pas permis de les réaliser selon les ambitions initiales notamment du fait des difficultés pour rencontrer des personnes ayant bénéficié d'un accompagnement dues au contexte sanitaire lié à la pandémie COVID 19.

Les conclusions de l'évaluation et les recommandations ont fait par ailleurs l'objet de trois ateliers de travail

- Deux ateliers avec les bénéficiaires ont permis de partager les résultats et d'enrichir les propositions de recommandations. Les bénéficiaires conviés ont été avant tout ceux qui ont été interrogés lors des entretiens au titre des investigations qualitatives et des études de cas.
- Un atelier commun aux trois axes, coanimé avec le cabinet EY (en charge de l'évaluation des axes 1 et 2 du PO), mobilisant des concepteurs des politiques publiques.

Au total, 3 comités de pilotage ont jalonné les travaux d'évaluation.

La liste des acteurs ayant contribué aux différents types d'investigation est proposée en annexe N°1.

2 -Un axe à la croisée des politiques publiques en faveur de l’insertion et de l’inclusion pour répondre aux défis en matière de lutte contre la pauvreté

Q1 : Dans quelle mesure la mise en œuvre des dispositifs soutenus permet-elle de répondre aux orientations de l’UE 2020 et aux objectifs fixés par le PO ?

Critère : efficacité

a. Au regard de la Stratégie Europe UE 2020, analyser la cohérence entre les objectifs du programme et les enjeux et besoins du territoire en matière de lutte contre la pauvreté et contre toute forme de discrimination

b. Dans quelle mesure les dispositifs mis en œuvre ont répondu aux objectifs du programme ?

e. Dans quelle mesure les structures d’insertion par l’activité ont-elles contribué à favoriser l’insertion sociale et professionnelle des personnes rencontrant des difficultés ?

f. Quelle est la part prise par les secteurs de l’économie sociale et solidaire, de l’innovation sociale dans le parcours d’inclusion, voire en termes d’emploi des personnes ?

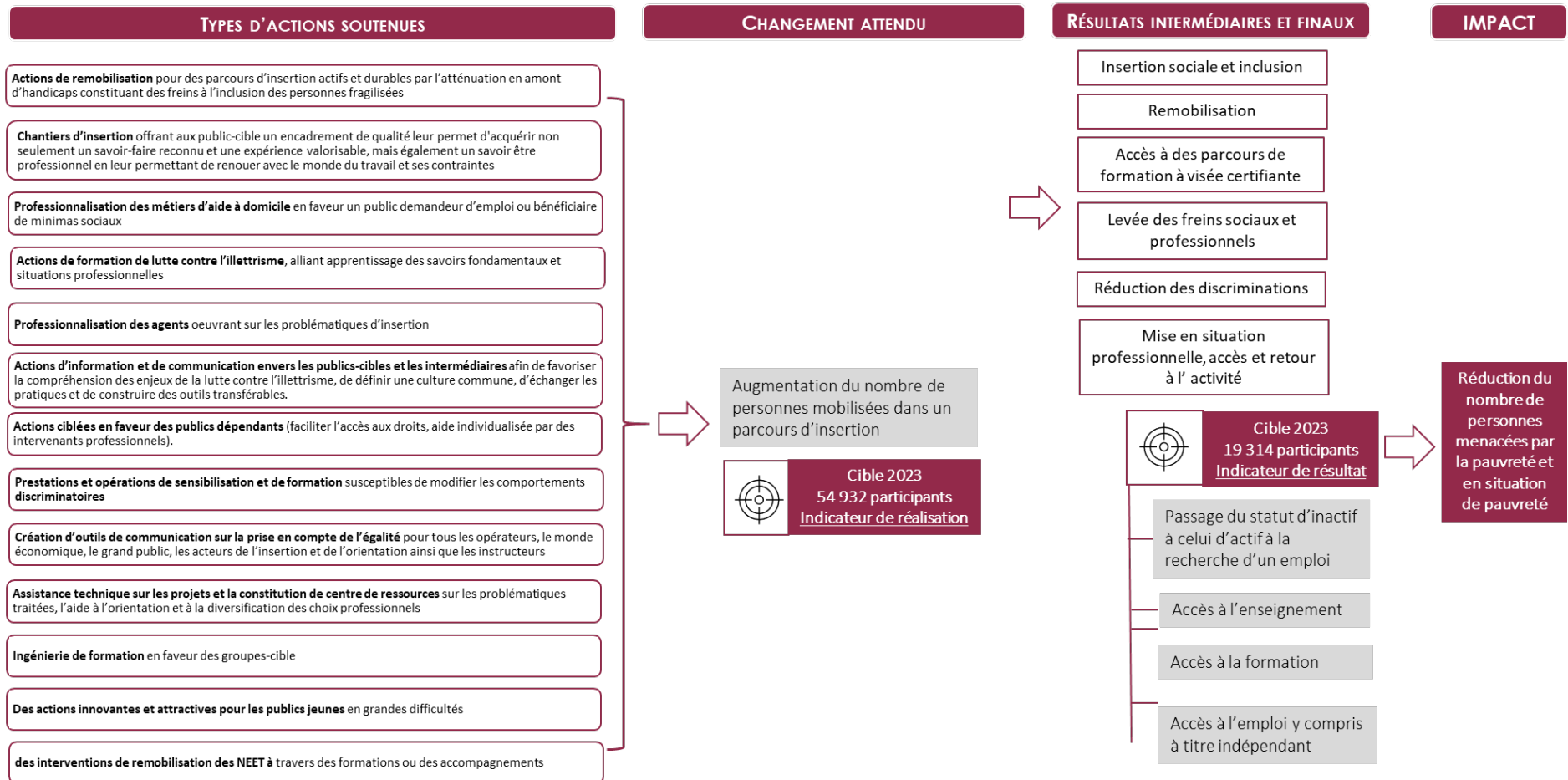
L’axe 3 du programme relève de l’objectif thématique 9. L’autorité de gestion lors de la conception du programme a fait le choix d’activer une seule priorité d’investissement, la PI 9.i « l’inclusion active, y compris en vue de promouvoir l’égalité des chances, la participation active et une meilleure aptitude à l’emploi » qui permet de couvrir l’ensemble des thématiques d’intervention choisies.

Le changement attendu est **l’augmentation du nombre de personnes mobilisées dans un parcours d’insertion**. La cible définie au 31 décembre 2023 au titre du cadre de performance est de 54 932 participants. L’indicateur de résultat, cible pour fin 2023, fait état de 19 314 participants défavorisés à la recherche d’un emploi, suivant un enseignement, une formation, une formation menant à une qualification, exerçant un emploi, y compris à titre indépendant, au terme de leur participation (voir aussi sur le schéma la cible et le résultat).

Sur la base du programme opérationnel et des types d’actions définies, la **théorie du changement** de l’axe 3 est proposée dans le schéma page suivante. Elle repose sur l’idée générale selon laquelle une réduction de la pauvreté peut être atteinte en déployant des actions qui ont pour objectif d’identifier et d’apporter des solutions à des personnes éloignées du marché du travail. **L’hétérogénéité des interventions de l’axe 3 dévoile en réalité la palette d’interventions possibles en fonction des difficultés auxquelles font face les potentiels bénéficiaires.**

Au fond, la théorie du changement de l’axe 3 s’inscrit plus que tout autre dans un temps long. L’observation d’un impact sur la réduction de la pauvreté ne pourra s’observer que si les interventions efficaces de cet axe sont conduites sur une période assez longue et auprès d’une fraction - qui se veut la plus grande possible - des personnes ayant des difficultés d’intégration sociale et professionnelle. Il y a donc une double hypothèse dans la théorie du changement mise à l’épreuve : d’une part que les interventions sélectionnées produiront les résultats intermédiaires énoncés (inclusion dans un parcours actif sur le marché du travail), et d’autre part que ce sont ces résultats intermédiaires qui sont porteurs de l’impact recherché.

La théorie du changement de l'axe 3



2.1 Un champ large de politiques publiques couvertes pour répondre au défi de la lutte contre la pauvreté et favoriser l'inclusion et l'insertion

Elaboré avant 2014, l'axe 3 du programme s'inscrit en correspondance et en synergie avec les politiques publiques et les dispositifs spécifiques en place à La Réunion.

L'axe 3 du programme couvre un large champ de politiques publiques mises en œuvre par l'Etat, la Région et le Conseil départemental.

Depuis la révision conduite en 2019 suite à la négociation sur la réserve de performance, l'axe 3 est organisé autour de 16 fiches actions. Trois fiches actions initialement positionnées sur l'axe 2 du programme ont été repositionnées sur l'axe 3. Il s'agit des fiches actions suivantes : 3.13 relative à l'école de la 2^{ème} chance, 3.15 dédiée au RSMA et 3.16 concernant l'Académie des Dalons.

Ces trois fiches actions représentent aujourd'hui une part importante des crédits de l'axe 3, plus de 48 % des crédits FSE sont ciblés sur ces trois dispositifs.

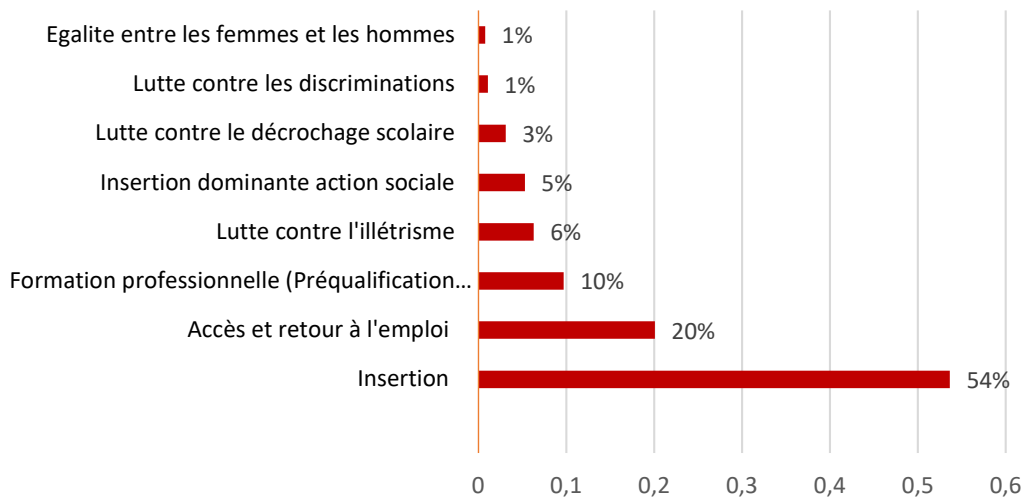
Par ailleurs, deux fiches actions ont été supprimées par l'autorité de gestion et ses partenaires : Services à la personne en faveur des publics dépendants (3.09) et Accueil familial spécialisé (3.11).

Le tableau ci-dessous illustre une proposition de répartition de la maquette FSE par politique publique avec le choix de dominante » considérant les différentes thématiques couvertes par certaines fiches actions

Cette répartition souligne l'approche globale choisie pour répondre aux défis mis en avant dans le diagnostic et apporter des réponses plurielles au regard des difficultés d'ordre social et professionnel que peuvent rencontrer les publics ciblés par l'axe 3 du programme.

Gestionnaires	Fiches actions	Intitulés	Politique publique	Maquette UE en M€	Part en %
DIECCTE	3.01 A	Soutenir les actions innovantes en faveur des jeunes	Lutte contre le décrochage scolaire	2,827	3%
DEPARTEMENT	3.01 B	Pack jeunes citoyen	Insertion	0,480	1%
REGION	3.02	Mesure d'accompagnement, vecteur d'égalité des chances	Formation professionnelle (Préqualification et qualification)	7,039	8%
DIECCTE	3.03 A	Soutenir l'accompagnement et la formation des emplois aidés et des DE	Accès et retour à l'emploi	2,958	3%
REGION	3.03 B	Soutenir l'accompagnement et la sécurisation des parcours des emplois aidés et des DE	Formation professionnelle (Préqualification et qualification)	1,795	2%
REGION	3.04	Actions de lutte contre l'illettrisme	Lutte contre l'illettrisme	5,735	6%
DEPARTEMENT	3.05	Chantier d'insertion dans le domaine de l'environnement	Insertion	5,429	6%
DIECCTE	3.06	P L I E	Accès et retour à l'emploi	12,748	14%
DIECCTE	3.07 A	Insertion par l'Activité Economique	Insertion	0,435	0%
REGION	3.07 B	Chantiers Ecoles (opérations en mode "Marchés")	Insertion	0,635	1%
DJSCS	3.08	Accompagnement de public en grandes difficultés	Insertion dominante action sociale	4,814	5%
DJSCS	3.10	Egalité entre les femmes et les hommes, conciliation vie professionnelle et privée et insertion des femmes éloignées de l'emploi	Egalite entre les femmes et les hommes	0,704	1%
DJSCS	3.12	Favoriser la mixité et l'égalité des sexes et lutter contre toute forme de discrimination	Lutte contre les discriminations	0,980	1%
REGION	3.13	Dispositif de la Deuxième Chance	Insertion	5,400	6%
DIECCTE	3.15	RSMA	Insertion	36,449	40%
DEPARTEMENT	3.16	Lever les freins à l'insertion professionnelle des jeunes en difficultés	Accès et retour à l'emploi	2,568	3%
Total maquette				90,995	

Répartition des crédits de la maquette FSE par politique publique



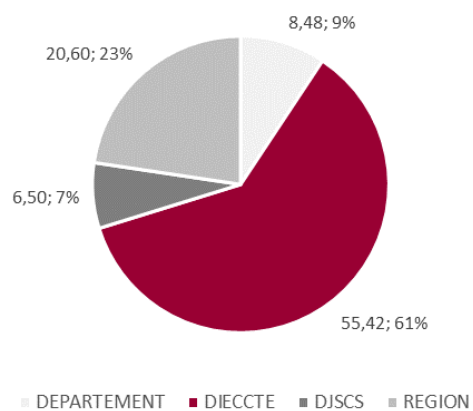
L'insertion et l'accès et le retour à l'emploi représente la part majeure des crédits FSE maquettés sur l'axe 3, puisqu'ils représentent un peu plus de 70% des crédits maquettés. La formation professionnelle est le 2^{ème} poste suivi par la lutte contre l'illettrisme.

L'architecture de gestion mise en place sur l'axe 3 permet par ailleurs de bien identifier les acteurs en charge de la conduite des politiques publiques engagées. L'autorité de gestion a fait le **choix d'une gestion partagée** en utilisant la possibilité de délégation de gestion à des organismes intermédiaires :

- Au niveau des services de l'État, la Dieccte est le principal service instructeur, suivi par la Direction régionale de la jeunesse et de la cohésion sociale ;
- Le Département et la Région sont les deux organismes intermédiaires sur cet axe 3 du programme (Au sens du DSGC le Conseil régional est OI au titre des articles 123. 6 et 123.7 du règlement et le Département est OI au titre de l'article 123.6 du règlement 1303/2013).

Chaque fiche action précise le service gestionnaire compétent, les cofinancements mobilisables et la contribution de la fiche action au regard des cibles fixées au titre du cadre de performance. La Dieccte gère plus de 60 % des crédits, suivie par la Région.

Répartition des crédits UE de la maquette par gestionnaire - M€



2.2 Une conjugaison de facteurs qui conduisent à une situation intermédiaire de l'axe 3 mi 2020

UNE PROGRAMMATION A UN NIVEAU INTERMEDIAIRE EN 2020

Au préalable, il faut rappeler que la programmation a effectivement démarré à compter de 2015 et non en 2014, année couverte par la programmation précédente des FESI.

Sur la base des données au 30 mars 2020, le taux de programmation atteint 43 % de la maquette de l'axe 3, révisée à l'occasion de la revue de performance en 2019 (qui s'est traduite par la perte de la réserve de performance pour cet axe). Le taux de programmation de cet axe a plus que doublé entre fin 2018 et début 2020, passant d'un taux de 27 % au 31 décembre 2018 à 43 %.

Taux de programmation des fiches actions de l'axe 3 – données mars 2020

service gestionnaire	N° fiche action	Intitulé	Montant UE programmé	Maquette UE	Tx de programmation
DIECCTE	3.01 A	Soutenir les actions innovantes en faveur des jeunes	1 581 459	2 827 074	56%
DEPARTEMENT	3.01 B	Pack jeunes citoyen		480 000	0%
REGION	3.02	Mesure d'accompagnement, vecteur d'égalité des chances	6 614 019	7 039 263	94%
DIECCTE	3.03 A	Soutenir l'accompagnement et la formation des emplois aidés et des DE	2 187 397	2 957 500	74%
REGION	3.03 B	Soutenir l'accompagnement et la sécurisation des parcours des emplois aidés et des DE	366 520	1 795 479	20%
REGION	3.04	Actions de lutte contre l'illettrisme	6 485 122	5 735 018	113%
DEPARTEMENT	3.05	Chantier d'insertion dans le domaine de l'environnement	4 412 458	5 428 680	81%
DIECCTE	3.06	P L I E	9 828 109	12 747 837	77%
DIECCTE	3.07 A	Insertion par l'Activité Economique	434 700	434 700	100%
REGION	3.07 B	Chantiers Ecoles (opérations en mode "Marchés")	845 952	634 512	133%
DJSCS	3.08	Accompagnement de public en grandes difficultés	2 563 271	4 813 666	53%
DJSCS	3.10	Egalité entre les femmes et les hommes, conciliation vie professionnelle et privée et insertion des femmes éloignées de l'emploi	771 481	704 104	110%
DJSCS	3.12	Favoriser la mixité et l'égalité des sexes et lutter contre toute forme de discrimination	749 568	979 945	76%
REGION	3.13	Dispositif de la Deuxième Chance	1 360 000	5 400 000	25%
DIECCTE	3.15	RSMA		36 449 041	0%
DEPARTEMENT	3.16	Lever les freins à l'insertion professionnelle des jeunes en difficultés	1 062 202	2 568 000	41%
TOTAL			39 262 258	90 994 819	43%

A cet état de la programmation sur la base des dossiers « validés en comité » et « conventionnés » dans Ma Démarche FSE (MDFSE), il faut ajouter 12 opérations non encore programmées mais qui devraient être validées en comité à brève échéance. Ces opérations à programmer permettent d'atteindre **un taux de programmation de 52 % de la maquette**.

Taux de programmation intégrant les opérations à valider par le comité de programmation

service gestionnaire	N° fiche action	Intitulé	Montant UE programmé	Maquette UE	Tx de programmation
DIECCTE	3.01 A	Soutenir les actions innovantes en faveur des jeunes	1 581 459	2 827 074	56%
DEPARTEMENT	3.01 B	Pack jeunes citoyen		480 000	0%
REGION	3.02	Mesure d'accompagnement, vecteur d'égalité des chances	10 100 664	7 039 263	143%
DIECCTE	3.03 A	Soutenir l'accompagnement et la formation des emplois aidés et des DE	2 187 397	2 957 500	74%
REGION	3.03 B	Soutenir l'accompagnement et la sécurisation des parcours des emplois aidés et des DE	1 887 109	1 795 479	105%
REGION	3.04	Actions de lutte contre l'illettrisme	7 804 520	5 735 018	136%
DEPARTEMENT	3.05	Chantier d'insertion dans le domaine de l'environnement	4 412 458	5 428 680	81%
DIECCTE	3.06	P L I E	9 828 109	12 747 837	77%
DIECCTE	3.07 A	Insertion par l'Activité Economique	434 700	434 700	100%
REGION	3.07 B	Chantiers Ecoles (opérations en mode "Marchés")	845 952	634 512	133%
DJSCS	3.08	Accompagnement de public en grandes difficultés	2 563 271	4 813 666	53%
DJSCS	3.10	Egalité entre les femmes et les hommes, conciliation vie professionnelle et privée et insertion des femmes éloignées de l'emploi	771 481	704 104	110%
DJSCS	3.12	Favoriser la mixité et l'égalité des sexes et lutter contre toute forme de discrimination	749 568	979 945	76%
REGION	3.13	Dispositif de la Deuxième Chance	3 525 256	5 400 000	65%
DIECCTE	3.15	RSMA		36 449 041	0%
DEPARTEMENT	3.16	Lever les freins à l'insertion professionnelle des jeunes en difficultés	1 062 202	2 568 000	41%
TOTAL			47 754 146	90 994 819	52%

Au regard de la cible du cadre de performance définie pour 2023, la trajectoire est, elle aussi, a un niveau intermédiaire. Le nombre de participants comptabilisés en mars 2020 atteint 14 999, soit un niveau de réalisation de 27 % par rapport à la cible (54 932 participants fin 2023).

UNE PROGRAMMATION MARQUEE PAR D'IMPORTANTES CHANGEMENTS EN MATIERE DE POLITIQUES PUBLIQUES A FORT IMPACT SUR LES CHOIX INITIAUX

Conçu avant 2014, l'axe 3 cible un certain nombre de dispositifs relevant de la politique en matière d'accès et de retour à l'emploi qui a été marquée par des changements d'ampleur sur la période 2014 – 2020.

INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE, UN OBJECTIF EMPLOI REAFFIRME ET UNE TRANSFORMATION DES MODALITES DE FINANCEMENT DES STRUCTURES

Dès 2013, la réforme du financement de l'insertion par l'activité économique a été engagée au niveau national. Cette réforme s'est traduite par la mise en place d'une aide au poste, en lieu et place de la mobilisation des contrats d'insertion, et de la mise en place d'une part de financement par modulation sur la base d'une série d'indicateurs.

La réforme des modalités de financement est entrée en vigueur dès le 1er janvier 2014 pour les EI et les ETTI, et au 1er juillet 2014 pour les AI et les ACI. La modulation de l'aide au poste s'est quant à elle mise en place à compter de 2015.

Cette réforme des financements s'est aussi traduite par une priorisation renforcée de l'objectif accès et retour à l'emploi et la demande d'un investissement renforcé sur la dimension « relation avec les employeurs ».

Extrait de la circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/METH/MPP/2019/17 du 31 janvier 2019 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail

Dans le cadre du parcours dans une SIAE, les outils et méthodes favorisant le coaching professionnel des salariés en vue de leur recherche d'emploi, l'accompagnement à la montée en compétences et le développement d'expériences valorisables doivent être encouragés. Parmi ces actions figurent :

- la médiation pour l'emploi dans une logique de partenariat avec les entreprises et les branches : la médiation suppose d'inciter les SIAE à se rapprocher des entreprises de leur territoire, pour connaître leurs besoins et les accompagner à recruter des salariés en insertion. Vis-à-vis des salariés en insertion, la médiation pour l'emploi fait évoluer leur demande d'emploi en insertion en projet professionnel concret et en capacité effective à occuper un emploi précis grâce à une valorisation des compétences attendues par les recruteurs. Dans cette perspective, l'IAE a pour vocation de renforcer sa dimension de sas d'acquisition de compétences et de pré-recrutement pour les branches et filières. Les DIRECCTE pourront faciliter le repérage d'entreprises et développer des partenariats avec des entreprises, notamment dans une logique de filière ;

- les expériences dans l'emploi hors SIAE, notamment via les périodes de mise en situation professionnelle ;

- les suspensions de CDDI facilitant les expériences professionnelles ou la formation.

FORTE BAISSÉ DES CONTRATS AIDÉS ET CRÉATION DU PARCOURS EMPLOI ET COMPÉTENCES

Au moment du démarrage du programme, les contrats aidés occupent une place prépondérante dans la politique de l'emploi. Depuis le 1er janvier 2010, ils prennent la forme de contrats uniques d'insertion (CUI), se déclinant en « contrats initiative emploi » (CUI-CIE) dans le secteur marchand et en « contrats d'accompagnement dans l'emploi » (CUI-CAE) dans le secteur non-marchand. Les emplois d'avenir (EAV), issus de la loi du 26 octobre 2012, en sont une modalité particulière, avec des contrats plus longs réservés aux jeunes de 16 à 25 ans. D'après les données de la Cour des comptes², en 2016, le budget de l'Etat s'élève à 3,3 milliards d'euros pour plus de 400 000 contrats en cours à la fin de l'année 2016.

A compter de l'été 2017, suite à la décision du gouvernement de réorienter la politique des contrats aidés, le nombre de CUI et d'emplois d'avenir a très fortement baissé. Selon les données de la Dares, les effectifs de contrats aidés atteignent 260 900 personnes fin 2017 contre 401 000 en 2016.³

A compter de 2018, le dispositif des Emplois d'avenir est supprimé et le Parcours Emploi Compétence prend le relais des autres contrats aidés.

Cette réforme s'accompagne de la création d'un Fonds d'inclusion dans l'emploi, visant à permettre une gestion globale plus adaptée des contrats aidés et de l'insertion par l'activité économique réunis dans un fonds, et, d'une orientation politique forte : le recentrage sur le seul objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi à l'appui de mises en situation professionnelle auprès d'employeurs sélectionnés, d'un accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences.

D'après la Dares, cette diminution de plus de 140 000 personnes en contrat aidé aurait entraîné une baisse de 77 000 emplois et une hausse du nombre de demandeurs d'emploi de 55 000 en 2017. L'impact de la chute du nombre de contrats aidés est considérable dans le secteur non-marchand (collectivités territoriales, associations, etc.), qui concentre près de 90% de ces contrats.

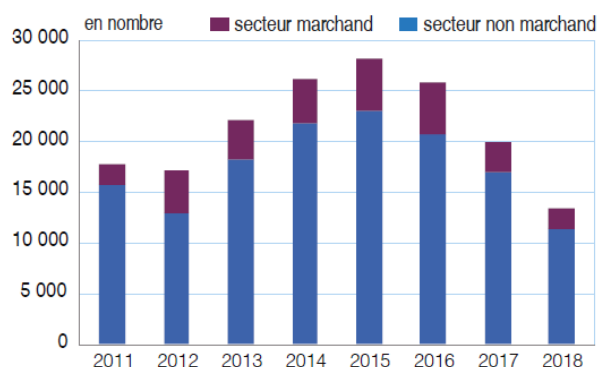
² Rapport public annuel 2018 – février 2018

³ D'après les estimations de la DARES

A La Réunion, la baisse de l'emploi salarié constatée à compter de 2018 s'explique en particulier par un fort recul de l'emploi public⁴ lui-même conséquence en particulier de la baisse des contrats aidés à compter de 2016.

Fin 2018, 13 000 personnes sont en contrats aidés, secteurs marchand et non-marchand confondus, soit 6 500 bénéficiaires de contrats aidés de moins qu'en décembre 2017. Parmi ces 13 000 personnes, 10 300 personnes bénéficient des nouveaux contrats aidés appelés « Parcours Emploi Compétences » (PEC).

Nombre de bénéficiaires de contrats aidés à La Réunion (en fin d'année)



Source : Agence de services et de paiement (ASP), traitements Dares.

DEPLOIEMENT DE LA GARANTIE JEUNE ET RENOUVELLEMENT DES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE CONTRACTUALISATION PROPOSEES PAR LES MISSIONS LOCALES.

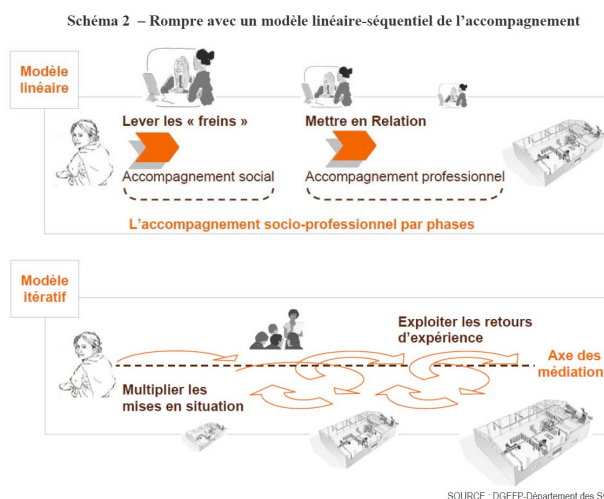
Mis en place en 2005 dans le cadre du plan de cohésion sociale, le CIVIS a été remplacé à compter de 2017 par le parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et la Garantie jeune, qui en constitue la modalité la plus intensive en s'adressant aux jeunes NEET⁵ de 18 à 25 ans en situation de vulnérabilité, de précarité ou de pauvreté.

Cette modalité d'accompagnement intensif, complétée d'une aide financière, a été expérimentée à La Réunion dès 2013, sélectionnée parmi les 10 territoires expérimentateurs de ce nouveau référentiel de l'accompagnement qui promeut, dès que possible, la mise en relation avec les employeurs et la mise en situation professionnelle le plus en amont possible. Ce nouveau référentiel d'accompagnement privilégie la logique du « travail d'abord » (« *work first* ») et cherche à faire évoluer les pratiques d'accompagnement ainsi que les modalités de recrutement

⁴ Fin 2018, 84 600 Réunionnais travaillent dans le secteur public. Mi-2017, ils étaient 4 600 de plus à y travailler. Sur un an, l'emploi public chute de 4,1 %, alors qu'il était stable en 2017 et avait augmenté chaque année entre 2012 et 2016 (+ 2,7 % en moyenne annuelle 2012-2017) – source Bilan économique 2018 - La croissance décroche Insee juin 2019 collection Insee Conjoncture

⁵ NEET : **Neither in Employment nor in education or training**. Il s'agit des jeunes de 15-24 ans, qui ne sont ni en emploi, ni en études ni en formation. De manière plus précise, cette catégorie regroupe 2 publics différents : d'une part, les jeunes diplômés à la recherche d'un travail, se trouvant temporairement éloignés du marché de l'emploi, exposés à un risque de chômage prolongé et d'autre part, les jeunes ayant quitté précocement le système éducatif et ne parvenant pas à s'insérer sur le marché du travail, faute de qualification et de compétences adéquates. Ce dernier groupe est le plus exposé au risque de pauvreté permanente, voire d'exclusion sociale. (source fse.gouv.fr)

des employeurs comme le précise le schéma ci-contre extrait du rapport « Appui au recrutement et Médiations pour l'emploi » élaboré par la DGEFP en 2013.



UN PARTENARIAT RENOUVELE ENTRE LES CONSEILS DEPARTEMENTAUX, POLE EMPLOI ET LA DGEFP : L'APPROCHE GLOBALE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Le 1er avril 2014, un protocole national portant sur « *une approche globale de l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus fragilisés* » a été signé par l'Assemblée des départements de France (ADF), la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et Pôle emploi. Par la signature de ce protocole, les signataires affirment leur volonté de s'engager dans une action complémentaire visant à favoriser le retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles.

Il s'agit de valoriser la complémentarité des expertises respectives de Pôle emploi et des Conseils départementaux, relatives au placement et à l'insertion socio-professionnelle, pour « *faciliter le retour à l'emploi* ». Pour Pôle Emploi, il s'agit de décliner une quatrième modalité d'accompagnement – complémentaire aux niveaux « suivi », « guidé » et « renforcé » en lien avec les travailleurs sociaux: l'accompagnement global.

L'une des principales innovations du protocole national se lit à travers la volonté d'élargir le champ du partenariat existant au-delà des bénéficiaires du RSA, c'est-à-dire vers l'ensemble des demandeurs d'emploi confrontés à des difficultés sociales ou personnelles, périphériques à l'emploi.

Le partenariat s'articule autour de 3 axes stratégiques, qui permettent d'apporter des réponses graduées :

- **AXE 1 - mise à disposition, pour tous les conseillers Pôle emploi, d'une base de données des ressources sociales départementales :** ces informations permettent aux conseillers de proposer des solutions concrètes aux demandeurs d'emploi confrontés à des freins sociaux ponctuels. Des ressources sur les services existants (garde d'enfants, mobilité...) sont ainsi mises en commun et viennent s'ajouter aux outils à la disposition des conseillers ;
- **AXE 2 - mise en place de l'accompagnement global comme une 4^{ème} modalité d'accompagnement de Pôle emploi, à destination des demandeurs d'emploi cumulant freins sociaux et freins professionnels :** dans ce cadre, l'accompagnement est réalisé de manière simultanée par un conseiller Pôle emploi et un professionnel du travail social à partir d'un diagnostic partagé. Ensemble, les deux professionnels assurent un suivi coordonné des actions proposées. Les modalités concrètes de mise en œuvre (articulations, organisation, durée des parcours...) sont précisées localement ;
- **AXE 3 - possibilité, pour les demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés sociales bloquant de façon manifeste leur recherche d'emploi, d'avoir accès à un accompagnement social exclusif en amont de leur recherche d'emploi.** Les conseillers Pôle emploi peuvent orienter les demandeurs d'emploi jugés les plus en difficulté vers le Conseil départemental afin qu'ils puissent bénéficier d'un accompagnement social

spécifique et exclusif afin de pouvoir stabiliser leur situation sociale avant de s'engager dans une recherche d'emploi.

Dans chaque département, les modalités opérationnelles de mise en œuvre du protocole national sont définies par le biais de **conventions départementales entre Pôle emploi et les Conseils départementaux**.

A COMPTER DE 2018, MISE EN ŒUVRE DU PACTE D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES.

Inscrit dans le cadre du Grand Plan d'investissement lancé par le gouvernement, le pacte d'investissement dans les compétences a été lancé à compter de 2018. Il vise trois objectifs :

- Accompagner et sécuriser les parcours ;
- Garantir un socle de compétences de base ;
- Répondre aux besoins des entreprises et qualifier la main d'œuvre.

Il s'articule autour de trois niveaux d'intervention :

- Une mise en œuvre en régions, dans le cadre de Pactes régionaux d'investissement dans les compétences 2019-2022 signés entre les Régions et l'Etat ;
- Le lancement ou l'intensification d'actions nationales d'accompagnement dans l'emploi des publics fragiles et de soutien aux enjeux de transformation des métiers ;
- Le lancement d'appels à projets pour innover et transformer par l'expérimentation les politiques publiques.

Ces évolutions ont eu des effets importants sur une partie des fiches actions telles que conçues initialement. Le tableau ci-dessous met en exergue les fiches actions pour lesquelles les évolutions des politiques mentionnées ont eu des impacts directs qu'il s'agisse d'un impact financier, d'un impact sur les mesures soutenues initialement ou d'un impact global, à la fois sur les mesures et financier.

N°	Fiches actions	Réforme de l'IAE	Arrêt du dispositif Emploi d'avenir	Réduction des crédits contrats aidés et mise en place du PEC	Déploiement du PACEA et de la garantie d'activité	Pacte régional d'investissement dans les compétences	Crédit PIC IAE, Inclusion et en faveur des jeunes
3.01-A	Soutenir les actions innovantes en faveur des jeunes		impact direct	Impact direct	Impact direct		Impact direct
3.01-B	Pack jeunes citoyen						Impact direct
3.02	Mesure d'accompagnement, vecteur d'égalité des chances					impact direct	
3.03-A	Soutenir l'accompagnement et la formation des emplois aidés et demandeurs d'emploi		impact direct				Impact direct
3.03-B	Soutenir l'accompagnement et la formation des emplois aidés et demandeurs d'emploi					impact direct	
3.04	Actions de Lutte Contre l'Illettrisme					impact direct	
3.05	Chantier d'insertion dans le domaine de l'environnement			impact direct			
3.06	PLIE	impact direct		impact direct			Impact direct
3.07-A	Insertion par l'Activité Economique	impact direct					Impact direct
3.07-B	Chantiers Ecoles (opérations en mode « Marchés »)					impact direct	
3.08	Accompagnement de Publics en Grandes Difficultés						
3.10	Egalité entre les femmes et les hommes, conciliation de la vie professionnelle et privée et insertion des femmes éloignées de l'emploi						
3.12	Favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations						

Aux évolutions en matière de politiques publiques, il faut ajouter **l'impact des crédits IEJ mis à disposition de La Réunion en deux temps.**

Au lancement de la programmation, le programme opérationnel FSE a dû être adapté pour prendre en compte l'enveloppe de crédits mise à disposition de la Réunion pour la période 2014 – 2015 soit au total plus de 58 millions d'euros dont une partie a été fléchée sur des projets qui aurait pu élargir à l'axe 3. La stratégie initiale a donc dû être ajustée afin de cibler les projets qui pouvaient répondre aux objectifs de la Garantie pour la Jeunesse et rapidement se mettre en œuvre. En 2017, une dotation complémentaire de plus de 26 M€ a été attribuée portant la dotation globale au titre du PO IEJ à plus de 84 millions d'euros.

Un certain nombre de projets ont ainsi été positionnés sur le PO IEJ, déstructurant les arbitrages et projections réalisés initialement.

PLUSIEURS AUTRES FACTEURS IMPORTANTS EXPLIQUENT LA SITUATION INTERMEDIAIRE DE L'AXE 3

L'analyse des maquettes avant et après la négociation sur la réserve de performance permet de mesurer l'ampleur des adaptations réalisées par l'Autorité de gestion et ses partenaires pour sécuriser la trajectoire de l'axe 3.

L'évolution de la maquette de l'axe 3 entre 2018 et 2020

N°	Fiches actions	Maquette UE 2018	Maquette UE mars 2020	Evolution
3.01-A	Soutenir les actions innovantes en faveur des jeunes	5,49M€	2,83M€	-49%
3.01-B	Pack jeunes citoyen	3,79M€	0,48M€	-87%
3.02	Mesure d'accompagnement, vecteur d'égalité des chances	6,00M€	7,04M€	17%
3.03-A	Soutenir l'accompagnement et la formation des emplois aidés et demandeurs d'emploi	16,62M€	2,96M€	-82%
3.03-B	Soutenir l'accompagnement et la formation des emplois aidés et demandeurs d'emploi	12,38M€	1,80M€	-86%
3.04	Actions de Lutte Contre l'Illettrisme	17,00M€	5,74M€	-66%
3.05	Chantier d'insertion dans le domaine de l'environnement	4,00M€	5,43M€	36%
3.06	PLIE	12,00M€	12,75M€	6%
3.07-A	Insertion par l'Activité Economique	4,50M€	0,43M€	-90%
3.07-B	Chantiers Ecoles (opérations en mode « Marchés »)	4,50M€	0,63M€	-86%
3.08	Accompagnement de Publics en Grandes Difficultés	5,00M€	4,81M€	-4%
3.09	Service à la personne en faveur des publics dépendants	6,00M€		-100%
3.10	Egalité entre les femmes et les hommes, conciliation de la vie professionnelle et privée et insertion des femmes éloignées de l'emploi	1,50M€	0,70M€	-53%
3.11	Accueil familial spécialisé	1,00M€		-100%
3.12	Favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations liées au sexe	1,00M€	0,98M€	-2%
3.13	Dispositif de la Deuxième Chance	9,00M€	5,40M€	-40%
3.15	RSMA	26,77M€	36,45M€	36%
3.16	Lever les freins à l'insertion professionnelle des jeunes en difficultés	3,00M€	2,57M€	-14%
	Total	139,56M€	90,99M€	

Hors repositionnement des 3 fiches actions relevant précédemment de l'axe 2 (grisés dans le tableau), la maquette initiale a été réduite de plus de 48 % passant de 100 M € à 46,5 M €.

En complément des éléments déjà mis en avant pour expliquer la situation intermédiaire de l'axe 3 et la perte de la réserve de performance, plusieurs autres facteurs sont à prendre en compte.

Avant l'adaptation du programme, peu de dispositifs structurants ont été positionnés sur l'axe 3 du programme opérationnel à l'exception des opérations mises en œuvre par la Région dans le cadre de sa commande publique, des opérations portées par l'Office National des Forêts et des dispositifs PLIE. Par ailleurs, des projets qui auraient dû initialement démarrer à compter de 2015 se sont mis en œuvre plus tardivement. C'est par exemple le cas de l'accompagnement global associant le Conseil départemental et Pôle Emploi : une expérimentation non cofinancée par le FSE a d'abord été engagée avant le déploiement effectif à compter de 2019.

L'adaptation du programme en 2019 permet de changer la donne : des dispositifs très structurants sont aujourd'hui intégrés dans l'axe 3 au bénéfice des publics jeunes éloignés du marché du travail.

Une partie des projets sont portés par les acteurs de l'économie sociale et solidaire, non toujours suffisamment « armés » pour mettre en œuvre des opérations d'un montant important et mobilisant de nombreux participants.

Sur la base des données de programmation, sur les 74 opérations sélectionnées, **30 opérations sont mises en œuvre par des acteurs relevant de l'économie sociale et solidaire** contre 44 opérations portées par les acteurs du service public de l'emploi (Missions locales et Pôle Emploi), les collectivités territoriales et les établissements publics (comme l'ONF par exemple). **La capacité d'action de ses acteurs est plus limitée tout comme leurs moyens financiers.** C'est un point qui fera l'objet d'un approfondissement dans la quatrième partie du rapport.

Certaines des fiches actions n'ont pas été activées ou alors très à la marge. C'est en particulier le cas de la fiche action dédiée à l'insertion par l'activité économique, *a priori* cœur de cible au regard du changement attendu de l'axe 3. Aucun porteur de structure d'insertion par l'activité économique ne s'est positionné sur cette fiche action alors qu'un soutien financier complémentaire semblait nécessaire, au regard d'une allocation des crédits ETAT en faveur de l'insertion ne répondant pas à l'ensemble des besoins sur la période 2014- 2017. Sur la base des données de la DGEFP et de l'échange avec la Dieccte, les crédits IAE disponibles correspondaient à 65 % de la population en 2017. A compter de 2018, La Réunion a été la 1^{ère} région à expérimenter la fongibilité entre les crédits contrats aidés et IAE et les crédits ont été augmenté de façon importante : passage de 9 millions en 2017 à 17 millions en 2020.

D'autres fiches actions n'ont pas été mises en œuvre suite à des difficultés d'ingénierie de projet ou une faible compatibilité avec les règles encadrant l'intervention du FSE.

2.3 Un axe trois en cohérence avec les besoins mais avec une couverture limitée pour une partie d'entre eux

La programmation de l'axe 3 est encore en cours au moment de son évaluation d'impact ; les réalisations et résultats analysés sont donc encore provisoires, d'autant plus que l'autorité de gestion a procédé à des ajustements d'ampleur de sa stratégie à compter de 2018, soit trois ans après le démarrage effectif du programme.

Pour autant, la faible consommation d'une partie des crédits dédiés à des fiches actions et les ajustements conduits à l'issue des négociations sur la réserve de performance soulignent **une faible couverture des crédits FSE**

sur un certain nombre de besoins jugés prioritaires dans le diagnostic du territoire. **Cette faible couverture des crédits FSE ne signifie pas pour autant que d'autres moyens complémentaires n'ont pas été investis.**

La lutte contre l'illettrisme constitue une priorité pour le territoire, en particulier pour les jeunes décrocheurs mais aussi pour les demandeurs d'emploi et les personnes en situation de précarité. Les crédits FSE investis ont été fortement diminué, passant de 17 M d'€ initialement à 6,5 M d'€ dans la maquette révisée.

Les moyens dédiés à la lutte contre le décrochage scolaire ont également été réduits avec une baisse des crédits pour la fiche action dédiée de 50 %.

Les moyens en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ont aussi été revus, ce qui se traduit par une baisse au regard de l'enveloppe initiale de 50 % lors de la révision de la maquette.

L'ambition initiale de développer des services auprès du public dépendant tout en contribuant à la création d'emploi pour des personnes allocataires de minima sociaux n'a pas été transformée avec l'appui du FSE.

Plusieurs réformes de mesures de la politique en faveur de l'emploi et de l'insertion ont eu des effets d'ampleurs sur des fiches actions définies dans la stratégie initiale (cas de la fiche IAE ou encore de la fiche action dédiée aux emplois d'avenir). Les effets de ces réformes sur l'axe 3 ne semblent pas avoir été suffisamment anticipés et les ajustements ont par ailleurs pris du temps, **questionnant de fait le lien entre la gouvernance opérationnelle de la gestion du FSE et la gouvernance stratégique des mesures ou projets relevant des politiques publiques et interrogeant la bonne prise en compte par chacun des acteurs des enjeux de la mobilisation des crédits FSE au service des actions mises en œuvre dans le territoire.**

3 -Les personnes éloignées du marché du travail et confrontées à des difficultés, cible prioritaire de l'axe 3

Q1 : Dans quelle mesure la mise en œuvre des dispositifs soutenus permet-elle de répondre aux orientations de l'UE 2020 et aux objectifs fixés par le PO ?

Critère : efficacité

c. Dans quelle mesure et au bénéfice de quel public les actions soutenues ont-elles produit des effets positifs ?

d. Les dispositifs soutenus ont-ils pu renforcer les conditions d'accès à l'activité afin de permettre une meilleure insertion sociale et professionnelle ? L'accès aux formations proposées a-t-il permis une insertion durable des publics en difficulté sur le marché du travail et pourquoi ?

g. Dans quelle mesure les évolutions observées en matière d'insertion (sociale, professionnelle) au cours de l'évaluation peuvent-elles être reliées à l'intervention du FSE sur le territoire éligible ?

h. Dans quelle mesure l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi a-t-il contribué à la sécurisation des parcours d'insertion ? Pour quelles raisons ? De quelle manière cette sécurisation s'est-elle produite ?

3.1 En majorité des personnes ayant bénéficié d'un appui à la recherche d'emploi avec un premier niveau de formation

Encart méthodologique

Avec pour enjeu d'appréhender le ciblage des publics ayant bénéficié d'un appui au titre des opérations soutenues, les travaux d'évaluation ont visé à comparer les caractéristiques des publics accompagnés avec la situation des personnes confrontées à des difficultés d'insertion dans le territoire.

Cette analyse implique de prendre en compte les règles spécifiques en matière de recensement des participants qui peuvent conduire à comptabiliser plusieurs fois une même personne.

L'analyse proposée a été réalisée à partir des données sur les personnes et non sur les participants. Le fichier des participants a fait l'objet de retraitements pour ne comptabiliser qu'une fois chaque participant. Ainsi, en utilisant le nom, prénom et date de naissance, les données ont pu être analysées par personne. L'analyse est ensuite fondée sur la situation des personnes lors de leur intégration dans la première opération de l'axe 3 à laquelle elles ont participé.

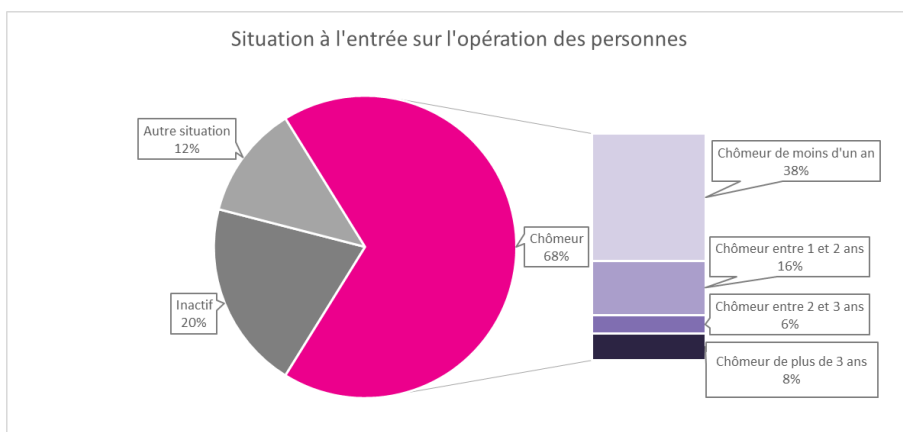
Sur la base des opérations « conventionnées » et « validées en comité » et d'une extraction des participants en date du 10 mars 2020, 14 999 participants sont comptabilisés sur l'axe 3. **A partir des traitements réalisés, 13 708 participants uniques sur les 14 999 sont identifiés, ci-après dénommés personne.** 1 291 participants saisis ont ainsi été déjà comptabilisés précédemment (soit dans une opération annuelle mise en œuvre par un seul bénéficiaire et reconduite, soit dans plusieurs opérations mises en œuvre par des bénéficiaires différents).

Les groupes cibles définis dans le PO pour l'axe 3 sont les personnes éloignées du marché du travail. Les publics notamment identifiés sont les suivants : public illettré, victimes de discriminations, personnes dépendantes en raison de l'âge ou du handicap, femmes. L'approche proposée dans le programme est de fait très ciblée sur des publics spécifiques et non sur une approche plus globale des personnes confrontées à des difficultés d'insertion sur le marché du travail .

Pour chaque fiche action, des publics spécifiques sont définis en fonction des objectifs et priorités énoncés.

La grande majorité des personnes, soit 68 %, sont au chômage⁶ à leur entrée dans une opération. 20 % des personnes sont inactives⁷.

Les personnes confrontées à un chômage de longue durée (supérieur à un an) représentent 30 % des personnes accompagnées. Les personnes au chômage depuis plus de 2 ans, avant l'entrée, représentent 14 % des personnes. 12 % des personnes sont dans une situation « autre » à savoir en emploi⁸, emploi aidé, en cours de formation ou scolarisées.



Plus de la moitié des personnes ayant bénéficié d'un appui dans le cadre d'une opération soutenue par le FSE sont des femmes. **Au total, les femmes représentent 53 % des personnes ayant bénéficié d'un appui.**

Les femmes sont relativement moins en situation d'inactivité que les hommes à leur entrée sur l'opération (écart de 4 points). Elles sont 71 % à être au chômage contre 64 % pour les hommes. Inversement, elles sont moins en emploi, que ce soit en contrat aidé (IAE), en emploi temporaire (intérim, CDD de moins de 6 mois), en emploi durable (CDD de plus de 6 mois ou CDI) ou en activité d'indépendant : 9 % des femmes exercent une activité à leur entrée contre 13 % des hommes.

Situation des femmes et des hommes à l'entrée

Situation à l'entrée	Femme	% des femmes	Homme	% des hommes	Total général	% par situation	% des femmes par situation
Chômeur	5 187	71%	4 088	64%	9 275	68%	56%
Moins d'un an	2 879	39%	2 327	36%	5 206	38%	55%
Entre 1 et 2 ans	1 210	17%	1 018	16%	2 228	16%	54%
Entre 2 et 3 ans	447	6%	300	5%	747	5%	60%
Plus de 3 ans	651	9%	443	7%	1 094	8%	60%
Exerce un emploi aidé	391	5%	604	9%	995	7%	39%
Exerce un emploi temporaire	56	1%	47	1%	103	1%	54%
Exerce un emploi durable	240	3%	153	2%	393	3%	61%
Activité d'indépendant, création d'entreprise	25	0%	41	1%	66	0%	38%
Formation ou école	70	1%	40	1%	110	1%	64%
Inactif	1 329	18%	1 437	22%	2 766	20%	48%
Total général	7 298	100%	6 410	100%	13 708	100%	53%

75 % des personnes ayant bénéficié d'un appui ont un premier niveau de qualification.

⁶ Selon la définition précisée dans le guide des indicateurs : toute personne se déclarant sans emploi au moment de son entrée dans l'intervention soutenue par le FSE, immédiatement disponible pour travailler et en recherche active d'emploi, qu'elle soit ou non inscrite auprès du service public de l'emploi

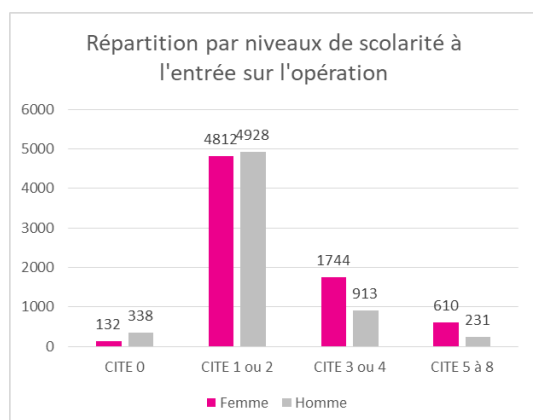
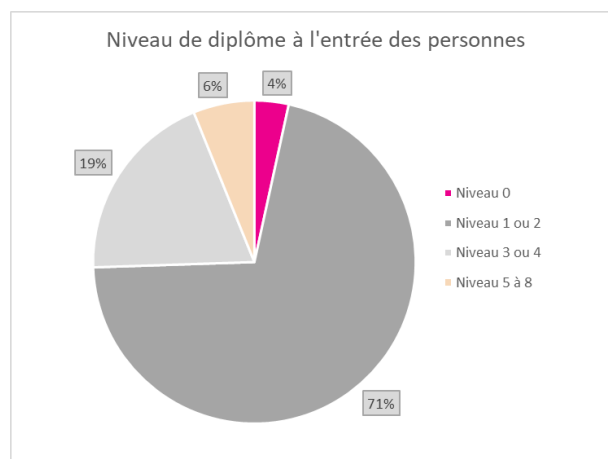
⁷ Personne n'étant pas en emploi et n'étant pas en recherche active d'emploi ou étant indisponible pour travailler immédiatement (dans les 15 jours).

⁸ Les données saisies sont déclaratives. Des erreurs de saisies sont possibles.

Au total, les trois quarts des personnes ont un niveau scolaire égal ou inférieur au niveau CITE 2 c'est-à-dire un niveau équivalent à l'enseignement secondaire de premier cycle (collège...)

4 % des personnes ont un niveau CITE 0 (pré primaire), équivalent à l'enseignement de l'école maternelle, qui peut conduire à faire l'hypothèse qu'elles sont confrontées à des difficultés d'écriture, de lecture et de calcul.

Le quart restant est constitué à 19 % des personnes ayant un niveau équivalent au baccalauréat et 6 % ayant un niveau équivalent à l'enseignement supérieur (à partir de bac +2).



Comme les hommes, les femmes sont majoritairement à un niveau CITE 1 (primaire) ou 2 (collège et équivalent) à leur entrée dans l'opération, mais elles sont relativement plus nombreuses que les hommes à avoir un niveau bac ou supérieur.

Elles sont relativement moins nombreuses à avoir un niveau CITE 0 que les hommes.

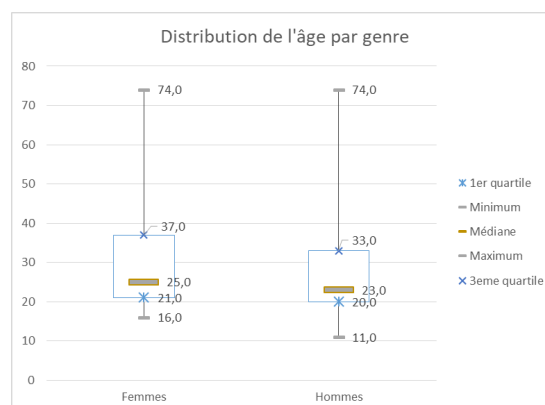
40 % des personnes ont moins de 25 ans.

Répartition par âge	Femme	Homme	Total général
Moins de 25 ans	38%	42%	40%
Entre 25 et 54 ans	59%	53%	56%
Plus de 54 ans	4%	5%	4%

56 % des personnes sont âgées de 25 à 54 ans. Les personnes âgées de plus de 54 ans ne représentent que 4 % du public soit une minorité.

L'âge médian des hommes participant à une opération de l'axe 3 est de 23 ans alors que celui des femmes est de 25 ans.

Les 25 % des personnes les plus jeunes ont moins de 20 ans pour les hommes et moins de 21 ans pour les femmes, alors que les 25 % les plus âgés ont plus de 33 ans pour les hommes contre 37 ans pour les femmes. Les femmes sont généralement plus âgées que les hommes, même si elles sont relativement moins nombreuses à avoir plus de 54 ans.



44 % des personnes bénéficient des minima sociaux au moment de l'entrée dans une opération. Parmi les femmes, 53 % bénéficient d'un minimum social.

L'axe 3 du programme vise en particulier les personnes subissant des discriminations. Les réalisations ont été analysées sur la base de 3 indicateurs communs de réalisation pouvant être identifiés comme « marqueurs » de risques de discrimination, en complément du sexe :

- CO07 : plus de 54 ans
- CO15 : les migrants ou participants d'origine étrangère
- CO16 : les handicapés

Sur l'ensemble des personnes de l'axe 3, 12 % des personnes présentent un de ces 3 marqueurs.

Situation discriminante	Nb de personnes	% total
Migrant ou d'origine étrangère	1 021	7%
Présentant un handicap	363	3%
Âgé de plus de 54 ans	453	3%
Personnes présentant l'un des 3 critères	1 709	12%

Part des personnes présentant l'un des 3 « marqueurs » d'un risque de discrimination par fiche action

Fiche action	Intitulé fiche action	Nb de personne	% présentant un critère discriminant	% femmes	Nb d'opération
3.01 A	Soutenir les actions innovantes en faveur des jeunes	504	9%	52%	10
3.02	Mesure d'accompagnement, vecteur d'égalité des chances	2 309	13%	62%	6
3.03 A	Soutenir l'accompagnement et la formation des emplois aidés et des DE	1 317	11%	58%	5
3.03 B	Soutenir l'accompagnement et la sécurisation des parcours des emplois aidés et des DE	63	0%	62%	1
3.04	Actions de lutte contre l'illettrisme	1 193	18%	52%	6
3.05	Chantier d'insertion dans le domaine de l'environnement	918	17%	4%	4
3.06	P L I E	4 797	8%	50%	9
3.07 A	Insertion par l'Activité Economique	7	29%	71%	1
3.07 B	Chantiers Ecoles (opérations en mode "Marchés")	167	5%	19%	2
3.08	Accompagnement de public en grandes difficultés	1 142	23%	59%	9
3.10	Egalité entre les femmes et les hommes, conciliation vie professionnelle et privée et insertion des femmes éloignées de l'emploi	656	23%	99%	12
3.12	Favoriser la mixité et l'égalité des sexes et lutter contre toute forme de discrimination	-	0%	0%	5
3.13	Dispositif de la Deuxième Chance	635	11%	59%	1
3.16	Lever les freins à l'insertion professionnelle des jeunes en difficultés	-	0%	0%	1
Total général		13 708	12%	53%	72

Les fiches actions 3.05 et 3.07 B sont les seules avec un nombre de femmes inférieur à celui des hommes, avec respectivement 4 % et 19 % de public féminin. La fiche action 3.10 « Égalité entre les femmes et les hommes, conciliation vie professionnelle et privée et insertion des femmes éloignées de l'emploi » a concerné quasi exclusivement des femmes, avec 99 % de public féminin. Le public soumis à des risques de discriminations (migrant ou parent d'origine étrangère, présentant un handicap ou âgé de plus de 54 ans) est surreprésenté sur plusieurs fiches actions. Alors qu'en moyenne ce public constitue 12 % de l'ensemble des personnes de l'axe 3, il représente 29 % des personnes des opérations d'insertion par l'activité économique (Fiche action 3.07 A) et 23 % des personnes des opérations d'accompagnement de publics en grandes difficultés et d'égalité entre les femmes et les hommes (3.08 et 3.10). Les opérations visant à la lutte contre l'illettrisme ont également un taux de public présentant des risques de discrimination plus important que la moyenne avec 18 %, ainsi que les opérations des chantiers d'insertion dans le domaine de l'environnement avec 17 %.

3.2 Au regard des caractéristiques des demandeurs d'emplois à La Réunion, plus de femmes et de jeunes et une population moins qualifiée accompagnés au titre des opérations de l'axe 3

Afin de comparer le public ciblé du PO au regard des personnes en recherche d'emploi, une comparaison a été réalisée entre les personnes au chômage à leur entrée dans l'opération et les demandeurs d'emploi de catégorie A inscrits à Pôle Emploi⁹. L'année de référence choisie pour l'analyse des données sur les demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) est 2017 (année se situant à mi-parcours du programme). Les comparaisons sont fondées sur les % par caractéristique analysée.

Tableau d'analyse des personnes au chômage de l'axe 3

Données	Situation des demandeurs d'emploi cat A à la Réunion en 2017*	Situation des participants chômeurs de l'axe 3 du PO	Ecart
Part des femmes	51%	56%	5%
Tranches d'âge			
moins de 25 ans	14%	43%	29%
De 25 à 49 ans	60%	49%	-11%
50 ans ou plus	26%	9%	-17%
Durée du chômage			
moins d'1 an	46%	56%	10%
De 1 an à moins de 2 ans	19%	24%	5%
De 2 ans à moins de 3 ans	10%	8%	-2%
3 ans ou plus	25%	12%	-13%
Niveau de formation			
CITE 0 à 2	68%	76%	8%
CITE 3 et 4	26%	19%	-7%
CITE 5 à 8	5%	5%	0%

*Source : Pôle emploi - STMT, Données brutes - DEFM Cat A uniquement - Traitement Dictys Conseil

Les données traitées sont les données brutes sur l'année 2017. Une moyenne des 12 mois a été réalisée pour déterminer les % proposés à l'exception des % proposés pour le niveau de formation

A partir de cette comparaison ciblée sur les personnes au chômage, il ressort que les opérations de l'axe 3 du PO ont davantage ciblé les femmes et les jeunes de moins de 25 ans au regard de la situation des DEFM en 2017.

La part des demandeurs d'emploi de moins d'un 1 an est inférieure à la situation de la demande d'emploi en fin de mois moyenne sur l'année 2017 de 10 points et de fait la part des chômeurs de longue durée (d'un 1 an et plus) est inférieure à la moyenne 2017 de la demande d'emploi.

Ce constat peut s'expliquer en partie par le nombre important des jeunes femmes et de jeunes hommes ayant bénéficié d'un appui, moins confrontés à une situation de persistance du chômage que les publics plus âgés. **Pour**

⁹ La publication des effectifs de demandeurs d'emploi inscrits se fait selon les catégories statistiques suivantes :
catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. plus de 78 heures au cours du mois) ;
catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), y compris les demandeurs d'emploi en convention de reclassement personnalisé (CRP), en contrat de transition professionnelle (CTP), sans emploi et en contrat de sécurisation professionnelle ;
catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire de actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés).

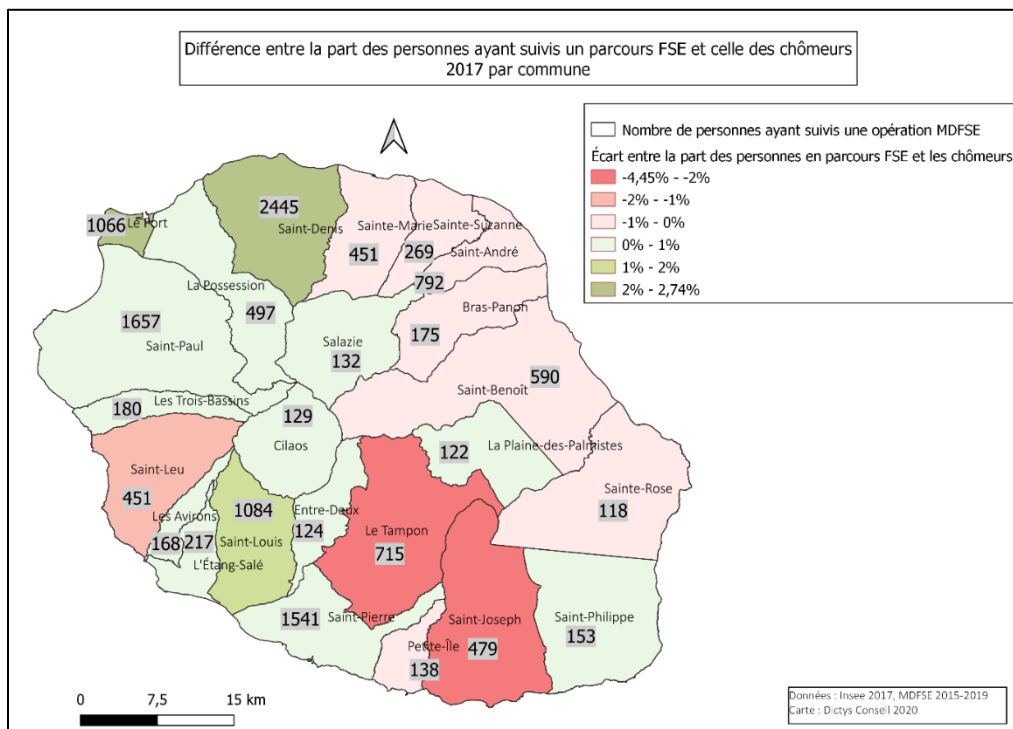
autant, la part des demandeurs d'emploi au chômage depuis 1 an et moins de 2 ans est supérieure de 5 points à la moyenne de la demande d'emploi 2017.



La comparaison par niveau de diplôme souligne que les personnes confrontées à plus de risques de difficultés d'insertion sur le marché du travail du fait de leur faible niveau de formation ont bien été ciblées par les opérations mises en œuvre au titre des différents fiches actions.

3.3 Un territoire plutôt bien couvert par les crédits FSE mobilisés : une répartition des personnes ayant bénéficié d'un appui en cohérence avec la répartition des personnes en recherche d'emploi

La carte proposée ci-dessous rend compte de la répartition par commune des personnes ayant bénéficié d'un appui cofinancé par le FSE au regard de la répartition des chômeurs (au sens de l'Insee) par commune en 2017. Un écart positif montre une surreprésentation des personnes ayant bénéficié d'un appui cofinancé par le FSE par rapport au nombre de chômeurs de la commune, alors qu'un écart négatif montre une sous-représentation de ces personnes par rapport au nombre de chômeurs de la commune.



La répartition des personnes couvre plutôt bien le territoire au regard de la répartition des chômeurs par commune en 2017 soulignant qu'aucun territoire n'a été laissé pour compte, y compris les territoires plus difficiles d'accès ou moins dense. Seules quelques communes ont un écart absolu de plus de 1 % (soit très faible), Saint-Leu en négatif et Saint Louis en positif, et quatre communes ont un écart absolu de plus de 2 %, Saint Denis et Le Port en positif et Saint-Joseph et Le Tampon en négatif (donc une sous-représentation du nombre de personnes en parcours FSE par rapport aux demandeurs d'emploi).

3.4 38 % des personnes ont une situation améliorée à l'issue de leur parcours sur l'axe 3

Encart méthodologique

Le changement attendu dans le PO sur l'axe 3, à savoir l'augmentation du nombre de parcours en insertion, nécessite de ne pas se centrer uniquement sur les sorties en emploi. Afin de disposer d'une vision d'ensemble des résultats et en cohérence avec le changement attendu, les indicateurs suivants ont été construits sur la base de l'extraction des participants de MDFSE :

- Le taux de sortie de l'inactivité des participants inactifs à l'entrée :
 - La part des personnes étant inactives à l'entrée sur l'opération et s'engageant dans un parcours de recherche d'emploi ou de formation, ou accédant à un emploi (aidé, temporaire, durable) à la sortie de leur parcours FSE
- Le changement entre la situation à l'entrée et la situation à la sortie par rapport au marché du travail :
 - La matrice suivante a été utilisée pour déterminer si la personne présente à l'issue de son parcours une situation par rapport au marché du travail améliorée, égale ou moins favorable
 - Les situations peuvent être les suivantes :

Matrice sur l'amélioration de la situation sur le marché du travail

Situation à l'entrée	Situation à la sortie						
	Inactif	Recherche d'emploi	Formation ou poursuite d'étude	En emploi aidé	En emploi temporaire	En emploi durable	Activité indépendant
Inactif	Égale	X	X	X	X	X	X
Chômeur		Égale	X	X	X	X	X
Formation/École			Égale		X	X	X
En emploi aidé			X	Égale	X	X	X
En emploi temporaire			X		Égale	X	X
En emploi durable						Égale	Égale
Indépendant						Égale	Égale

Lecture : Une personne renseignée « chômeur » à l'entrée aura une situation sur le marché du travail améliorée si elle sort à l'issue de l'action en formation, contrat aidé, contrat temporaire, contrat durable ou activité d'indépendant. Sa situation restera égale si elle sort à la recherche d'un emploi alors qu'elle était « chômeur » à l'entrée, et elle sera moins favorable sur le marché du travail si elle sort en situation d'inactivité à la fin de son parcours alors qu'elle est entrée avec le statut de « chômeur ».

- Le taux de sortie positive :
 - La part des sorties en emploi, en création d'entreprise ou en reprise d'étude ou de formation des personnes à la fin de leur parcours FSE

Nota bene

Les données utilisées pour l'analyse des résultats concernent les personnes et non les participants. Une personne suivant plusieurs opérations FSE n'est comptabilisée qu'une seule fois, et, le résultat de son parcours est la différence entre la situation sur la première opération et la situation à la sortie de sa dernière opération.

Sur l'ensemble des personnes renseignées, 86 % n'ont suivi qu'une opération et 94 % ont été accompagnées par un seule structure dans le cadre de plusieurs opérations.

LA SITUATION S'EST AMELIOREE POUR 38 % DES PERSONNES A L'ISSUE DE LEUR PARCOURS.

Elle est restée néanmoins identique pour 48 % des personnes et est moins favorable pour 14 % d'entre elles, selon la matrice de comparaison de situation utilisée pour cette analyse.

Situation à l'entrée des personnes	% situation améliorée	% situation égale	% situation moins favorable
Inactif	71%	29%	0%
Chômeur	34%	51%	15%
Formation ou école	17%	31%	52%
Exerce un emploi aidé	10%	68%	22%
Exerce un emploi temporaire	36%	23%	41%
Exerce un emploi durable	0%	46%	54%
Création d'entreprise	0%	93%	8%
Total général	38%	48%	14%

Nota bene

Cette matrice ne permet pas d'avoir une situation moins favorable pour les personnes en situation d'inactivité à l'entrée puisque la moins bonne situation possible à la sortie est l'inactivité. Elles sont 29 % à rester dans cette situation à l'issue de leur parcours. De la même manière, la situation ne peut pas être améliorée pour les personnes étant en emploi durable ou création d'entreprise (ou activité indépendante), puisque l'emploi durable et la création d'entreprise peuvent être qualifiés de meilleures situations sur le marché du travail.



Les demandeurs d'emploi et les personnes exerçant un emploi temporaire à l'entrée dans l'opération sont les catégories avec les meilleurs résultats puisque respectivement 34 % et 36 % de ces publics ont

une situation qui s'améliore sur le marché du travail par rapport à leur situation initiale. 9 % des personnes à la recherche d'un emploi à l'entrée et 29 % des personnes en emploi temporaire sortent en emploi durable à l'issue de leur parcours.

16 % des personnes en formation ou école à l'entrée sortent avec un emploi, dont 12 % sont des emplois durables. 38 % se positionnent sur le marché du travail à la recherche d'un emploi, alors que 14 % le quittent en situation d'inactivité.

Les personnes en emploi aidé restent majoritairement, à 68 %, dans cette situation à l'issue de leur participation à l'action.

Matrice sur l'amélioration de la situation sur le marché du travail

Situation à l'entrée	Situation à la sortie							Total général
	Inactif	En recherche d'emploi	Suit des études ou une	En emploi aidé	En emploi temporaire	En emploi durable	Création d'entreprise	
Inactif	29%	38%	10%	10%	2%	10%	1%	2 460
Chômeur	15%	51%	11%	10%	4%	9%	1%	9 150
Formation ou école	14%	38%	31%	0%	4%	12%	1%	81
Exerce un emploi aidé	13%	10%	5%	68%	1%	3%	0%	945
Exerce un emploi temporaire	12%	20%	4%	9%	23%	29%	2%	95
Exerce un emploi durable	5%	12%	3%	31%	4%	45%	1%	355
Création d'entreprise	3%	3%	3%	0%	0%	0%	93%	40
Total général	17%	44%	10%	15%	3%	10%	1%	13 126

Les femmes ont des résultats légèrement différents de la moyenne des personnes de l'axe 3. Elles sont relativement moins nombreuses à avoir une situation améliorée à l'issue de leur parcours, mais elles ont un taux de « situation moins favorable » inférieure à la moyenne avec 11 % contre 14 % pour l'ensemble des personnes. La majorité des femmes sont dans une situation égale à l'entrée et à la sortie. 72 % des femmes inactives à l'entrée sur une

Situation à l'entrée des femmes	% situation améliorée	% situation égale	% situation moins favorable
Inactive	72%	28%	0%
Chômeuse	32%	56%	12%
Formation ou école	19%	28%	53%
Exerce un emploi aidé	9%	77%	14%
Exerce un emploi temporaire	44%	24%	32%
Exerce un emploi durable	0%	51%	49%
Création d'entreprise	0%	86%	14%
Total général	36%	52%	11%

opération sortent de cette situation à la sortie et 32 % des femmes à la recherche d'un emploi à l'entrée ont une situation améliorée à l'issue de leur parcours.

POUR LES INACTIFS A L'ENTREE, UN CHANGEMENT POSITIF DE SITUATION POUR 71 % DES PERSONNES

Sur les 2 460 personnes inactives à l'entrée de leur première opération FSE avec des données complètes renseignées, **1 748 ne sont plus dans cette situation à l'issue de leur parcours, ce qui représente un taux de sortie de l'inactivité de 71 %.**

Situation à la sortie des personnes inactives à l'entrée	Nb sortie	% des inactifs
Sortie en emploi	555	23%
<i>emploi durable</i>	251	10%
<i>emploi temporaire</i>	52	2%
<i>emploi aidé</i>	252	10%
Sortie en création d'entreprise	26	1%
Sortie en formation/étude	237	10%
Sortie positive	818	33%
Sortie en recherche d'emploi	930	38%
Sortie en inactivité	712	29%
Sortie de l'inactivité	1 748	71%

23 % des inactifs à l'entrée sortent en emploi à l'issue de leur parcours FSE, dont un peu moins de la moitié en emploi aidé. 251 personnes passent d'une situation d'inactivité à un emploi durable soit 10 % des personnes inactives à l'entrée. 38 % s'engagent dans une recherche d'emploi à l'issue de leur parcours.

3.5 Un tiers des personnes avec une situation non améliorée ont bénéficié d'un développement de leurs compétences

Les résultats proposés sur le changement de situation font l'hypothèse qu'une personne passée par une opération ayant la même situation à l'entrée et à la sortie n'a pas amélioré sa situation. Or, le simple fait d'être accompagné dans un dispositif peut constituer une plus-value pour la personne. Les données MDFSE ne permettent pas de rendre compte de la levée des freins, mis à part l'indicateur de sortie de l'inactivité analysé précédemment.

Néanmoins les participants peuvent développer grâce à leur parcours des compétences observables (acquisition de qualification, formation) et inobservables (savoir être). Sur la base des données à disposition, 4 indicateurs permettent de mesurer l'acquisition pendant une opération FSE de compétences observables : l'obtention d'une qualification au terme de sa participation, l'achèvement d'une formation de développement des compétences, d'une formation préqualifiante ou d'une formation aux savoirs de base.

Ces données étant non-exclusives, une personne peut avoir achevé plusieurs formations durant son parcours, aussi le nombre de personnes avec au moins un achèvement de formation, qu'elle soit qualifiante, des savoirs de base ou un développement de compétence, a été mis en relation avec la comparaison des situations à l'entrée et à la sortie plus loin dans l'analyse (cf. tableau : « Évolution de la situation à l'issue du parcours en prenant en compte les formations »).

Les données sur l'achèvement de formation n'ont pu être traitées que sur la première opération à laquelle a participé la personne.

28 % DES PERSONNES ONT ACHÉVÉ UNE FORMATION OU ONT OBTENU UNE QUALIFICATION AU TERME DE LEUR PREMIÈRE OPÉRATION SUR L'AXE 3 DU FSE.

7 % des personnes ont obtenu une qualification au terme de leur participation et 6,5 % ont achevé une formation préqualifiante permettant le cas d'échéant d'accéder à un parcours de formation pour l'obtention d'un titre, d'un diplôme ou d'une certification. 13,4 % des personnes ont achevé une formation aux savoirs de base.

Les chômeurs sont les principaux bénéficiaires des actions de formation. 32 % des demandeurs d'emploi ont pu achever une formation, quel que soit son objectif.


Situation à l'entrée des personnes	Le participant a obtenu une qualification au terme de sa participation	Le participant a achevé une formation de développement des compétences	Le participant a achevé une formation préqualifiante	Le participant a achevé une formation aux savoirs de base	Nb de personne avec au moins un item développement compétence	Nb personne	% avec au moins un item développement compétence
Inactif	240	299	63	177	478	2 787	17%
Chômeur	535	724	745	1 525	3 023	9 459	32%
Formation ou école	14	25	5	10	29	110	26%
Exerce un emploi aidé	143	150	91	139	248	962	26%
Exerce un emploi temporaire	4	16	1	6	20	103	19%
Exerce un emploi durable	30	35	6	9	55	394	14%
Création d'entreprise	2	10	1	-	11	66	17%
Total général	968	1 259	912	1 866	3 864	13 881	28%

Cette acquisition d'une qualification ou le renforcement des compétences peut être mise en relation avec l'analyse par comparaison des situations à l'entrée et à la sortie.

22 % des personnes avec une situation améliorée ont développé des compétences ou achevé une formation à l'issue de leur parcours, 34 % des personnes avec une situation égale et 31 % des personnes avec une situation moins favorable. **Un tiers des personnes avec une situation non-améliorée ont développé des compétences durant leur parcours.**

Situation à l'entrée des personnes	% situation améliorée	% situation améliorée avec développement compétence	% situation égale	% situation égale avec développement compétence	% situation moins favorable	% situation moins favorable avec développement compétence
Inactif	71%	19%	29%	20%	0%	0%
Chômeur	34%	23%	51%	39%	15%	35%
Formation ou école	17%	36%	31%	48%	52%	29%
Exerce un emploi aidé	10%	54%	68%	23%	22%	25%
Exerce un emploi temporaire	36%	38%	23%	5%	41%	15%
Exerce un emploi durable	0%	0%	46%	18%	54%	14%
Création d'entreprise	0%	0%	93%	27%	8%	33%
Total général	38%	22%	48%	34%	14%	31%

3.6 Presque 3 personnes sur 10 sont en emploi (durable, temporaire ou aidé) à l'issue de leur parcours

 **29 % des personnes sortent en emploi à l'issue de leur parcours, que ce soit en emploi durable (10 %), emploi temporaire (3 %), emploi aidé (15 %) ou création d'entreprise (1%).** En incluant les sorties en reprise d'étude ou de formation, **39 % des personnes en parcours FSE sur l'axe 3 bénéficient d'une sortie dite positive à l'issue de leur parcours.**

Ces données sont à mettre en perspective avec les résultats au titre de l'axe 3 du programme opérationnel national en Métropole. **31% des personnes physiques bénéficiaires de l'axe 3 du PO FSE présentent une sortie vers l'emploi ou l'activité** (14% en emploi durable, 6% en emploi temporaire, 7% en emploi aidé, 4% en indépendant), **et 6% en formation, soit au global 37% de sorties positives à l'issue de leur parcours.**

Les résultats obtenus à ce stade sont donc inférieurs de seulement 2 points à ceux de la Métropole, avec néanmoins une part plus importante des sorties en contrat aidé parmi les sorties en emploi, attestant de l'importance de cette mesure pour le territoire.

23 % des personnes à la recherche d'un emploi à l'entrée sont en emploi à la sortie, avec 9 % en emploi durable, 4 % en emploi temporaire et 10 % en emploi aidé.



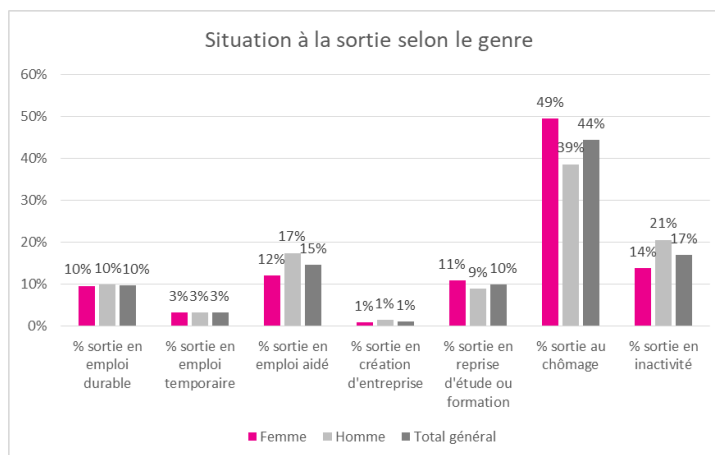
Le taux de sortie en inactivité augmente avec la durée de chômage à l'entrée : 12 % pour les demandeurs d'emploi de moins d'un an contre 20 % pour les personnes au chômage depuis 1 à 2 ans, 15 % pour les personnes au chômage depuis 2 à 3 ans et 18 % pour les plus de 3 ans.

12 % des personnes en parcours scolaire ou de formation à l'entrée dans une opération sortent avec un emploi durable et 4 % avec un emploi temporaire.

Les personnes inactives à l'entrée sont 10 % à reprendre des études ou une formation à la sortie de leur parcours.

Situation à l'entrée des personnes par situation sur le marché du travail à l'entrée	% sortie en emploi durable	% sortie en emploi temporaire	% sortie en emploi aidé	% sortie en création d'entreprise	% sortie en reprise d'étude ou formation	% sortie au chômage	% sortie en inactivité
Total	10%	3%	15%	1%	10%	44%	17%
Chômeur	9%	4%	10%	1%	11%	51%	15%
Dont chômeur de moins d'un an	9%	3%	9%	1%	12%	54%	12%
Dont chômeur entre 1 et 2 ans	9%	3%	11%	1%	8%	47%	20%
Dont chômeur entre 2 et 3 ans	10%	4%	13%	1%	10%	46%	15%
Dont chômeur de plus de 3 ans	8%	4%	9%	1%	9%	52%	18%
Inactif	10%	2%	10%	1%	10%	38%	29%
En emploi	16%	3%	55%	0%	4%	11%	10%
Formation ou école	12%	4%	0%	1%	31%	38%	14%

Les femmes sortent moins en emploi que la moyenne des personnes sur l'axe 3, davantage en reprise d'étude ou à la recherche d'un emploi et moins en situation d'inactivité.



La classe d'âge des 25-54 ans est celle qui sort le plus en emploi durable avec 11 % des sorties contre 9 % pour les moins de 25 ans et 6 % pour les plus de 54 ans. Les plus jeunes sortent moins en inactivité que la moyenne, mais davantage à la recherche d'un emploi avec une différence d'environ 4 points de pourcentage. Ils sont également 12 % à reprendre des études ou une formation, contre 9 % pour la classe d'âge des 25-54 ans.

Ces données soulignent l'intensité des difficultés d'insertion sur le marché du travail des jeunes

Situation à l'entrée des personnes par âge	% sortie en emploi durable	% sortie en emploi temporaire	% sortie en emploi aidé	% sortie en création d'entreprise	% sortie en reprise d'étude ou formation	% sortie au chômage	% sortie en inactivité
Total	10%	3%	15%	1%	10%	44%	17%
Âgé de moins de 25 ans	▼ 9%	▼ 3%	▲ 16%	▼ 0%	▲ 12%	▲ 48%	▼ 12%
Âgé entre 25 et 54 ans	▲ 11%	▲ 4%	▼ 14%	▲ 2%	▼ 9%	▼ 42%	▲ 20%
Âgé de plus de 54 ans	▼ 6%	▼ 2%	▲ 16%	▲ 2%	▼ 2%	▲ 49%	▲ 23%



Plus le niveau scolaire des personnes est élevé, plus les sorties sont positives, que ce soit en emploi, en reprise d'étude ou formation ou en création d'entreprise. **Les personnes avec un niveau CITE 0 sortent à 62 % en inactivité à l'issue de leur parcours, contre 8 % pour les personnes avec un niveau CITE 5 à 8.**

Situation à l'entrée des personnes par niveau CITE	% sortie en emploi durable	% sortie en emploi temporaire	% sortie en emploi aidé	% sortie en création d'entreprise	% sortie en reprise d'étude ou formation	% sortie au chômage	% sortie en inactivité
Total	10%	3%	15%	1%	10%	44%	17%
Niveau 0	▼ 2%	▲ 4%	▼ 9%	▼ 0%	▼ 4%	▼ 19%	▲ 62%
Niveau 1 ou 2	▼ 3%	▼ 3%	▼ 13%	▼ 1%	▼ 10%	▲ 48%	▲ 17%
Niveau 3 ou 4	▲ 20%	▲ 4%	▲ 20%	▲ 1%	▲ 11%	▼ 38%	▼ 11%
Niveau 5 à 8	▲ 21%	▲ 4%	▲ 24%	▲ 3%	▲ 11%	▼ 30%	▼ 8%



Si les personnes bénéficiaires des minima sociaux et vivant dans des ménages monoparentaux ont les mêmes résultats sur les sorties en emploi durable que la moyenne, **les personnes présentant des marqueurs de risque de discrimination ont un taux de sortie en emploi durable de 4 points de pourcentage inférieur à la moyenne. Elles sont également plus nombreuses à avoir une sortie au chômage ou en inactivité par rapport à l'ensemble des personnes, de respectivement 4 et 3 points de pourcentage.**

Situation à l'entrée des personnes par caractéristiques socioprofessionnelles	% sortie en emploi durable	% sortie en emploi temporaire	% sortie en emploi aidé	% sortie en création d'entreprise	% sortie en reprise d'étude ou formation	% sortie au chômage	% sortie en inactivité
Total	10%	3%	15%	1%	10%	44%	17%
Bénéficiaire d'un minima social	▼ 10%	▼ 3%	▼ 12%	▲ 1%	▼ 9%	▲ 48%	▲ 17%
Vivant dans un ménage monoparental	▼ 10%	▼ 3%	▼ 10%	▼ 1%	▼ 8%	▲ 52%	▼ 16%
Présentant un des 3 critères discriminants	▼ 6%	▲ 4%	▼ 11%	▼ 1%	▼ 9%	▲ 48%	▲ 20%
Âgé de plus de 54 ans	▼ 6%	▼ 2%	▲ 16%	▼ 2%	▼ 2%	▲ 49%	▲ 23%
Migrant ou d'origine étrangère	▼ 5%	▼ 5%	▼ 9%	▼ 1%	▲ 12%	▲ 47%	▲ 20%
Présentant un handicap	▼ 7%	▼ 6%	▼ 7%	▼ 1%	▼ 8%	▲ 52%	▲ 18%

3.7 Une amélioration dans le temps de la situation des personnes ayant suivi un parcours FSE

L'analyse qui suit est fondée sur les résultats de l'enquête sur la situation des personnes six mois après la fin de leur participation. L'échantillon interrogé est de 1 312 participants chômeurs ou inactifs à l'entrée sur l'opération de l'axe 3.

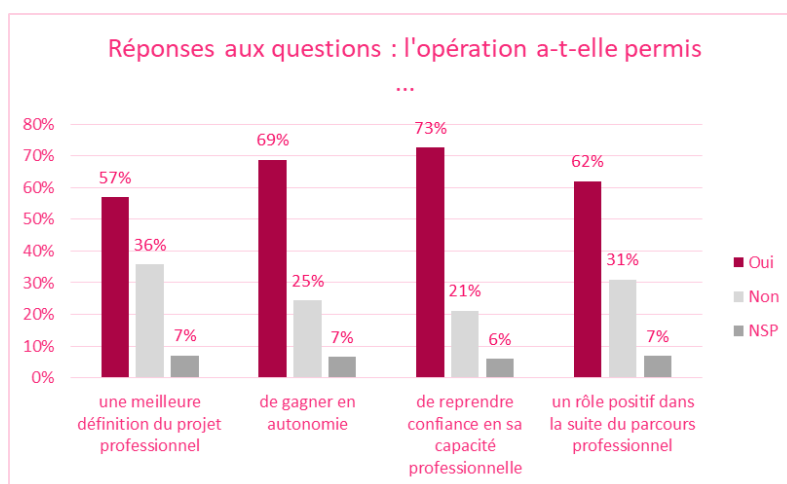
Pour les personnes dans une situation de recherche d'emploi ou d'inactivité à l'entrée sur l'opération, le taux de sortie en emploi ou en activité est de 29 % à la sortie de l'opération, avec 43 % de ces emplois qui sont en contrats aidés. L'enquête réalisée auprès de ce public (par échantillonnage), permet d'avoir un état de leur situation à 6 mois après leur sortie de l'opération et à la date de réalisation de l'enquête soit en mai 2019.

35 % des participants en situation de recherche d'emploi ou d'inactivité à l'entrée sont en emploi à la date de réalisation de l'enquête, contre 31 % 6 mois après la sortie de l'opération, soit une hausse de 4 points de pourcentage par rapport à la situation à 6 mois et de 6 points de pourcentage par rapport à la situation à la sortie

de l'opération. La nature des emplois a également évolué, avec une hausse de 16 points de pourcentage de la part des emplois en CDI entre la situation à 6 mois après la sortie et la date de réalisation de l'enquête. A l'inverse, les emplois aidés ont diminué de 15 points de pourcentage et ne représentent plus que 20 % des emplois, avec également une baisse constante depuis la sortie de l'opération où ils représentaient 43 % des sorties en emploi.

Situation des personnes étant rentrées sur une opération avec un statut chômeur ou inactif	% à 6 mois	% à réalisation de l'enquête	Évolution en point de pourcentage
En emploi	31%	35%	4%
CDI	17%	33%	16%
CDD	28%	25%	-4%
Contrat d'apprentissage	5%	6%	1%
Emploi aidé	36%	20%	-15%
Emploi intérim	10%	10%	0%
Indépendant	3%	1%	-2%
NSP	2%	1%	0%

L'enquête fournit également des éléments sur le niveau de satisfaction par rapport à l'action suivie. Les réponses sont majoritairement positives, mais certaines font plus l'unanimité : 73 % des personnes interrogées déclarent que l'appui proposé leur a permis de reprendre confiance en leur capacité professionnelle. 57 % déclarent que l'appui proposé a permis une meilleure définition du projet professionnel et 62 % précisent que l'appui a joué dans la suite de leur parcours professionnel.



4 -Des appuis très variés et adaptés aux besoins pour faciliter l'accès à des parcours d'insertion et contribuer à l'insertion sur le marché du travail

Q2 : Dans quelle mesure les dispositifs relevant de l'axe 3 permettent-ils de répondre aux défis en termes d'inclusion active, de lutte contre toutes les formes de discrimination ?

Critère : pertinence

Q2.a En quoi les dispositifs mis en œuvre sont-ils appropriés au contexte et aux enjeux ? Ont-ils contribué à structurer des parcours d'inclusion active ?

Q2.b. Quels sont les dispositifs, interventions, méthodes et démarches qui ont véritablement œuvré en faveur des résultats attendus (mode d'accompagnement, coaching, mise en situation professionnelle, formation...), quelles seraient les mesures transposables ?

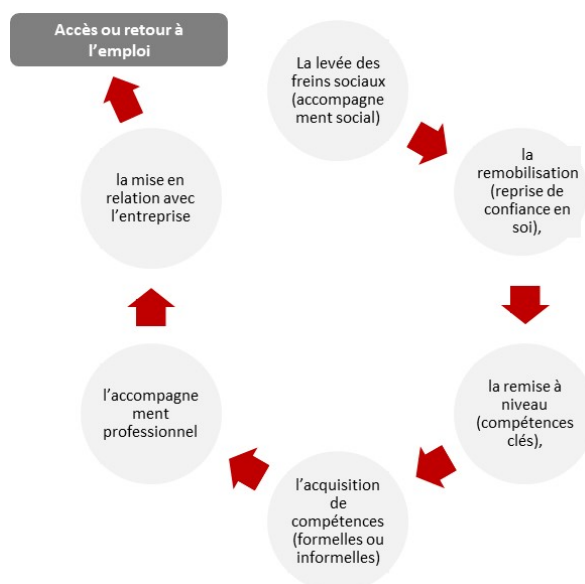
Q2.c. Quelles ont été les actions les moins favorables, quels ont été les freins rencontrés ?

4.1 Précautions méthodologiques

Afin de rendre compte des appuis / accompagnements proposés aux personnes et par conséquent d'évaluer dans quelle mesure les dispositifs soutenus ont permis de répondre aux défis en termes d'inclusion active et de lutte contre les discriminations, l'équipe d'évaluation a souhaité identifier des catégories.

Pour ce faire, une approche normative du parcours a été privilégiée. Plusieurs étapes d'un parcours linéaire vers l'emploi ont ainsi été définies et sont présentées ci-contre.

Cette analyse a été complétée d'une série de questions visant à bien qualifier les différentes dimensions de l'appui / accompagnement proposé.



Pour l'analyse des appuis proposés, des réalisations et des résultats, seules sont prises en compte les opérations avec des participants ayant bénéficié d'un appui. Certaines opérations non terminées ou avec une saisie des participants incomplète n'ont pas été prises en compte. La liste des opérations sélectionnées est proposée en annexe 1.

Au final, 43 opérations ont été classées en 6 typologies proposées dans le tableau qui suit.

Typologies	Nb d'opérations prises en compte
Accompagnement socioprofessionnel et professionnel	11
Remobilisation	9
Accompagnement social	8
PLIE	8
Préqualification et qualification	4
Parcours d'insertion avec mise en situation de travail	3

A noter : les opérations des fiches actions repositionnées de l'axe 2 vers l'axe 3 n'ont pas été prises en compte dans l'analyse. Il s'agit des opérations mises en œuvre par le RSMA, l'Académie des Dalons et l'école de la 2^{ème} chance. Par ailleurs, une seule opération concerne directement l'appui à la création d'entreprise, considérant qu'elle n'est pas achevée, elle n'a pas été intégrée dans l'analyse.

9 346 personnes sont prises en compte dans cette analyse avec un parcours s'inscrivant dans une seule typologie et 154 personnes ont un parcours dans plusieurs typologies différentes.

4.2 Une grande diversité d'appuis pour répondre aux difficultés rencontrées par les personnes

Nota bene : l'analyse proposée a fait l'objet de modifications depuis le rapport intermédiaire suite notamment aux entretiens réalisés auprès des bénéficiaires. Des opérations ont ainsi été reclassées et les typologies « Remobilisation » et « Remobilisation Emploi intégrant un volet relation entreprise » ont été regroupées dans la typologie « Remobilisation ».

Pour la réalisation des diagrammes en boîte, seules les personnes ayant effectué un parcours uniquement dans une typologie ont été prises en compte. Cela permet d'isoler les durées de parcours propres à chaque typologie sans qu'elle soit biaisée par des personnes ayant suivi plusieurs opérations à vocation différente durant leur parcours.

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Accompagnement social		
Bénéficiaires : Associations, Réseau VIF		
Nb d'opérations prises en compte pour l'analyse des parcours		8
Nb de personne	effectuant un parcours uniquement dans cette typologie	779
	effectuant un parcours avec une étape dans cette typologie	6
Public	% chômeur	28%
	% chômeur longue durée	8%
	% inactif	39%
	% minima social	56%
	% femmes	60%
Résultat sortie	% sortie de l'inactivité	33%
	% sortie en emploi	22%
	% sortie positive (emploi/créa/formation)	27%
Comparaison situation entrée/sortie	% situation améliorée	21%
	% situation égale	69%
	% situation moins favorable	10%

En matière de lutte contre l'exclusion, la catégorie identifiée comme « parcours social » vise à apporter des solutions en matière de logement principalement, pour répondre à des situations d'urgence, à des problématiques migratoires également, et à fournir un accompagnement socio-éducatif préalable à la recherche d'un logement autonome, d'une formation, d'un emploi. **Dans cette catégorie, l'objectif premier est d'apporter les solutions indispensables préalables à d'autres actions davantage tournées vers la remobilisation, la recherche de formation adaptées ou d'aide à la recherche d'emploi.**

Le public est à majorité féminine (60 % des personnes), notamment avec des opérations à destination quasi-exclusivement des femmes : « Vers un parcours intégré d'insertion sociale des femmes migrantes fragilisées très éloignées de l'emploi » et « Accompagnement des personnes dans le cadre des violences conjugales et intra familiales ».

Les actions d'accompagnement qui composent la catégorie « Parcours social » de la typologie sont toutes des actions vers l'insertion par le logement. Elles sont construites, à l'exception de l'action particulière de Réseau VIF dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes (VFF), comme une offre de services sur laquelle s'appuie le Service intégré de l'accueil et de l'orientation de la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), dont le rôle est central ; c'est une pierre angulaire de la politique d'hébergement des publics en grandes difficultés.

CONTENU DES ACTIONS : EN MAJEUR, L'ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS LE LOGEMENT ET L'ACCOMPAGNEMENT MEDICO-SOCIAL ; EN MINEUR, L'INTEGRATION SOCIALE, L'ACCOMPAGNEMENT VERS LA FORMATION ET L'EMPLOI

Dans les différentes opérations étudiées, la dimension socio-éducative est très forte : information aux droits, sur la santé, sur les conditions de vie dans un logement, accompagnement à la parentalité. L'accompagnement est pour grande partie individualisé pour créer les conditions d'une confiance et d'un engagement réciproque. Comme l'explique très bien un porteur de projet, les structures ne sont pas là pour trouver des solutions toutes faites mais pour construire avec la personne les bases pour qu'elle-même développe ses ressources : « *On sait qu'en un an on ne règle pas tous les problèmes ! Quelqu'un qui est à la rue, on ne le met pas en emploi en un an* » (Directeur Pôle Social). Les configurations sont variées dans la mise en œuvre des actions : accompagnement à la recherche de la meilleure solution pour la personne en fonction de ses besoins relevant d'une mesure d'accompagnement dans et vers le logement (AVDL), d'un accompagnement assorti d'une intermédiation locative (IML¹⁰). La structure désignée par le SIAO opère souvent comme un intermédiaire, un relai vers d'autres dispositifs (CHRS, Maisons relais, Foyers de jeunes travailleurs...).

L'accès au logement autonome est l'objectif de plusieurs opérations, et cela nécessite un accompagnement sur les domaines suivants :

- Accueil, éducation, information droits, santé, logement. Accompagnement diversifié (de la vie quotidienne à l'accès à la formation/emploi) et individualisé : accompagnement socio-éducatif
- Construction de l'autonomie : objectif : accès à un logement autonome (gestion du budget, hygiène, entretien, démarches administratives) et construction des ressources au cas où. Démarches accès formation/emploi.
- Puis projet professionnel (sécuriser les revenus, le paiement des loyers)

Une des personnes interrogées raconte de manière synthétique le parcours d'accompagnement dans l'action qu'elle porte : « *Quand le jeune arrive, c'est une sécurité, on travaille le droit commun (CNI, CMU...) et ensuite on travaille sur le projet professionnel : entretien individuel avec un éducateur spécialisé, on trace les axes de travail avec le jeune ; actions en collectif sur les impôts, la sécurité comment ça fonctionne. Une fois que le jeune est à jour administrativement, on travaille sur l'insertion professionnelle, ensuite accès au logement avec accompagnement spécifique* ». Mais dans d'autres actions de la catégorie Parcours social, la question de l'insertion est laissée pour plus tard, car les problématiques à régler sont nombreuses avant de pouvoir élaborer un projet professionnel.

¹⁰ L'intermédiation locative correspond à la situation où la structure loue des hébergements auprès de bailleurs qui acceptent que ces logements soient sous-loués à des bénéficiaires de la structure.

Pour ce directeur, avant de mettre la personne en contact avec les partenaires en charge de la formation ou de l'accompagnement vers l'emploi, il faut régler « *la connaissance du lieu (de vie)*. *La non-connaissance du lieu fait que si c'est mal choisi ça peut conduire à l'échec. Notre rôle c'est de les aider à trouver la bonne solution* ».

Le point clé de l'accompagnement dans la catégorie « Parcours social » est la construction de l'autonomie vers et dans le logement, ce qui renvoie d'une part à la notion de « bénéficiaire plus ou moins prêt à occuper un logement autonome » et d'autre part au type de public accueilli dans les structures rencontrées qui ont toutes pour point commun d'être dans une situation de fragilité par rapport au logement (sans logement – personne vivant dans la rue ou sortant de prison, sur le point d'être expulsé, logement précaire notamment pour les mères isolées, foyer à risque pour soi-même ou ses proches dans les cas de violences familiales...). Les personnes interrogées dans le cadre de l'enquête de terrain rapportent systématiquement un ensemble de freins périphériques tels que les addictions (notamment à l'alcool) de sorte que l'accompagnement est à la fois social et médico-social. Les porteurs de projet sont d'accord pour dire que les besoins qu'ils arrivent le moins à traiter pour l'instant sont les problèmes d'ordre psychologiques qu'ils voient comme grandissants parmi les personnes accueillies.

TROIS ELEMENTS STRUCTURANTS CONCOURENT A L'IMPACT SOCIAL POSITIF DES ACTIONS ANALYSEES :

- Un contrat d'engagement présent dans toutes les actions : support de réussite du parcours d'accompagnement, contenant outre l'ensemble des axes de l'accompagnement, des prestations/interventions, ateliers, entretiens, etc., un engagement autour de la personne (comportement, tenue, langage) et de la personne dans le logement (entretien, gestion).
- Un accompagnement personnalisé par des personnels expérimentés du travail social pour répondre aux besoins de la personne accompagnée : du sur-mesure, assez souvent réalisé en binôme. Une personne bénéficiaire n'est en relation qu'avec un travailleur social. En conséquence, les porteurs de projet ne peuvent accompagner qu'un petit nombre de personnes, de surcroît lorsque la structure offre des places d'hébergement ou fait de l'intermédiation locative. En tous les cas, les accompagnements proposés répondent à un réel besoin et l'impact est jugé positif : « *Pour l'emploi : ici on a 40% des personnes en dessous du seuil de pauvreté. Contexte difficile, mais je suis surpris car notre action a son utilité, ils trouvent des solutions, ils trouvent des places. L'idée est réelle. Ça nous conforte car on a l'impression qu'on se trompe pas* » (un Directeur de Pôle social). La qualification et l'expérience des travailleurs sociaux est un point clé, c'est ce qui a conduit par exemple un des interlocuteurs en charge d'une équipe à faire de nouveaux recrutements de professionnels plus expérimentés. On retrouve ce constat d'appui sur des personnels qualifiés dans l'étude de cas menée par Alberghini, Baronnet, Best et Brunet¹¹ en 2018 auprès de différents FJT (Foyers de jeunes travailleurs). En outre, plusieurs interlocuteurs ont évoqué l'organisation de groupes d'analyse des pratiques au sein de leur équipe afin de partager les expériences, apprendre des expériences partagées et améliorer leurs pratiques face à des situations complexes et sensibles.
- Un accompagnement appuyé par l'effort partenarial mené dans le cadre des actions : mobiliser les ressources du territoire pour jouer un rôle dans la construction d'un parcours global. Un des bénéfices des actions, relevé

¹¹ Alberghini Ariane, Baronnet Juliette, Best Alice, Brunet Florence. L'accompagnement socioéducatif en foyer de jeunes travailleurs. Un levier d'insertion vers l'autonomie ?. In: *Revue des politiques sociales et familiales*, n°128, 2018. pp. 67- 75;

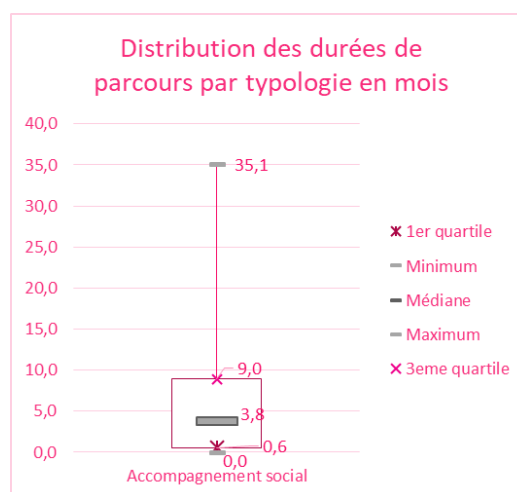
par un directeur de pôle social, est d'arriver à jouer le rôle d'assemblier pour le bénéficiaire, qui n'a pas les ressources nécessaires pour trouver la bonne information.

« Notre recette ce sont des travailleurs sociaux engagés et ayant un réseau sur le territoire ; sinon on ne fait pas un accompagnement efficace » (un directeur de Pôle social).

« Consolidation des partenariats, qui est très fort que ce soit dans l'insertion, le social, les droits communs. Le partenariat c'est la clé de voute pour ce type d'action. Sinon on tourne en rond » (un directeur d'un autre Pôle social)

50 % des parcours pour les personnes participant uniquement à des opérations de cette typologie durent moins de 3,8 mois. 25 % des personnes avec les parcours les plus longs passent plus de 9 mois en parcours FSE.

Note de lecture du graphique : la moitié des personnes ayant fait uniquement un parcours avec des opérations de la typologie ont une durée de parcours inférieure ou égale à 3,8 mois. Les 25 % des personnes avec la durée la plus courte ont terminé leur parcours en 0,6 mois ou moins. Pour les 25 % des personnes avec une durée d'accompagnement plus longue, le parcours a duré 9 mois ou plus.



Le taux d'abandon d'opération des personnes ayant un parcours uniquement « Parcours social » est assez élevé : il atteint un tiers. **Malgré ce taux d'abandon, les résultats sont positifs sur la base des indicateurs de résultat FSE, centrés sur les enjeux d'insertion sur le marché du travail, qui ne constituent pas l'objectif premier de l'accompagnement proposé.**

Au total, le taux de sortie positive est de 27 % à l'issue de la participation à l'action (dont 22 % en emploi) et une situation améliorée pour 21 % des personnes.

Entre 3 à 5 % des personnes ont également obtenu une qualification ou une formation de développement des compétences de base ou aux savoirs de base au cours de leur parcours FSE. L'opération 201506195 de l'AMAFAR, qui a accompagné un public avec un faible niveau scolaire, a un taux de sortie en reprise d'étude ou formation à l'issue du parcours.

Résultats acquisition de compétences ou formation	% des personnes
Le participant a obtenu une qualification au terme de sa participation	3%
Le participant a achevé une formation de développement des compétences	3%
Le participant a achevé une formation pré qualifiante	0%
Le participant a achevé une formation aux savoirs de base	5%

Focus sur le dispositif particulier porté par le Réseau VIF

L'action conduite par Réseau VIF s'inscrit dans une logique similaire de coordination des acteurs de manière la plus intégrée possible autour de la question des violences faites aux femmes. Plus précisément, elle s'intéresse à la résolution des problématiques dans les familles à transaction violente dans les cas de « grave danger » avéré. Cette résolution ne passe pas exclusivement par la composante logement, même si elle en constitue l'un des piliers fondamentaux, en cela que la question du lieu d'habitation contribue grandement à la mise en écart du danger, soit en relogant, ce qui est le plus classique pour le moment, les victimes (femmes ou hommes), soit en relogant les auteurs des violences, tout en se posant la question du logement des enfants (nécessairement liée aux éventuelles décisions des juges aux affaires familiales). Si à une époque le Réseau VIF portait lui-même des lieux d'hébergement, la complexité de leur gestion, le manque de place face aux besoins et les compétences nécessaires à la gestion de ces lieux, l'ont conduit à abandonner le portage en propre de logements, mais sans abandonner pour autant cette composante essentielle du parcours. Désormais, ce sont des lieux agréés sous sa responsabilité en coordination avec la DRJSCS et la DRDFE, qui constituent dans l'île le réseau des SAUT, Service d'Accueil d'Urgence Temporaire, destiné spécifiquement à accueillir les protagonistes des cas de VFF et violences intrafamiliales. D'ici fin 2020, les 4 grands territoires de l'île seront ainsi couverts par des établissements impliqués dans ce réseau dont Réseau VIF n'est que le coordonnateur, tout en étant le principal prescripteur et bénéficiaire des places disponibles pour les personnes cas qu'il accompagne.

La particularité de son action est de mêler l'approche systémique des cas de violences (victimes, auteurs, enfants) avec la notion de graduation du danger. Elle n'intervient que sur saisine des partenaires (l'association ne gérant pas directement de lignes d'écoute ou de lieux de permanence d'accueil des victimes), principalement composés d'autres associations (une dizaine dans l'île) d'accueil et d'écoute, des acteurs de la chaîne pénale et judiciaire, des assistants sociaux en Police et Gendarmerie, des professionnels de santé, et dans une moindre mesure des partenaires de l'action sociale, de l'insertion socioprofessionnelle et des logeurs. Le consentement de la personne acquis en amont, une évaluation en présentiel est conduite permettant de qualifier le niveau de danger et décider ou non de la prise en charge dans un accompagnement initial de 3 mois. Toutefois si le grave danger n'est pas avéré, ou si la personne n'adhère pas à ces modalités, ou dans les cas d'ambivalence et de retour en couple (l'association ne « forçant » pas les personnes à être accompagnées), le « document de prise en charge » n'est alors pas signé et la personne réorientée vers d'autres professionnels si nécessaire.

L'accompagnement qui s'en suit, plutôt réalisé à distance et pour les rendez-vous en présentiel dans des lieux partenaires, tente d'apporter les réponses à différentes problématiques interconnectées : le logement, les décisions de justice, l'accompagnement social, la santé physique et mentale, la place de l'éducation et de la parentalité. L'action soutenue par le FSE ne comporte que le volet d'accompagnement individuel des adultes, composés en majorité de femmes victimes (et quelques hommes à la marge) ainsi que de plus en plus d'auteurs (désormais près de 10% des personnes accompagnées). L'accompagnement des enfants et les actions collectives ne font pas partis du dossier FSE. Pour autant ces autres volets trouvent leur expression dans les services adjacents que constituent le « Pôle auteurs » et le « Pôle enfants ». Ceux-ci développent des démarches innovantes pour créer des espaces de parole pour l'ensemble des protagonistes afin de redonner à chacun une place même si les familles sont vouées à se séparer mais dans des conditions beaucoup plus favorables à la réduction durable des violences.

L'action de Réseau Vif passe nécessairement par la mise en relation avec de nombreux professionnels, et c'est le rôle des éducateurs du Réseau : justice, avocats, OPJ, gendarmerie, police, médecins libéraux, psychologues, AS, AS polyvalents, services de l'ASE quand il y a des enfants. Elle propose également l'intervention de psychologues, à la fois pour qualifier lors de l'évaluation initiale la graduation du danger et les risques psychologiques, mais aussi pour accompagner dans la durée les étapes à franchir. L'évaluation à trois mois conduit le plus souvent, de manière collégiale, à reconduire l'accompagnement pour une durée de 3 mois supplémentaires. La majorité des accompagnements dure 6 mois. La fin de l'accompagnement, consignée dans un « document de fin de prise en charge », intervient le plus souvent une fois que les décisions de justice ont pu être prises (les périodes autour des audiences sont les plus critiques) et que le relogement, y compris des enfants, est acquis, donc que le danger est écarté.

Focus sur le dispositif particulier porté par l'association Compagnons Bâisseurs

L'accompagnement des habitants dans la réhabilitation de leur logement se réalise avec l'aide des habitants eux-mêmes. S'il s'agit d'évoluer d'un habitat insalubre à un habitat de qualité, ce projet cherche surtout à accompagner l'autonomisation des publics.

A partir de cette démarche, l'association propose un accompagnement vers un habitat de qualité de cases traditionnelles qui n'ont parfois ni de titre de propriété, ni d'électricité aux normes, ou de sanitaires...Il ne s'agit pas de faire pour, mais avec les gens.

L'approche combine travail technique, travail social et éducation populaire, le tout s'appuyant sur ce travail de réhabilitation. Il mobilise et combine différentes ressources de professionnels :

- Animateur technique, présent du 1er au dernier jour pour réhabiliter la case (toiture, aérer, aider au bon usage logement, utiliser des produits écologiques etc.) : *« il est le 1er échelon en contact avec la famille : on va vivre avec les familles pendant 12 à 15 mois »,*
- Accompagnateur social : une fois par semaine,
- Accompagnement socioprofessionnel : prise de confiance, CV, orientation...

« Par le logement, les publics reprennent confiance, retrouvent du travail, ont les enfants qui vont à l'école...On arrive dans une vie un peu compliquée, et on donne un coup de pouce (familles nombreuses, addictions...) : on ne cherche pas la facilité car les situations sont souvent compliquées »

Des volontaires en service civique sont aussi mobilisés dans la démarche. En outre, au-delà de leurs actions avec les habitants, ils sont aussi accompagnés dans leur projet professionnel pendant 7 à 8 mois. Une personne est dédiée à mi-temps pour cet accompagnement.

La plus-value apportée par le FSE :

Le financement généré par le FSE permet de continuer à suivre les personnes et à les mobiliser dans la durée afin que la démarche soit durable et que la dynamique engagée ne « retombe pas ».

En outre, le FSE permet de développer de nouvelles activités collectives en milieu urbain : *« on s'est rapproché d'un bailleur pour intervenir sur 4 groupes d'habitation d'un même quartier. Nous avons un appartement témoin, on vit dans le quartier. Dans ce lieu, on accueille les gens : prêt de livre, outils de bricolage, animation de quartier, médiation locataires/bailleur. Des associations se créent et on les accompagne sur des projets collectifs (jardins partagés) »*

LES AXES D'AMÉLIORATION

Besoins identifiés par les porteurs de projet

- Politique du logement à la Réunion, compte tenu que l'offre locative de petits appartements, accessibles à des personnes ayant peu de ressources financières, est très faible. Tous les porteurs de projets, ayant une action d'accompagnement vers l'insertion par le logement, s'accordent sur ce point.
Exemple de parcours d'un jeune : *« sort de l'aide sociale à l'enfance. Famille d'accueil, puis famille de la copine. Se passe mal. A un contrat d'apprentissage, pas de repères adultes. Entretiens, rencontres, mais pas de logement trouvé. Parce que manque de logement sur sa ville. Et parce que les jeunes ne sont pas pris par les bailleurs sociaux »* (propos rapportés par une directrice adjointe).
- La rareté des offres locatives à prix modérés génère une contrainte sur la mobilité et les transports des personnes, qui sont obligées de s'éloigner des centres urbains de la côte ouest pour trouver des logements aux loyers abordables. La problématique devient alors celle du transport et peut conduire alors à un frein à

l'accès à la formation ou à l'emploi en raison de l'éloignement. Résoudre la problématique du logement n'est pas systématiquement corollaire d'une insertion facilitée pour ces raisons-là.

« *Le modèle du parcours évolue en permanence, on a ajouté récemment les transports. On manque d'aide au financement du permis* » (Directeur Pôle social).

- Dans les structures de petite ou moyenne taille, il n'existe pas de personnel qualifié pour l'accompagnement psychologique, or les professionnels de terrain pointent une montée en puissance de problématiques d'ordre psychologique. Cela nécessiterait une réflexion sur des unités mobiles renforcées ou l'élargissement des équipes actuelles par exemple.

Les enseignements clés de Réseau VIF

Quatre points riches d'enseignement sur les limites du dispositif actuel (dont les deux premiers font écho aux autres acteurs sondés) et les évolutions qui seraient nécessaires avec l'appui des partenaires du réseau et des pouvoirs publics :

- d'une part, développer les solutions de garde d'enfants, articulées avec cet accompagnement : les enfants sont encore trop nombreux à arriver « *accrochés au bras de leur mère* » aux rendez-vous individuels, et « *ce n'est pas leur place* ». L'identification de solutions pratiques de garde et d'activités périscolaires, en sécurité, et offrant un cadre « *apaisant et épanouissant* » pour donner « *des espaces de respiration aux enfants, aux adolescents, et aux parents au final* » serait un axe favorable à l'accompagnement des familles dans ce dispositif. Pour autant, les places sont encore insuffisantes, qui plus est à des prix abordables et proposant des conditions de sécurité suffisantes pour que le parent violent ne soit pas en capacité d'agir .

- le cas du logement des auteurs lorsqu'ils ne sont pas incarcérés se heurte aujourd'hui à des freins de diverses natures : réticence des partenaires (y compris dans les SAUT), des bailleurs, mais surtout le manque de petits logements décents et adaptés à des personnes seules dans le parc d'habitat à loyer abordable (social ou privé). Ils se retrouvent ainsi, de manière paradoxale, discriminés sur la question du logement alors qu'ils sont aussi souffrants que les victimes (troubles psy, addictions, problématiques socioprofessionnelles, désocialisation) et que le logement dans la famille n'est qu'une solution temporaire qui ne garantit pas la résurgence des faits de violence du fait des liens étroits tissés entre les cellules familiales des deux conjoints.

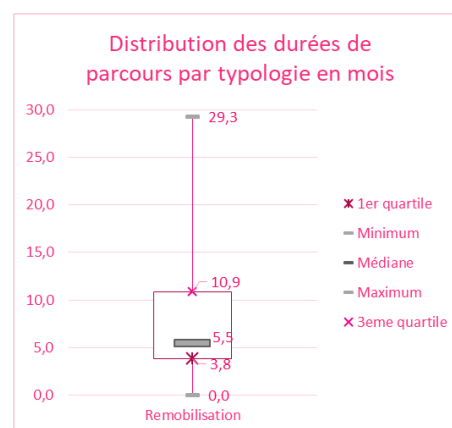
- d'autre part, le manque de dispositifs d'accompagnement des psycho-traumas associés aux faits de violence, en particulier à des prix abordables, les dispositifs publics d'accueil, d'écoute (CMP principalement) n'étant pas suffisants et adaptés

- enfin, une fois la situation stabilisée, la passerelle vers l'emploi et l'insertion se fait de manière très incomplète ; « *aujourd'hui on le fait, mais on n'a pas toujours le temps, et on reste plutôt en veille sur les questions de justice et de logement, mais c'est certain qu'il y aurait moyen de le faire plus et mieux* ». Notre interlocutrice a ainsi reconnu que ce sujet est au cœur des préoccupations et pourrait constituer un axe de développement pertinent. Même si toutes les femmes victimes de violences n'ont pas nécessairement besoin d'être accompagnées pour (re)trouver un emploi, au moins ont-elles été durablement fragilisées dans leur parcours, ont perdu confiance en elles et en leurs capacités, et pour certaines n'ont pas pu maintenir leur emploi. Or la fragilité individuelle et le manque de confiance pour s'engager dans des démarches et la capacité à se confier, trauma durable freinant l'autonomie des ex victimes, est un trait marquant de ce public qui risque de décrocher trop facilement s'il est accueilli par des professionnels qui ignorent leur historique, sur lequel elles ne veulent pas toujours revenir. Quelques démarches, à petites touches sont menées, comme une plaquette conçue de concert avec l'Observatoire Réunionnais des Violences Faites aux Femmes (ORViFF) pour informer, à la fin du parcours, les femmes qui en auraient besoin sur les dispositifs d'insertion (notamment dans l'IAE) et d'accès à l'emploi, pour leur donner « *des pistes* ». Mais sans capacité à assurer la veille dans les premiers mois, faute de moyens humains et la coordination encore insuffisante avec des partenaires à bien identifier, cet outil ne peut constituer à lui seul une solution.

Remobilisation		
Bénéficiaires : Région, Mission Locale Est, Association Réunionnaise Education Populaire		
Nb d'opérations prises en compte pour l'analyse des parcours		9
Nb de personne	effectuant un parcours uniquement dans cette typologie	758
	effectuant un parcours avec une étape dans cette typologie	29
Public	% chômeur	58%
	% chômeur longue durée	16%
	% inactif	21%
	% minima social	27%
	% femmes	58%
Résultat sortie	% sortie de l'inactivité	59%
	% sortie en emploi	20%
	% sortie positive (emploi/créa/formation)	29%
Comparaison situation entrée/sortie	% situation améliorée	27%
	% situation égale	47%
	% situation moins favorable	27%

Cette typologie regroupe des opérations mobilisant plusieurs étapes de parcours : l'inclusion sociale ou la remobilisation (actions portées par l'Association Réunionnaise Education Populaire), la remise à niveau ou le développement de compétences (actions de pré qualification et formation de redynamisation pilotées par la Région) et un volet relation avec les entreprises (présent dans l'action Jeunes et logés de la Mission Locale Est et de l'Association Réunionnaise Education Populaire).

La durée des parcours semble courte au regard des objectifs et du public de cette typologie, avec 50 % des parcours qui sont inférieurs à 5,5 mois et 25 % des parcours inférieurs à 3,8 mois. Néanmoins, il existe bien des parcours plus long dans cette typologie puisque le quart des personnes avec l'accompagnement le plus long ont des parcours supérieurs à 10,9 mois et pouvant aller jusqu'à plus de 2 ans de parcours FSE.



Le taux de sortie de l'inactivité est de 59 %, alors même que la remobilisation vers l'emploi d'un public composé des femmes isolées avec enfant bénéficiaires des minima sociaux est un objectif ambitieux. 74 % du public a une situation égale ou supérieure à ce qu'elle était avant le parcours, dont 27 % supérieure, sans compter les avancées sur les freins sociaux qu'apportent les accompagnements proposés. 219 personnes, soit 27 % du public de la typologie, a une sortie dite positive (20 % en emploi et 7 % en formation).

De plus, 15 % des personnes de la typologie ont achevé une formation pré qualifiante et 13 % ont obtenu une qualification au cours de leur parcours.

Résultats acquisition de compétences ou formation	% des personnes
Le participant a obtenu une qualification au terme de sa participation	13%
Le participant a achevé une formation de développement des compétences	9%
Le participant a achevé une formation pré qualifiante	15%
Le participant a achevé une formation aux savoirs de base	7%

PREQUALIFICATION ET QUALIFICATION

Préqualification et qualification		
Bénéficiaire : Région		
Nb d'opérations prises en compte pour l'analyse des parcours		4
Nb de personne	effectuant un parcours uniquement dans cette typologie	347
	effectuant un parcours avec une étape dans cette typologie	11
Public	% chômeur	64%
	% chômeur longue durée	6%
	% inactif	36%
	% minima social	29%
	% femmes	43%
Résultat sortie	% sortie de l'inactivité	8%
	% sortie en emploi	3%
	% sortie positive (emploi/créa/formation)	6%
Comparaison situation entrée/sortie	% situation améliorée	7%
	% situation égale	86%
	% situation moins favorable	7%

Les 4 opérations prises en compte dans cette typologie sont portées par la Région. Les opérations 201506404 et 201605465 sont à destination des personnes détenues, l'opération 201603178 est une action de lutte contre l'illettrisme et l'opération 201602920 est une action de formation de remise à niveau.

Au total sur cette typologie, 36 % des personnes sont inactives à l'entrée et 64 % chômeurs. Les femmes sont sous représentées, ce qui est dû en grande partie aux opérations à destination d'un public sous main de justice, majoritairement masculin. Le niveau scolaire des personnes est inférieur ou égal à CITE 2 pour 93 % du public à l'entrée.

SELON LES OBJECTIFS DES DISPOSITIFS PROPOSES, LES LOGIQUES D' ACTIONS EN PLACE DIFFERENT.

Les actions de remise à niveau intégrant un volet qualification s'adressent à un public jeune (moins de 30 ans) ayant un projet professionnel et souhaitant obtenir une qualification. Ces actions se mettent en œuvre en deux temps, une remise à niveau et la préparation à l'obtention de la qualification visée (CAP). L'enjeu pour la première étape est de proposer une mise à niveau correspondant, non pas à un programme scolaire classique, mais construite en lien avec la qualification visée. L'enjeu de cette première phase est aussi de permettre aux personnes de bien appréhender le fonctionnement du marché du travail au regard du métier visé. La deuxième étape doit permettre l'obtention de la qualification visée. C'est donc un parcours intégré qui est proposé aux personnes orientées par les acteurs mobilisés sur l'orientation : Missions locales, Pôle Emploi, Cap Emploi. La maîtrise des savoirs de base (lecture, écriture et calcul) est nécessaire.

Les actions de lutte contre l'illettrisme sont quant à elles déployées sur l'ensemble du territoire et ouvertes aux personnes orientées par les acteurs du service public de l'emploi, de l'orientation et aux autres acteurs comme le RSMA par exemple. Elles sont organisées en fonction du niveau de difficultés rencontrées par les personnes suite à des tests de positionnement : « profil 1 » (graves difficultés) ou « profil 2 » (fortes difficultés) notamment.

Ces actions organisées sous la forme d'ateliers « Aide à la parentalité » et « Développement des potentiels » doivent permettre aux personnes de consolider un socle minimum de connaissances et de compétences afin de renouer avec la culture de l'écrit, de renforcer leur autonomie et de construire un parcours individuel. Les actions « Développement des potentiels » intègrent des périodes en entreprises.



Il n'y a pas de chiffres récents sur l'illettrisme (la dernière enquête INSEE IVQ remonte à 2013). D'après les données à disposition de la Région qui se fonde en partie sur les tests à l'entrée du RSMA et sur les données de la journée *défense et citoyenneté*, la problématique de l'illettrisme reste importante sur le territoire de la Réunion : la part des jeunes en difficulté de lecture lors des Journée défense et citoyenneté 2018 ¹² s'élève autour de 30 % contre 11,5 % en moyenne pour l'ensemble des jeunes.

Les actions de formation à destination des personnes détenues sont ouvertes à tous les détenus sans distinction de genre, avec pour seuls pré requis de savoir lire, écrire et compter.

Suite à un travail entre l'Éducation Nationale, qui intervient sur le domaine de l'éducation auprès des détenus, et le Service de Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (SPIP), qui élabore le plan de formation des personnes détenues avec les directions des établissements et le référent Justice du Pôle Emploi, c'est la Région qui prend à son compte la rémunération des participants à des formations en milieu pénitentiaire ainsi que la mise en œuvre de l'action sous la forme de marchés publics allotis.

Plusieurs formations sont proposées selon les établissements pénitentiaires de la Réunion :

- Centre de détention de Saint Denis :
 - Formation soudure
 - Formation Titre professionnel agent de propreté et d'hygiène
- Centre de détention Saint Pierre :
 - Formation Titre professionnel agent de propreté et d'hygiène
- Centre de détention du Port :
 - Formation Titre professionnel agent de propreté et d'hygiène
 - Formation Certificat d'Aptitudes professionnelles – Bâtiment maçonnerie
 - Formation Certificat d'Aptitudes Professionnelles – Peintre, applicateur de revêtement

Avec la particularité de ce public, les opérations n'ont pas des objectifs d'insertion élevés, 2 % des personnes en emploi ou formation, puisque le public reste, dans le plus souvent des cas, en milieu pénitentiaire après la formation. Néanmoins, si les personnes détenues sont plus à même de s'insérer sur le marché du travail à la sortie (marché sur lequel ils sont a priori discriminés), cela permet de lutter contre la récidive qui est un des axes de travail prioritaire du SPIP.

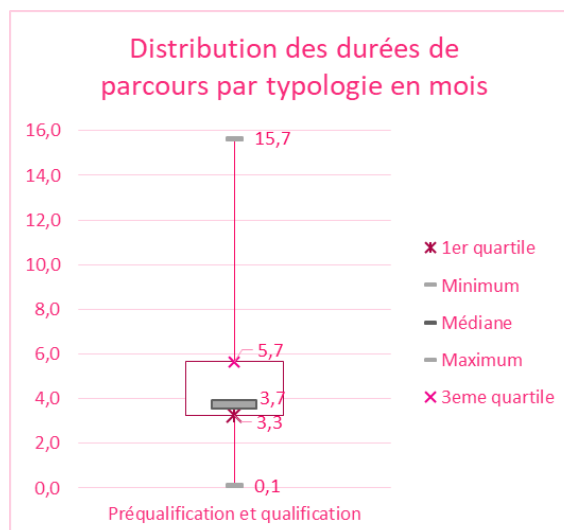
Afin d'avoir des accompagnements plus adaptés et d'éviter les ruptures de parcours des personnes détenues, il paraît primordial de développer le travail partenarial entre les organismes de formation, les conseillers Pôle Emploi et Mission locale, le service du SPIP et la direction du centre de détention, où chaque acteur peut avoir des informations sur les personnes et agir à son échelle pour éviter les sorties sèches. L'enjeu de la préparation à la sortie est aussi un enjeu fort, en envisageant des passerelles comme des chantiers d'insertion qui sont a priori plus outillés pour accueillir ce public et éviter des ruptures de parcours pour les personnes sortantes des centres pénitentiaires.

¹² « Journée défense et citoyenneté 2018 : plus d'un jeune Français sur dix en difficulté de lecture » direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, Ministère de l'éducation nationale - Note d'information° 19.20 – juin 2019

CES DIFFERENTES ACTIONS MOBILISENT PLUSIEURS LEVIERS :

- les actions de lutte contre l'illettrisme cherchent à privilégier le caractère ludique des ateliers et une pédagogie adaptée. L'enjeu est d'éviter le terme illettrisme pour ne pas créer des freins psychologiques.
- les actions de préqualification cherchent quant à elles à exploiter les situations de travail, l'environnement professionnel pour permettre aux participants d'améliorer leurs compétences socles en vue de réussir à passer de la préqualification à la qualification dans le cadre du parcours intégré proposé.

Les durées de parcours sont assez homogènes, avec 75 % des personnes ayant une durée de parcours inférieure à 5,7 mois et 50 % des participants avec une durée de 3,7 mois ou moins. Les 25 % ayant des durées de parcours plus longues que 6 mois sont les personnes enchainant plusieurs opérations de formation, ce qui fait logiquement des parcours FSE plus longs (30 personnes ont fait plus d'une opération sur cette typologie).



Sur l'ensemble des personnes en parcours sur cette typologie, 60 % ont achevé une formation aux savoirs de base pendant leur parcours et 29 % ont obtenu une qualification en participant à ces opérations.

Résultats acquisition de compétences ou formation	% des personnes
Le participant a obtenu une qualification au terme de sa participation	29%
Le participant a achevé une formation de développement des compétences	20%
Le participant a achevé une formation pré qualifiante	4%
Le participant a achevé une formation aux savoirs de base	60%

PLUSIEURS AXES DE PROGRES ONT ETE MIS EN AVANT LORS DES ECHANGES EN PARTICULIER POUR LES ACTIONS DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME :

L'enjeu pour les organismes de formation, une fois les compétences acquises, est d'organiser le passage de relai avec les acteurs en capacité de proposer un appui adapté dans des délais courts afin d'éviter une période de latence peu favorable à la dynamique créée. **Plus globalement, un travail plus collaboratif avec les acteurs de l'insertion est à développer, à la fois, tout au long du parcours de formation mais aussi à l'issue de l'action**, du moins pour les publics qui sont dans une situation où ils ne peuvent agir qu'à la marge, ce qui est le cas des personnes détenues.

Les difficultés de maîtrise des usages numériques par les personnes, en particulier celles déjà confrontées à la non ou très faible maîtrise des compétences clés, nécessitent d'ajuster les accompagnements proposés. Les approches compétences clés doivent par conséquent évoluer pour répondre aux enjeux de l'illectronisme. L'INSEE rappelle

dans une note¹³ que l'utilisation des ressources numériques courantes (Internet, traitement de texte...) est devenue presque aussi indispensable que savoir lire, écrire et compter. Ne pas avoir accès à Internet ou ne pas savoir utiliser les outils numériques représente donc un réel handicap, notamment pour effectuer des démarches administratives ou encore accéder aux services publics, pouvant accroître la vulnérabilité sociale de populations potentiellement déjà fragiles. L'étude souligne l'enjeu de réduire, à tous les âges et tout au long de la vie, les inégalités matérielles et de fournir une formation continue.

TYPLOGIE : PLIE

PLIE		
Bénéficiaires : PLIE		
Nb d'opérations prises en compte pour l'analyse des parcours		8
Nb de personne	effectuant un parcours uniquement dans cette typologie	4 735
	effectuant un parcours avec une étape dans cette typologie	88
Public	% chômeur	58%
	% chômeur longue durée	30%
	% inactif	34%
	% minima social	61%
	% femmes	50%
Résultat sortie	% sortie de l'inactivité	86%
	% sortie en emploi	31%
	% sortie positive (emploi/créa/formation)	44%
Comparaison situation entrée/sortie	% situation améliorée	56%
	% situation égale	32%
	% situation moins favorable	12%

La catégorie « parcours PLIE » vise à apporter des solutions en matière d'insertion professionnelle. Dans cette catégorie, plusieurs services sont proposés. Si l'accompagnement individualisé des participants constitue le socle du service, un appui aux entreprises peut être parfois proposé, dans une moindre mesure néanmoins. Enfin, dans un contexte de marché du travail qui se caractérise par un taux de chômage élevé, un troisième service orienté vers l'appui au développement de l'activité économique (soutien à la création et au développement des SIAE, et de l'ESS plus globalement) constitue un axe en développement.

Les 8 opérations PLIE prises en compte représentent la moitié des personnes comptabilisées pour l'analyse proposée soit 4 735 personnes uniquement dans cette typologie.

L'ensemble du territoire de la Réunion est couvert par ce dispositif porté par chacune des intercommunalités, investies dans le champ de politique de l'emploi avec l'appui du fonds social européen.

UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISE ET RENFORCE, SOCLE DU SERVICE PROPOSE

Les participants sont orientés par les acteurs et partenaires traditionnels (Pôle emploi, Mission locale, Département...). L'accompagnement proposé par les PLIE est centré sur la proposition d'un accompagnement individualisé et renforcé.

¹³ « Une personne sur six n'utilise pas Internet, plus d'un usager sur trois manque de compétences numériques de base » Insee Première N° 1780

A partir de la réalisation d'un diagnostic des freins et une analyse de l'employabilité, un parcours prévisionnel est proposé. Un contrat d'engagement entre la personne et la collectivité (ou l'association) est signé. Majoritairement, les publics accompagnés sont caractérisés par un cumul important de difficultés qui renforcent le besoin d'un accompagnement individualisé, et qui s'inscrit dans la durée :

« Le public accompagné est généralement très faiblement qualifié, ayant une faible expérience professionnelle à faire valoir, cumulant, pour certains d'entre eux, des problématiques périphériques importantes : logement, mobilité, garde d'enfants, illettrisme... ».

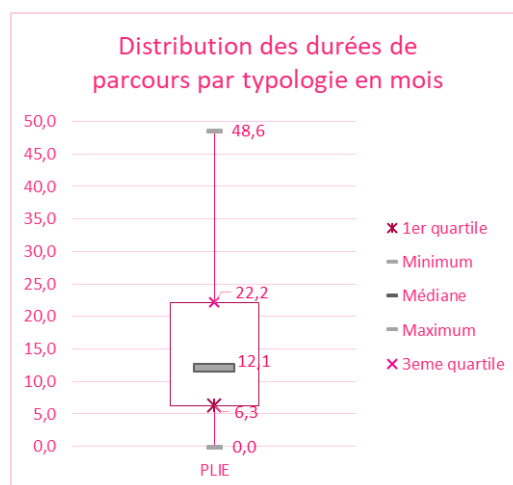
« Nous sommes confrontés à beaucoup de situations de précarité et d'insalubrité de logement, des addictions ou d'autres problématiques concernant les femmes, qui font que la configuration du ménage met la femme en difficulté (filtre du conjoint, violence...) »

Au-delà de la seule question de la compétence, de la qualification et de l'expérience professionnelle, l'enjeu des « soft skills » (versus hard skills - compétences qui ne sont pas techniques) -semble prendre une place très importante. Les professionnels témoignent d'une attention particulière et d'un investissement fort sur la nécessaire appropriation de ces « soft skills » par les publics.

Les gestionnaires de parcours représentent souvent un « premier guichet de proximité des personnes ». La durée d'accompagnement est variable (entre 20 et 36 mois selon le PLIE) mais peut être prolongée au-delà, en fonction du besoin et face aux difficultés que rencontrent les publics, et qui limitent fortement leur capacité à trouver ou à retrouver un emploi : « Certaines personnes sont accompagnées depuis 48 mois, ce n'est pas rare. Certains sont là depuis très longtemps car on ne trouve pas toujours de porte de sortie, face à un cumul de difficultés : manque de confiance, grosses problématiques sociales, de santé aussi ».

En complément d'un accompagnement individualisé et renforcé, socle du service proposé, les PLIE développent une diversité d'actions et d'étapes de parcours pour prendre en compte les problématiques rencontrées dans le déploiement du service : formations, notamment aux compétences clés (CLEA), immersions (PMSMP), ateliers collectifs (techniques de recherche d'emploi, ateliers numériques job dating).

La médiane de durée des parcours est située à 12 mois : la moitié des personnes ont un parcours qui dure un an ou moins. Les parcours plus long que le 1^{er} quart ou plus court que le 3^{ème} quart de l'ensemble représentent la moitié des parcours pour laquelle le parcours dure entre 6,3 et 22,2 mois. Les 25 % des parcours les plus longs sont supérieurs à 22,2 mois.



UN SERVICE PROPOSE AUX ENTREPRISES, MAIS QUI NECESSITE DE SE STRUCTURER PLEINEMENT

Après un travail réalisé par les gestionnaires de parcours (« levée de certains freins »), des orientations sont possibles vers un chargé de relation d'entreprise, ou de placement. Accompagné par ce professionnel en relation avec les entreprises, l'objectif de « faire une première connexion avec les entreprises » se met en œuvre.

Le développement et l'animation d'un réseau d'entreprises permet de se positionner en interlocuteur privilégié auprès de celles-ci, afin d'apporter des informations (aides de Pôle emploi, aides aux contrats...) mais aussi de

tisser des liens qui renforcent la capacité d'intervention du PLIE sur les attendus voire les modes de recrutements des entreprises.

Dans ce cadre, certains chargés de relation entreprise/placement vont jusqu'à participer aux entretiens d'embauche et entrent progressivement dans des logiques dites de « médiation active », dans l'objectif de développer une logique d'influence sur l'employeur.¹⁴ En complément, en cas d'obtention d'un contrat de travail, certains chargés de relation entreprise/placement assurent un suivi en emploi à minima pendant la période d'essai, afin de sécuriser le recrutement.

Néanmoins, dans un contexte de forte présence de TPE, l'appui proposé aux entreprises reste un exercice complexe et chronophage, qui ne donne pas toujours les résultats attendus : *« La chargée de relation entreprise travaillait à faire émerger les besoins dans les entreprises, mais elle n'arrivait pas obtenir des offres d'emploi, ou alors, celles-ci n'étaient pas adaptées aux profils des bénéficiaires : une fois, deux fois où on n'a pas trouvé de solution, ils ne nous sollicitent plus car ils perdent la confiance puisque nous n'avons pas trouvé de solution ».*

Si des opportunités d'emploi existent, le public accompagné peine à répondre aux attentes des entreprises : *« Dans le bâtiment, la rénovation, il y a des opportunités, mais les employeurs attendent des compétences et peut être et surtout une posture professionnelle. Mais notre public est très éloigné de l'emploi, et c'est pour ça que l'étape de la SIAE convient beaucoup plus à notre public (se lever à l'heure, venir travailler tous les jours, travailler en équipe...) »*

UN SERVICE QUI EVOLUE POUR MIEUX REpondre AUX BESOINS

- Une prise en compte plus forte des problématiques périphériques à l'emploi

Face à l'importance de « freins périphériques à l'emploi », les équipes adaptent et réorientent parfois leur service. Les enjeux du logement, de la mobilité (micro-crédit pour financer un permis, une voiture), mais aussi du travail sur la confiance ou l'estime de soi conduisent à créer de nouveaux services et à développer de nouveaux partenariats :

« On travaille beaucoup sur la confiance en soi, l'estime de soi : on travaille avec des psychologues pour que les gens retrouvent la confiance en soi »

« On a une évaluation en cours, on va bousculer l'accompagnement et le rendre plus dynamique et plus sur le terrain. L'enjeu est de mieux identifier les compétences, mais surtout les savoir être. On doit construire un PLIE avec des actions, participants soient plus mobilisés dans des actions plus dynamiques et plus en collectif »

- Une volonté de dynamiser les parcours, en proposant plus d'actions afin de mettre les publics en mouvement

Il est important de rappeler que les équipes gèrent des portefeuilles d'accompagnement relativement importants.

Cela conduit les équipes à trouver de nouvelles modalités d'accompagnement, susceptibles de créer des dynamiques qui mettent les publics plus fortement dans l'action, et non dans une « routine » des rendez-vous individuels à la demande. Il s'agit aussi de ne pas trop prolonger les parcours dans le temps, une longue durée étant peut-être synonyme de difficultés à créer une réelle dynamique :

« On va tester l'accompagnement sur l'année, pour ne pas garder les gens trop longtemps : c'est demandé par le FSE. Toutes les personnes en accompagnement seront sorties, et on se donne de nouveaux objectifs. Il

¹⁴ Modalités de recrutement et médiation pour l'emploi, MAISON DE L'EMPLOI DE MARSEILLE

faut repenser l'accompagnement et se donner des objectifs : acter un vrai parcours, et non juste répondre à la demande : dans un an, on refait la même chose : on refera la démarche ».

- Un besoin de renforcer les coopérations avec les entreprises et les acteurs du développement économique

Certains PLIE font le constat d'un manque de visibilité des opportunités d'emploi et la nécessité de structurer ou développer de nouvelles coopérations, aussi bien avec les entreprises qu'avec les acteurs de l'emploi et du développement économique :

« Il manque quelque chose dans notre démarche. Il faut un plan d'action plus établi avec le futur chargé de relation entreprise. Il faut s'imposer des temps de prospection et des objectifs en termes de démarches vis-à-vis des entreprises. Nous avons surtout des offres dans l'intérim et pas assez de CDD/CDI : j'ai besoin d'autres offres et de placement en emploi ».

« On doit développer une offre de service connexe au placement : promotion des outils d'aide au recrutement, fiche de poste, mise en place d'un job dating. C'est un gain de temps pour la petite entreprise ».

« En tant que service insertion emploi, j'ai peu de visibilité sur les projets emploi, et notamment l'implantation des entreprises qui peuvent émerger : il manque une clé en termes de partenariats. Le Chargé de relation entreprise fait de la prospection de terrain, mais ne travaille pas assez avec l'ensemble des acteurs : il manque une collaboration avec les conseillers relation entreprise du Pôle emploi ».
- Face à la difficulté de trouver un emploi, le développement de l'accompagnement à la création d'entreprise

Pour faire face à ces différents constats (multiplicité des freins rencontrés par les publics, difficultés à répondre aux besoins des entreprises, marché du travail très tendu), certains PLIE font émerger des démarches d'accompagnement à la création d'entreprise.
- un appui au développement de l'économie sociale pour générer de l'emploi

Face à un taux de chômage élevé, à la complexité de faire émerger des besoins en emploi au sein des entreprises, et aux cumuls de difficultés rencontrées par les publics accompagnés, les PLIE participent activement à la « montée en charge des SIAE » et plus largement au développement de l'emploi local.

Les PLIE ont le meilleur taux de situation améliorée des différentes typologies identifiées avec 56 %. Pour les personnes en mesure de s'engager dans un parcours vers l'emploi, l'offre du PLIE combine une palette d'actions couvrant les besoins des personnes et privilégiant un accompagnement renforcé. Seulement 12 % des personnes avec un parcours PLIE ont une situation moins favorable vis-à-vis du marché du travail à leur sortie de parcours. 44 % des sorties sont positives, alors même que le public des opérations PLIE est un public éloigné de l'emploi (30 % de chômeurs de longue durée et 34 % d'inactifs) et en majorité bénéficiaires des minima sociaux. Les inactifs, qui représentent 34 % du public de ces opérations, sortent pour 86 % d'entre eux de cette situation à l'issue de leur parcours. De plus, plus d'une personne sur 10 suivant ce parcours a achevé une formation de développement des compétences (13 %) ou une qualification (11 %) à l'issue de leur parcours FSE.

Parcours d'insertion avec mise en situation de travail		
Bénéficiaire : ONF		
Nb d'opérations prises en compte pour l'analyse des parcours		3
Nb de personne	effectuant un parcours uniquement dans cette typologie	924
	effectuant un parcours avec une étape dans cette typologie	4
Public	% chômeur	51%
	% chômeur longue durée	39%
	% inactif	21%
	% minima social	36%
	% femmes	4%
Résultat sortie	% sortie de l'inactivité	26%
	% sortie en emploi	44%
	% sortie positive (emploi/créa/formation)	44%
Comparaison situation entrée/sortie	% situation améliorée	27%
	% situation égale	35%
	% situation moins favorable	38%

Les 3 opérations de cette typologie concernent les chantiers pour la valorisation des forêts publiques portés par l'Office National des Forêts.

Plusieurs opérations portées par l'ONF ont été soutenues au fil de la mise en œuvre du programme.

L'objectif des opérations soutenues est d'apporter à des personnes, bénéficiaires d'un contrat aidé, une opportunité de professionnalisation à l'appui de missions d'entretiens des espaces naturels de l'île de La Réunion.

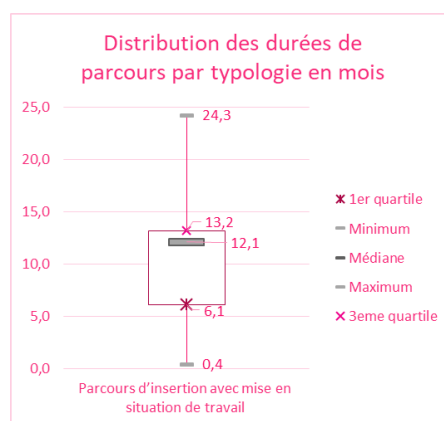
Les opérations soutenues par le FSE ne couvrent qu'une partie des actions mises en œuvre en faveur des personnes bénéficiant des contrats aidés. Il s'agit des actions réalisées par l'ONF qui propose aux personnes des missions d'entretiens des chantiers forestiers dans l'île et mobilise pour ce faire des encadrants techniques et des chefs de chantier pour accompagner les personnes dans la réalisation des différentes activités à mener.

Les personnes sont recrutées par plusieurs employeurs : le Conseil départemental et des associations du moins jusqu'à début 2020. A compter de 2020, le Département a fait le choix de faire porter les contrats aidés par une seule association, la SPL Edden et par le Conseil départemental.

Les équipes de l'ONF sont associées aux recrutements. Les employeurs mettent ensuite les personnes à disposition de l'ONF. En moyenne, les personnes en contrat aidé travaillent sur les chantiers forestiers 20 heures par semaine.

Le public des opérations de cette catégorie est quasi exclusivement masculin, seules 4 % des personnes sont des femmes. Il s'agit de la typologie avec le plus grand pourcentage de personnes en recherche d'emploi de longue durée : 39 % des personnes à l'entrée sont demandeurs d'emploi depuis plus d'un an (et 12 % sont demandeurs d'emploi de moins d'un an). Les inactifs représentent eux 21 % du public.

Les trois quarts des parcours dans cette typologie sont effectués en moins de 13,2 mois, avec une médiane à 1 an et 1 mois. La moitié des parcours moyens se déroule sur une durée allant de 6,1 à 13,2 mois, ce qui représente des parcours plus longs que les autres typologies à l'exception de celle des PLIE. Les contrats sont d'une durée de 12 mois, et peuvent être reconduits, ce qui explique un parcours qui peut atteindre 24 mois.



Ces opérations sont fortement impactées par l'évolution de la politique en matière de contrats aidés. Au fil des opérations, le nombre de participants est en baisse constante : la première opération mise en œuvre a permis de proposer un contrat aidé à plus de 500 personnes. En 2017, le nombre a été réduit de moitié tout comme en 2020.

44 % des sorties sont en emploi, majoritairement en emploi aidé mais avec également des emplois temporaires. Le taux de situation moins favorable à la sortie est plus élevé que les autres typologies pour 2 raisons. La première étant que 36 % des personnes sur cette typologie sont renseignées à l'entrée sur l'opération occupant un emploi aidé (puisqu'ils accèdent au dispositif) et sortent en recherche d'emploi ou inactivité, ce qui constitue une situation moins favorable selon la matrice d'analyse. La deuxième raison est qu'au total 52 % des personnes sur cette typologie sortent en inactivité (malgré une sortie de l'inactivité pour 26 % des inactifs).

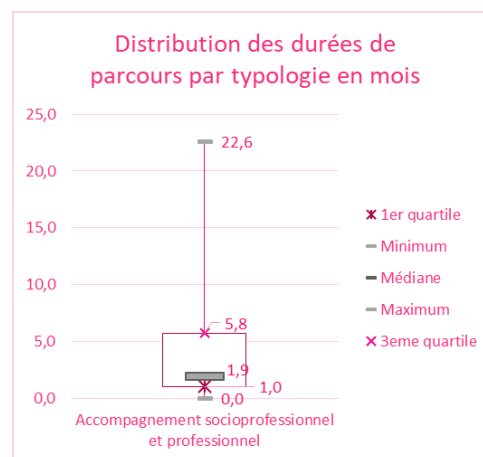
Environ 13 % des personnes sur cette typologie se forment au cours de leur parcours FSE puisque 12 % ont achevé une formation pré qualifiante, 13 % une formation aux savoirs de base, 15 % une formation de développement des compétences, et 12 % ont obtenu une qualification.

Résultats acquisition de compétences ou formation	% des personnes
Le participant a obtenu une qualification au terme de sa participation	12%
Le participant a achevé une formation de développement des compétences	15%
Le participant a achevé une formation pré qualifiante	12%
Le participant a achevé une formation aux savoirs de base	13%

Accompagnement socioprofessionnel et professionnel		
Bénéficiaires : Missions Locales, association AFTM		
Nb d'opérations prises en compte pour l'analyse des parcours		11
Nb de personne	effectuant un parcours uniquement dans cette typologie	1 803
	effectuant un parcours avec une étape dans cette typologie	32
Public	% chômeur	68%
	% chômeur longue durée	22%
	% inactif	3%
	% minima social	19%
	% femmes	67%
Résultat sortie	% sortie de l'inactivité	98%
	% sortie en emploi	63%
	% sortie positive (emploi/créa/formation)	68%
Comparaison situation entrée/sortie	% situation améliorée	43%
	% situation égale	52%
	% situation moins favorable	5%

Cette typologie regroupe les opérations avec un objectif affirmé de retour à l'emploi des personnes accompagnées. Seules 3 % des personnes sont inactives à l'entrée, et 19 % bénéficiaires des minimas sociaux, alors que les chômeurs constituent 68 % du public de la typologie. Les opérations sont diversifiées dans les accompagnements proposés, puisqu'il y a des actions concernant les contrats d'emploi d'avenir portées par les Missions Locales à destination des jeunes, les actions Job Coaching Flo8 portées par l'Association Finaliser Transmettre Mobiliser à destination des femmes éloignées de l'emploi avec une vocation d'insertion professionnelle, et d'autres opérations portées par les Missions Locales de renforcement des solutions d'accompagnement professionnel et de l'offre de service numérique ou de l'offre aux entreprises.

La durée des parcours assez courte par rapport aux autres typologies expliquent peut être la plus faible part de personnes achevant une formation durant leur parcours FSE. En effet, 50 % des personnes ont une durée de parcours inférieure ou égale à 1,9 mois seulement, même si 25 % ont une durée égale ou supérieure à 5,8 mois.



Les résultats sont très positifs d'après les indicateurs de sortie de l'inactivité (mais qui concernent seulement 3 % des personnes) et des sorties positives. Sur les 63 % des sorties en emploi, la majorité concerne des sorties en emploi aidés (dû principalement aux opérations des contrats d'emploi d'avenir) mais 28 % des sorties en emploi sont en emploi temporaire ou durable : 42 personnes sont sorties en emploi temporaire et 206 personnes en emploi durable. **43 % des personnes de cette typologie a une sortie avec une solution améliorée par rapport au marché du travail.**

Résultats acquisition de compétences ou formation	% des personnes
Le participant a obtenu une qualification au terme de sa participation	0%
Le participant a achevé une formation de développement des compétences	19%
Le participant a achevé une formation pré qualifiante	0%
Le participant a achevé une formation aux savoirs de base	1%

Encart : de l'accompagnement des Emplois d'avenir au développement de service RH auprès des entreprises.

CARACTERISATION DE LA NATURE DE L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSE

Les projets spécifiques « Entrées et renouvellements en Emploi d'Avenir (EAV) » visent principalement à travailler sur l'adéquation entre les besoins des employeurs (principalement du secteur non marchand) et le profil des jeunes ciblés. Pour ce faire, l'analyse des données relatives à la situation du jeune afin de définir les modalités et les objectifs de son parcours au sein de l'emploi d'avenir, et de façon complémentaire, l'accompagnement de certains employeurs sur les aspects des ressources humaines, sont des paramètres très importants pour faciliter le recrutement et le maintien dans l'emploi des jeunes. Dans ce contexte, les projets orientés sur les emplois d'avenir proposent deux axes d'accompagnement à destination des jeunes, mais aussi des entreprises.

- **Le service proposé aux jeunes**

A chaque signature de contrat, une rencontre du jeune individuellement permet de réaliser un état des lieux et de le préparer aux enjeux de l'intégration en entreprise : principaux points à connaître concernant le droit de travail, nécessité de respecter les horaires, de contacter l'employeur en cas de retard, d'absence... Ce travail sur les codes et les règles de fonctionnement de l'entreprise étant parfois peu maîtrisé et appréhendé par les jeunes. Un livret d'engagement accompagne le jeune tout au long du parcours, associé à des entretiens obligatoires avec le jeune, mais aussi avec son tuteur. A l'issue de l'emploi d'avenir, pour celles et ceux ne pouvant prolonger leur contrat de travail dans la structure, les équipes travaillent sur la suite de parcours, dans un contexte complexe néanmoins eu égard au dépassement de l'âge de 26 ans de certains jeunes pendant leur emploi (ne correspondant plus au public cible de la Mission locale).

Les services proposés :

- Des entretiens individuels (tests, projets, envies, personnalités...),
- Des ateliers collectifs : estime de soi, se connaître pour mieux se reconnaître, prendre conscience de sa posture en croisant les regards, développer une posture adaptée en milieu professionnelle...,
- Un appui de la part de relais de professionnels différents pouvait être mobilisé (psychologue du travail).

- **Le service proposé aux entreprises**

Dans une stratégie de prospection des entreprises (recueil des offres), mais aussi d'appui RH proposé, plusieurs services ont été développés :

- Analyse des besoins en compétences et à leur formalisation (travail sur la fiche de poste),
- Recherche d'une adéquation entre les compétences recherchées et les publics accompagnés,
- Appui au choix du candidat dans un travail souple et réactif pour répondre à la temporalité des entreprises :

« On a beaucoup d'offres, voire même trop pour nos 4 chargés de relation entreprise. Notre point fort par rapport d'autres acteurs, c'est une organisation très souple. Si l'entreprise appelle, le lendemain on est chez elle, on peut leur présenter des candidats »

- Signature d'un contrat de travail si l'entreprise souhaite embaucher le demandeur d'emploi,
- Appui de l'entreprise à la constitution du dossier,
- Accompagnement dans l'emploi des publics, mais en lien avec l'entreprise, afin de renforcer la sécurisation de la prise de poste :

« L'objectif étant que le jeune s'intègre, comprenne son rôle et ce que l'on attend de lui afin qu'il reste en poste et que l'on évite toute rupture dans les 2 ou 3 premiers mois »

- Construction d'un parcours de formation de qualité et permettant de sécuriser le parcours professionnel :

« On travaille avec l'entreprise sur l'intégration du candidat dans l'équipe et sur le projet de formation, qui était obligatoire : formations diplômantes ou qualifiantes pour l'intégration future dans l'entreprise (surtout des jeunes non-diplômés) »

« On a travaillé avec beaucoup d'organismes de formation privés mais aussi le CNFPT à la création de parcours spécifiques aux emplois d'avenir. En 3 ans cela permet de faire un travail de qualité sur les formations ».

En outre, au-delà de la relation à l'entreprise développée sur le terrain, des partenariats se sont construits avec des acteurs du développement économique ou de gestion de la compétence :

UN SERVICE PROPOSE QUI A EVOLUE POUR MIEUX REpondre AUX BESOINS

Les projets ont été renouvelés d'année en année et ont, de fait, évolué. Le constat a notamment été fait que beaucoup de jeunes obtenaient des entretiens, mais ne décrochaient pas l'emploi. Il s'agissait sans doute moins d'un problème de compétence, de qualification, qu'un problème de posture :

« On a repéré que quelque chose bloquait souvent : un problème de posture professionnelle, de manque de confiance. On a mis en place des ateliers, notamment avec l'aide de la vidéo. Ils ont été très utiles pour débloquer un parcours ».

En outre, un travail de médiation entre le jeune et l'entreprise a pu progressivement se structurer. Il a permis de proposer un service complémentaire pour certains jeunes rencontrant des difficultés pendant le contrat :
« Si un jeune avait des problèmes ou que le poste ne lui correspondait pas on mettait en place un suivi social ». Parfois, c'était trop tard, des jeunes ont démissionné sans nous en parler ».

Mais aussi aux entreprises, dans une prise de conscience qu'il était nécessaire de leur proposer aussi un accompagnement, notamment dans un contexte économique caractérisé majoritairement par des petites entreprises (TPE et « petites » PME) :

« Depuis 2015, dans le cadre du volet IEJ, on a monté une équipe d'entreprise, c'est dans le cadre du développement des emplois d'avenir que l'on s'est engagé dans ce type de démarche. Personne ne finance ce type de poste. A la réunion, il y a 95% de TPE. Les artisans n'ont pas le temps de définir le besoin, de trouver la bonne formation. Il faut les aider à définir les besoins, le type de recrutement ».

En facilitant et en démultipliant des rencontres plus fréquentes entre les jeunes et les entreprises, les uns et les autres prennent conscience des opportunités qui existent dans des secteurs/métiers peu connus, mais aussi que chacun a des attentes, des besoins :

« On a organisé des visites d'entreprises dans les secteurs peu connus, avec cette idée de dire au jeune : va te rendre compte par toi-même sur ce poste, ce métier...cela peut aider à se motiver à s'investir là-dedans »

« Des rencontres avec des chefs d'entreprises ont été bénéfiques car elles disent aussi quelles sont leurs difficultés : très intéressant comme démarche : les jeunes comprennent aussi que les employeurs peuvent avoir des besoins ».

LES EFFETS ET IMPACTS GENERES PAR L'APPUI DU FSE

De nombreux jeunes ont pu poursuivre leur contrat de travail de droit commun dans la même structure grâce à un travail d'appui à la recherche d'opportunités financières ou d'appui au développement, ayant permis à des employeurs de se structurer :

« On a fait un gros travail avec la structure pour qu'elle garde le jeune. Si elle le souhaitait, et qu'elle n'avait pas les moyens, on essayait de trouver des solutions : le DLA par exemple, avec qui on a beaucoup travaillé, France active aussi pour trouver des solutions ».

« Nous avons eu beaucoup de retours positifs. Il y a eu un bon taux d'intégration des jeunes au sein des associations ou des entreprises. Il y a eu beaucoup d'embauches à l'issue du contrat. Le dispositif EAV a été un très bon dispositif car en 3 ans, on avait le temps de faire un travail »

Face à des jeunes qui parfois rencontrent des échecs répétés, et des entreprises qui ont besoin de mieux se structurer, les projets ont pu faire évoluer les processus de recrutement des entreprises. C'est dans cette approche de « dentelle » dans le service proposé aux entreprises que les acteurs de l'accompagnement professionnel peuvent obtenir de très bons résultats :

« On s'est rendu compte que l'on travaillait sur les RH en fait. Une entreprise nous contacte souvent pour des recrutements maintenant. On la connaît, on sait comment elle fonctionne, on a proposé un jeune en lui disant, faites-nous confiance, testez une immersion et on fait un point. La directrice nous a dit « si j'avais eu le CV, jamais je ne l'aurais recrutée. Elle a été nickel sur le poste, elle s'est révélée en travaillant. Mais on connaissait les valeurs de cette entreprise : ils ne recherchent pas le mouton à 5 pattes, mais des gens qui s'investissent, avec une certaine façon de fonctionner et de penser. C'est parce qu'on avait déjà travaillé avec eux, qu'on savait que ça allait masher ».

PLUSIEURS LEVIERS SONT MIS EN VALEUR PAR LES ACTEURS RENCONTRES

- Un accompagnement individualisé, cherchant à privilégier le « sur-mesure »
- Des échanges réguliers, permettant aux personnes de s'approprier les ressources mises à disposition, et contribuant à développer l'autonomie dans la recherche d'emploi, de stage, ou de formation
- les actions de lutte contre l'illettrisme cherchent à privilégier le caractère ludique des ateliers et une pédagogie adaptée. L'enjeu est d'éviter le terme illettrisme pour ne pas créer des freins psychologiques.
- L'exploitation de situations de travail pour augmenter l'intérêt des actions proposées
- La structuration d'appuis auprès des employeurs pour prendre en compte le constat qu'eux-aussi sont pour une partie « éloignés du marché du travail »
- La conjugaison des expertises sociales et professionnelles et par conséquent la capacité pour les acteurs à activement pleinement les ressources territoriales au profit des personnes accompagnées
- La démultiplication des contacts, des rencontres avec les employeurs afin d'ouvrir le champ des possibles, de prendre conscience des opportunités qui existent mais aussi de découvrir des secteurs/métiers peu connus, ou encore de prendre conscience que chacun a des attentes
- Le suivi dans l'emploi

4.3 Analyse de l'efficience, un coût unitaire des dépenses validées de 1 600 € par personne

Seules les opérations achevées avec des montants en coût total validés par l'Autorité de Certification ont été prises en compte pour cette analyse.

Elle consiste à regarder le coût unitaire moyen de l'accompagnement par typologie proposée, en fonction du nombre de personnes accompagnées et du montant en coût total validé par l'Autorité de Certification. 24 opérations répondant aux critères ont donc été conservées, pour un total de 6 716 personnes (soit la moitié des personnes renseignées dans l'extraction participant de mars 2020).

Coût unitaire moyen des dépenses certifiées par catégorie

Typologies	Nb opérations	Nb personnes	Montant validé AC	Coût unitaire
Accompagnement social	3	143	577 996,11 €	4 041,93 €
Accompagnement socioprofessionnel et professionnel	10	1 706	1 261 546,05 €	739,48 €
Parcours d'insertion avec mise en situation de travail	2	760	3 749 998,82 €	4 934,21 €
PLIE	6	4 045	5 023 261,44 €	1 241,84 €
Remobilisation	3	62	115 082,61 €	1 856,17 €
Total général	24	6 716	10 727 885,03 €	1 597,36 €

Le coût unitaire moyen des dépenses validées d'accompagnement sur l'axe 3 est de 1 600 € par personne. Cette moyenne ainsi que les coûts unitaires proposés ne donnent pas nécessairement la réalité des coûts encourus par les bénéficiaires. De fait, l'assiette des dépenses validées lors de la sélection de l'opération n'intègre pas les dépenses inéligibles par nature du fait des règles communautaires et nationales. Elles correspondent aux dépenses proposées par le bénéficiaire qui a pu faire le choix de ne pas présenter toutes ces charges. Par ailleurs comme évoqué, les coûts unitaires ont été calculés sur la base des dépenses certifiées ; des dépenses ont pu être écartées lors du contrôle de service fait du bilan d'exécution. **C'est donc une réserve à bien prendre en compte pour interpréter les données proposées.**

Cette moyenne couvre des différences importantes entre les typologies puisque l'accompagnement le moins coûteux revient à la typologie d'accompagnement socioprofessionnel et professionnel avec 739 € par personne, contre un accompagnement moyen de 4 934 € par personne pour les opérations relevant du parcours d'insertion avec mise en situation de travail.

Les appuis / accompagnements proposés visant des objectifs différents et mobilisant des expertises très diverses, il est logique d'aboutir à des écarts importants. Il est donc malaisé d'analyser plus avant l'efficacité des catégories d'appui soutenus.

5 -Le FSE, entre effets levier et effets d'éviction

Q3 : Dans quelle mesure les dispositifs soutenus par le FSE sont-ils complémentaires des autres mesures nationales et locales en faveur de l'insertion sociale et professionnelle ?

Critère : complémentarité

Q3.a. Dans quelle mesure les dispositifs locaux constituent un effet de levier ou sont complémentaires aux plans nationaux ou locaux ?

Q3.b. L'intervention du FSE a-t-elle permis de structurer l'articulation entre les dispositifs ou d'expérimenter des interventions coordonnées dans le cadre d'un parcours d'accompagnement ?

Q 4 : Dans quelle mesure les fonds européens ont-ils été déployés de façon optimale ?

Critère : efficience

Q4 .a. Les résultats obtenus des réalisations ont-ils été plus favorables grâce à l'intervention du FSE ?

Q4.B. Pourrait-on obtenir plus d'effets avec des moyens différents ?

Pour répondre aux questions évaluatives trois et quatre, plusieurs approches ont été déployées :

- Proposer une catégorisation, qui pourra être débattue, de la place occupée par le FSE : est-il un levier pour des actions complémentaires aux mesures nationales ? Vient-il renforcer les moyens et permettre de faire plus ? Est-il un financement indispensable sans lequel certains projets ou dispositifs ne seraient pas mis en place et déployés ?
- Caractériser les effets du FSE sur les projets, à l'appui des retours des bénéficiaires sollicités pour des entretiens individuels, mais aussi mesurer les effets du FSE sur l'articulation entre les dispositifs ou l'expérimentation d'intervention coordonnées, en particulier dans le cadre d'un parcours d'accompagnement

Nota bene : les fiches actions 3.1° et 3.12 ne sont pas abordées dans cette partie à l'exception de quelques éléments mis en exergue. Une partie dédiée leur est consacrée pour permettre de répondre à la question évaluative N°5.

5.1 Le FSE, levier pour agir en complémentarité et renforcer les moyens en faveur des personnes les plus en difficulté

LE FSE, EN SOUTIEN A DES ACTIONS COMPLEMENTAIRES AUX MESURES NATIONALES

Le cas des emplois d'avenir est ici très illustratif du registre de la complémentarité avec les mesures nationales.

Les emplois d'avenir (EAV), issus de la loi du 26 octobre 2012, sont une modalité particulière des contrats unique d'insertion, avec des contrats plus longs réservés aux jeunes de 16 à 25 ans. Ce dispositif est principalement destiné aux employeurs du secteur non marchand avec néanmoins la possibilité d'accès aux employeurs du secteur marchand, dès lors qu'ils offrent des perspectives de qualification et d'insertion professionnelles. L'emploi d'avenir fonctionne autour d'un triptyque « emploi - formation - accompagnement ».

Le FSE a permis de soutenir la mobilisation des missions locales pour la mise en œuvre du dispositif via le cofinancement des actions visant à :

- faciliter l'entrée du jeune dans le dispositif emploi d'avenir (diagnostic, mise en relation avec les employeurs, appui RH auprès des employeurs le cas échéant, définition du parcours)
- Favoriser le maintien des jeunes en emploi d'avenir
- Préparer la sortie du dispositif

Avec le soutien du FSE, les missions locales ont pu non seulement proposer de nouvelles solutions aux jeunes, préparer une insertion professionnelle durant et à l'issue du parcours Emploi d'avenir mais aussi développer de nouveaux services auprès des employeurs et ainsi conforter leur expertise et renforcer leur relation avec les employeurs du territoire.

Les opérations mises en œuvre par l'ONF se situent dans le même registre : le FSE permet de mobiliser des moyens complémentaires aux moyens engagés pour le financement des contrats aidés proposés à des personnes en situation de forte précarité. Le FSE vient cofinancer les moyens engagés par l'ONF pour proposer des mises en situation de travail sur la durée des contrats.



Les échanges avec la Dicccte permettent de confirmer et d'élargir le propos pour ce qui concerne les missions locales. Des projets spécifiques sont soutenus par le FSE et viennent en complémentarité de l'offre de services des missions locales pour répondre à des besoins spécifiques. L'analyse est confirmée du côté du Conseil départemental pour les opérations mises en œuvre par l'ONF.

LE FSE, LEVIER POUR RENFORCER LES MOYENS DEJA MOBILISES

Un certain nombre de dispositifs relèvent du registre du renforcement des moyens permis par le FSE. C'est en particulier le cas des dispositifs portés par le Conseil régional au titre de l'axe 3. Il s'agit en particulier des actions qui combinent plusieurs types d'intervention pour proposer un parcours complet.

Avec RS DETAK, l'enjeu est de proposer un accompagnement qui combine redynamisation (revalorisation de son image et reprise de confiance à travers des actions privilégiant le développement personnel), compétences clés et travail sur l'orientation professionnelle. Les publics ciblés sont les jeunes en situation de décrochage.

Avec **les actions de remise à niveau (RAN)**, il s'agit de proposer un « parcours complet » combinant actions de remise à niveau (compétences clés) et parcours pour l'obtention d'une certification.

D'autres types d'actions comme les entreprises d'entraînement pédagogique ou les ateliers d'apprentissage s'inscrivent dans la même logique.

Les crédits FSE ont permis de développer ce type d'actions grâce aux moyens complémentaires apportés. « *Sans le FSE, ces actions pertinentes au regard des enjeux en matière de décrochage et d'illettrisme n'auraient pas pu se mettre en place et se maintenir dans la durée* » (un responsable de service au sein de la Région La Réunion).

Au-delà des dispositifs portés par la Région, d'autres types d'actions s'inscrivent dans ce registre. C'est le cas du dispositif des plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs scolaires ou des actions de lutte contre l'illettrisme. Les actions classées dans la typologie « parcours social » relèvent aussi, a priori, de ce registre.

Il est à noter que dans le cas des PSAD, la perception des acteurs ne corrobore pas pleinement l'analyse proposée ci-dessus. Le FSE n'est pas ainsi perçu comme un moyen de faire plus mais comme un substitut qui prend le relais des financements publics.

« L'approche globale de l'accompagnement » développée par le Conseil départemental et Pôle Emploi relève a priori de ce registre. Cela d'ailleurs a été l'un des éléments de négociation entre la Commission européenne et la DGEFP lors de l'élaboration du programme : la Commission européenne souhaitait le financement d'expérimentations et de nouveaux services à déployer par Pôle Emploi et non un soutien du FSE en direction de dispositifs relevant du « droit commun ».

Le FSE a ainsi permis de disposer de moyens complémentaires pour mettre en place la nouvelle modalité « accompagnement global » proposée par **Pôle Emploi et le Conseil départemental**. Cet accompagnement intensif vient compléter l'offre d'accompagnement présente dans le territoire et permet la combinaison d'un accompagnement social et d'un accompagnement professionnel proposé par un binôme de conseillers dédiés de Pôle Emploi et du Département.

Cet accompagnement, après une expérimentation, est aujourd'hui en place et en phase de développement dans le cadre du plan de lutte contre la pauvreté. Aujourd'hui, seule la mobilisation des équipes dédiées de Pôle Emploi est cofinancée par le FSE : 17 conseillers accompagnement global agissent avec leur binôme travailleur social en faveur des personnes éloignées du marché du travail.

C'est aussi le cas des dispositifs PLIE portés en majorité par les intercommunalités (et par une association). Sans le FSE, ces acteurs n'auraient pas pleinement investi le champ de l'insertion et développer une offre de service à destination des adultes éloignés du marché du travail, activant et développant les différentes ressources territoriales pour proposer un accompagnement renforcé, associé à des étapes de parcours (notamment au sein des structures d'insertion par l'activité économique).

« Sans le cofinancement FSE, on aurait du mal à faire porter politiquement un budget aussi ambitieux. Le fait de savoir pour les élus que le financement est de 80% ça rassure, les élus, la population. On sait que l'on aura un retour sur cet investissement. On a aussi développé des ACI fortement, sans ça on n'aurait pas pu le faire » (un directeur de structure)

5.2 Le FSE, catalyseur pour certains projets

En chimie, la catalyse se réfère à l'accélération ou la réorientation de la cinétique de réaction au moyen d'un catalyseur, et dans certains cas à la sélectivité pour diriger la réaction dans un sens privilégié. Financement aux règles spécifiques, le FSE a joué dans certains cas cet effet catalyseur.

UN EFFET « QUALITE » AU PROFIT DES PERSONNES BENEFICIAIRE D'UN APPUI

Les choix opérés par le porteur de projet au titre de sa demande d'aide FSE et par le service instructeur lors de l'instruction de la demande ont permis pour une partie des bénéficiaires de disposer de moyens adaptés pour proposer un appui de qualité. Cet appui se traduit notamment par une forte personnalisation de l'appui proposé, une régularité dans les temps d'échanges et plus globalement la possibilité de mettre en œuvre un appui sur mesure.

« le FSE donne la possibilité de travailler dans la qualité. Le FSE permet de prendre du temps avec personnes accompagnées, ce qui est fondamental. Même si l'épée de Damoclès tous les 3 ans est à anticiper, on sait qu'il y a des moyens qui permettent de faire des actions de qualité » (directeur de Pôle social).

Le caractère personnalisé et individualisé de l'accompagnement est un des leviers générateur d'impacts sur la réussite des parcours quel qu'en soit les objectifs, en particulier en ayant plus de temps à accorder aux personnes que dans le cadre des accompagnements de droit commun.

« Ça apporte un accompagnement individuel et personnalisé, et de ne pas faire en sorte que les personnes soient noyées dans la masse. Ici, on ne fait pas du pointage, on fait en sorte que le projet aboutisse, c'est un parcours d'accompagnement individualisé. L'appui du FSE nous permet de nous occuper de personnes peut-être un peu oubliées du système »

LE FSE LEVIER POUR SOUTENIR LE DEVELOPPEMENT DE NOUVELLES METHODES, APPROCHES

Parmi les bénéficiaires interrogés, certains ont souligné le rôle clé du FSE dans le développement de nouvelles approches.

C'est le cas du réseau VIF par exemple, dont la particularité de l'action est de mêler l'approche systémique des cas de violences (victimes, auteurs, enfants) avec la notion de graduation du danger.

« Sans le FSE, on n'aurait pas pu expérimenter l'accompagnement systémique avec graduation du danger [...] ; on était les premiers à le faire en France et à la Réunion, c'est devenu le mode de fonctionnement de tous ceux avec qui on travaille ».

C'est aussi le cas pour le projet porté par l'association Prodig. Les financements FSE mobilisés ont permis, en complément des crédits du programme d'investissement d'avenir et des autres financements obtenus, de développer et expérimenter de nouvelles méthodes visant à transformer l'accompagnement des jeunes, en premier lieu en leur donnant la parole tout en associant les acteurs qui interviennent auprès des jeunes.

Un nouveau type de parcours est en train d'être développé avec l'appui du FSE : le Parcours Kisamilé, chemin , pour reprendre la présentation qui en est faite, « que le jeune pourra emprunter afin de prendre conscience de ses valeurs, ses potentiels et atouts. Mettre en mots les compétences qu'il détient afin de mieux les valoriser et les incarner lors d'un entretien d'embauche en sont les finalités. Ce chemin sera traduit sous forme d'ateliers ludiques et dynamiques dispensés par les acteurs jeunesse du territoire ».

Ce projet doit aussi permettre de proposer aux professionnels des supports, des méthodes et techniques d'animation pour enrichir les pratiques d'accompagnement des professionnels avec notamment pour enjeu de renforcer le pouvoir d'agir des jeunes et d'exploiter davantage les nouveaux espaces d'éducation.



En lien avec l'enjeu de changer les pratiques et de faire évoluer les stratégies d'accompagnement à l'appui du renforcement du pouvoir d'agir par exemple, l'un des acteurs interrogés a souligné que la Commission européenne devrait prendre en compte l'effet contreproductif d'un questionnaire très normé comportant des questions intrusives dès l'intégration dans un parcours. Le terme « participant » fait parfois oublier que l'on s'adresse à des personnes...

Certains acteurs se sont ainsi saisis des crédits FSE pour repenser les façons de faire comme l'illustre ce qui précède mais dans la majorité des cas, c'est l'opportunité financière (choisie ou subie) qui a été saisie.

Le co-financement FSE et les règles embarquées obligent à la rigueur. Il importe de mettre en place et suivre des process, de disposer d'une organisation sécurisée précisant bien le rôle de chacun et les modalités pour rendre compte ... La rigueur demandée pour la gestion d'une opération (suivi du temps si nécessaire, des réalisations et « livrables », mise en place d'une comptabilité analytique ou séparée) peut contribuer à renforcer les capacités administratives et financières, au profit d'un pilotage stratégique et financier amélioré. Les moyens déployés peuvent ainsi contribuer à améliorer la qualité des actions.

D'autres acteurs interrogés ont mis en avant le caractère structurant pour leur projet et sa gestion de la pluriannualité des financements obtenus. La visibilité à 3 ans sur une partie des financements d'un projet constitue un point fort. Elle permet de mieux se concentrer sur le projet. : la recherche de financement d'une année sur l'autre constitue une activité chronophage tout comme la gestion des éventuelles urgences financières dans le cas de fonds propres limités. Elle amène souvent à privilégier des contrats courts pour sécuriser la structure au détriment de l'expérience dans la durée. Elle peut ainsi contribuer à générer une tension importante avec des risques de déstabilisation.



Hors les opérations portées par les Régions et les autres collectivités territoriales (EPCI et Département) soit un total de 50 opérations, les opérations pluriannuelles de plus de 18 mois sont au nombre de 15 soit 30 % des opérations conventionnées. 6 opérations sont conventionnées sur 3 ans soit 12 %.

5.3 Le FSE et ses effets d'éviction et contreproductifs

LES CONTRAINTES ADMINISTRATIVES ET FINANCIERES PESENT...

Les contraintes administratives et financières liées au co-financement FSE sont fortes en particulier pour les associations et plus globalement les acteurs de l'économie sociale et solidaire (pour rappel, **30 opérations sur les 74 programmées sur l'axe 3, sont mises en œuvre par des acteurs relevant de l'économie sociale et solidaire**).

Elles se manifestent à différents niveaux :

- en amont du projet par la possible éviction de structures de trop petite taille, au moment du montage de la demande de financement,
- au cours de l'opération par rapport aux enjeux en matière de trésorerie.

La capacité financière d'aller sur des co-financements FSE est un enjeu fort. Un grand nombre d'association interrogées font état de ce prérequis pour pouvoir y prétendre : « *Il faut les reins solides ! Nous ça va, mais les petites associations ne peuvent pas le faire. Mais je connais des associations qui voudraient et qui ne peuvent pas, et celles qui ont commencé et qui ne veulent plus. J'ai une personne qui bosse à temps plein sur l'administratif sur une équipe de 5 ! On travaille avec le risque de ne pas recevoir l'argent* » (un directeur de Pôle social).

« Le rythme de versement des acomptes et soldes de subvention, même s'il s'est grandement amélioré à partir de 2018-2019, contraint à se constituer **des fonds propres de combat** comme les appelle mon comptable ». (une directrice de structure)

Les petites structures doivent parfois y renoncer comme le soulignent certaines des personnes interrogées, allant jusqu'à indiquer que cela peut être un frein à l'innovation sociale : « *Les difficultés administratives et financières*

limitent l'entrée des petits porteurs et des porteurs de projets de plus grande ampleur : c'est un frein à l'innovation ».

Au sujet du montage des dossiers, les freins sont évidents. Le montage du dossier est en lui-même un obstacle et les structures porteuses de projet sont en demande d'un accompagnement ; une responsable d'action le souligne: « *Il faudrait développer un système de soutien aux associations pour le montage de dossiers FSE* ».

Malgré tout, une partie des personnes interrogées font état d'un apprentissage qui leur a demandé du temps et qu'ils souhaitent mettre à profit pour d'autres demandes de co-financement : « *Et puis on a le savoir-faire avec ces projets ! on a labellisé le savoir-faire et on essaye de l'entretenir : on a mis en place des notes pour capitaliser* » (Directeur de Pôle social)

...ET PEUVENT GENERER DES EFFETS CONTREPRODUCTIFS, AUX DEPENS DES POLITIQUES PUBLIQUES MISES EN ŒUVRE

Pour les acteurs de l'ESS, mais aussi pour certains acteurs du SPE, le FSE peut avoir des effets contreproductifs qui nécessitent d'être accompagnés.

Les règles de gestion embarquées avec le FSE nécessitent une organisation structurée et des moyens dédiés ou pour partie dédiés à la gestion de l'ensemble des obligations. Pour une bonne partie des acteurs de l'économie et sociale, la barre est trop haute, générant comme évoqué des effets d'éviction.

Pour les opérateurs plus solides, le FSE induisant une sélection par le haut, le rythme de versement des avances à l'issue des conventionnements et des soldes à l'issue des contrôles, même s'il s'est fortement amélioré dès 2019, pèse sur la trésorerie des opérateurs, dépendants des financements publics **et ne leur permet pas nécessairement d'une part de consolider leurs fonds propres et d'autre part d'envisager des développements.**

L'enjeu serait de pouvoir augmenter l'aide FSE mais cela impose d'augmenter les contreparties nationales privées et/ou publiques qui sont souvent elles-mêmes limitées pour un certain nombre de politiques publiques soutenues.

L'autorité de gestion et ses partenaires sont donc en tension entre réponses aux besoins du territoire, enjeux de consommation des crédits et atteintes des cibles, et sélection des bénéficiaires en mesure de proposer des réponses pertinentes. Les évolutions de la maquette entre 2018 et 2019 sont relativement emblématiques des arbitrages à réaliser et des difficultés rencontrées, difficultés accrues par ailleurs par un manque de moyens pour la réalisation des missions de gestion de programme et d'opérations dans de bonnes conditions et par les effets des contrôles de deuxième niveau très mobilisateurs sur des opérations déjà réalisées et contrôlées, limitant la capacité d'action sur le présent et de projection sur l'avenir.

6 -Analyse de la contribution à la prise en compte des principes horizontaux et à la promotion de la culture de l'égalité, et recommandations

Précisions méthodologiques et liste source des opérations analysées

Compte tenu des priorités spécifiques de l'Axe faisant l'objet de cette évaluation, de la nature des opérateurs et des projets, des publics ciblés et des questions évaluatives, l'analyse se concentre sur la prise en compte du principe d'égalité entre les hommes et les femmes, et de manière générale sur le respect du principe de non-discrimination et de promotion de l'égalité des chances, en particulier dans le cas de populations plus fragiles et faisant l'objet de difficultés accrues sur le marché du travail réunionnais. Les fiches actions ciblées sur ces problématiques ont fait l'objet d'une analyse textuelle des résultats qualitatifs voire quantitatifs qui peuvent être appréciés à la lecture des conventions et bilans d'exécution.

La prise en compte du principe de développement durable entendu sous son acception environnementale n'est cependant pas négligée, en identifiant les bonnes pratiques pertinentes (contenu des projets, pratiques professionnelles des opérateurs et modalités d'accompagnement des publics) quand bien même il est reconnu que ce principe est par nature secondaire dans les projets de soutien aux personnes au titre de l'inclusion sociale et professionnelle dans le Fonds social européen.

La liste complète des opérations retenue pour l'analyse des principes horizontaux comporte 72 opérations conventionnées ou validées en comité à fin mars 2020. Les opérations validées en comité entre avril et août 2020 ont peu d'incidence sur nos analyses, considérant qu'elles concernent, pour la prise en compte dédiée du principe d'égalité femmes-hommes, la reconduction des dispositifs d'ingénierie de l'ORViFF et de CHANCEGAL.

6.1 Dans le PO, un accent mis sur l'égalité hommes-femmes

La version du programme opérationnel (PO) analysé a été validée par la Commission européenne le 23 janvier 2020.

Les données de contexte socioéconomique dans la partie stratégie d'intervention du PO (partie 1.1) font particulièrement écho aux problématiques rencontrées par la population jeune (scolarisation, accroissement des compétences, mobilité géographique et professionnelle, insertion) compte tenu des dynamiques de rattrapage des tendances démographiques de l'île par rapport à la Métropole (population jeune, nombre de naissances plus élevé, vieillissement de la population active qui rejoindra les tendances nationales à l'horizon 2040). Cependant il est rappelé la situation particulière des femmes : leur niveau de chômage est plus marqué que les hommes (un tiers contre un quart) sans que cela ne soit lié à leur réussite scolaire ni au niveau de diplôme qui est globalement supérieur aux hommes. La moindre diversification des emplois occupés par les femmes avec une concentration dans les métiers de services, leur moindre présence dans les cadres de la fonction publique (40%) et le faible nombre de femmes créant des entreprises (25% des créateurs) font partie des tendances soulignées par les éléments de stratégie du PO. Il est fait mention d'un lien marqué entre illettrisme (deux fois supérieur à la moyenne nationale au début du programme, concernant un adulte sur six et un tiers des chômeurs, principalement chez les hommes) et difficultés d'insertion durable sur le marché du travail, ainsi que la part importante de bénéficiaires de minima et prestations sociales qui constitue le quart du revenu des ménages. Les problématiques environnementales, contextuellement liées à la situation insulaire et aux potentialités touristiques et de développement des filières en circuits courts, sont toutefois peu décrites dans la partie introductive du programme.

Toujours dans la partie 1.1 du PO, plus spécifiquement dans la description de la stratégie d'intervention de l'Axe 3 et de sa contribution à la stratégie Europe 2020, on note des choix explicitement en lien avec la prise en compte des principes horizontaux dans une dimension d'égalité des chances et de cohésion sociale, ce qui est cohérent

dans le cadre de la priorité d'investissement dont relève cet axe (PI 9.i « l'inclusion active, y compris en vue de promouvoir l'égalité des chances, la participation active et une meilleure aptitude à l'emploi ») : prévenir le décrochage social avec une approche globale de la personne en ne mettant pas de côté la problématique du logement ; s'appuyer sur l'identité culturelle réunionnaise comme levier d'adhésion aux actions ; lutter contre les discriminations. Il y est de nouveau souligné que l'illettrisme serait une discrimination dans une acception élargie à la maîtrise des compétences clé en situation professionnelle, alors qu'il s'agit, de notre analyse, plutôt d'un frein ; cependant il constitue un facteur d'exclusion accrue dans toutes les composantes de la vie sociale et professionnelle, permettant d'apprécier sa prise en compte dans les dispositifs comme un vecteur d'intégration, d'égalité des chances sur le marché du travail et dans les dynamiques d'inclusion active.

Concernant les femmes, il est précisé que le contexte économique et social accroît leur précarité, soulignant l'objectif de développer des actions locales pour sensibiliser la population dès le plus jeune âge aux enjeux de mixité et d'égalité. Toute initiative qui participe aux objectifs de mixité, d'égalité et qui contribue à combler les écarts entre les hommes et les femmes ont vocation à être soutenues par cet axe, qu'il s'agisse de l'emploi, de l'éducation ou de l'inclusion. La lutte contre toute forme de discrimination via une intervention positive envers les catégories désavantagées (*qui ne sont pas définies toutefois à ce stade*) et l'inclusion des publics migrants, afin d'éviter l'apparition de clivages dans la société réunionnaise, sont également des principes d'intervention stratégiques de cet axe.

La contribution aux objectifs de la stratégie UE 2020 dans l'axe 3 permet notamment d'identifier une place importante aux problématiques d'égalité entre hommes et femmes et de lutte contre les discriminations

- Donner aux personnes en situation de pauvreté les moyens de participer activement à la société
- Réduire le nombre de personnes menacées par la pauvreté
- Réduire les inégalités entre femmes et hommes
- Promouvoir de nouvelles formes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Créer des mesures répondant aux particularités des groupes à risque

La description des « actions à soutenir » au titre de l'axe 3 et de la PI 9i permet d'identifier des axes forts de travail sur les principes horizontaux :

- Les actions ciblées en faveur de publics dépendants (accès aux droits, aide individualisée)
- La sensibilisation et la formation susceptible de modifier les comportements discriminatoires
- La création d'outils de communication pour la prise en compte de l'égalité par tous les opérateurs
- L'apport d'une assistance technique sur les projets, la constitution de centres de ressources sur les problématiques traitées dans l'Axe
- L'aide à l'orientation et à la diversification des choix professionnels

Les groupes cibles de l'Axe 3 sont potentiellement plutôt concernés par les questions d'égalité hommes-femmes, d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations : le public illettré, le public victime de discriminations, le public dépendant en raison de l'âge ou du handicap et les femmes.

Les principes horizontaux ne constituent pas systématiquement des principes directeurs régissant la sélection des opérations, mais interviennent dans le PO en bout de chaîne par rapport à des critères objectifs. La DRDFE (Délégation Régionale aux Droits de la Femme et à l'Égalité) occupe une place importante dans le programme : elle est associée à l'élaboration des cadres d'intervention relatifs à cette priorité d'investissement, et son avis formel est requis pour les mesures qui traitent directement de la problématique de l'égalité hommes-femmes, de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations. Il y est enfin rappelé l'existence d'une représentation locale du Défenseur des Droits de la H.A.L.D.E. (Haute autorité de lutte contre la discrimination et pour l'égalité) qui constitue l'autorité constitutionnelle indépendante en charge de lutter contre les discriminations, mais sans précision sur son rôle effectif dans la mise en œuvre du programme ni des dispositions prescriptives ou opérationnelles qui permettraient de s'assurer du respect de ce principe aux différentes étapes de la gestion.

La prise en compte des principes horizontaux est énoncée comme suit dans le PO. Si le principe d'égalité femmes-hommes est dans l'ensemble du programme fréquemment évoqué (car il constitue par ailleurs un des sujets clés de l'Accord de Partenariat), les éléments prescriptifs pour sa mise en œuvre ne sont pas nombreux. Il en va de même pour les autres principes.

Égalité femmes-hommes

Définition type « contribution du programme opérationnel à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et, s'il y a lieu, des modalités visant à garantir l'intégration de la dimension de genre au niveau du programme opérationnel et des opérations ».

Il y est notamment souligné, en complément des dispositions pour l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations

- D'associer la DRDFE aux travaux d'élaboration et de mise en œuvre des programmes européens
- Par des dispositions d'organisation des gestionnaires de dossiers d'échanger régulièrement avec les services en charge des questions d'égalité et lors des comités de programmation uniques

Égalité des chances

Définition type « actions spécifiques visant à encourager l'égalité des chances et à prévenir la discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle [...] en tenant compte des besoins des différents groupes cibles exposés à la discrimination et en particulier des exigences à respecter en vue de garantir l'accessibilité pour les personnes handicapées ».

Le PO rappelle le cadre législatif français, l'existence de la HALDE (Haute autorité de lutte contre la discrimination pour l'égalité) dont une représentation a été installée à la Réunion.

Des actions spécifiques sont envisagées :

- Veiller à ce que l'information et la communication puissent toucher tous les publics sans discrimination
- Soutenir les actions spécifiques : culture de l'égalité, sensibilisation, formation, information, soutien aux conditions favorables aux changements de mentalité
- Formations à la citoyenneté et aux valeurs de la société d'accueil
- Prévention des discriminations et promotion des outils de la diversité

Développement durable

Définition type « actions spécifiques visant à prendre en compte les exigences en matière de protection de l'environnement, l'utilisation rationnelle des ressources, l'atténuation du changement climatique et l'adaptation à celui-ci, la résilience aux catastrophes, ainsi que la prévention des risques et la gestion des risques ».

- Enjeu d'un modèle de développement qui préserve l'avenir des générations futures, gestion économe et rationnelle de l'espace et des ressources
- L'offre de formation appréhende les compétences nécessaires dans ce domaine
- Adaptées au contexte local, les formations peuvent par exemple permettre l'acquisition de compétences pour une agriculture respectueuse de l'environnement
- Combiner le développement des compétences avec le développement durable : communication et pédagogie dans les formations aux métiers de l'éducation à l'environnement et dans les chantiers d'insertion

La contribution au principe de développement durable sous l'angle environnemental peut être abordée au travers de la contribution de l'Objectif Thématique 9 à deux autres OT principalement (de manière transversale ou indirecte), les objectifs thématiques 5 « changement climatique, prévention et gestion des risques naturels » et 6 « protection de l'environnement et utilisation rationnelle des ressources » qui se rejoignent sur le soutien à la formation des actifs dans une approche citoyenne ou professionnelle dans des secteurs structurants (économie

verte, écotourisme, offre de formation en cohérence avec les politiques régionales de développement durable) ainsi que le soutien aux chantiers d'insertion dans le domaine environnemental et permettant l'émergence de filières économiquement viables.

6.2 Trois fiches actions clés pour les principes horizontaux

Précaution méthodologique : Il convient de rappeler que l'analyse au regard des indicateurs renseignés dans Ma Démarche FSE ainsi que le niveau de prise en compte conventionné dans l'annexe technique des opérations dépend d'une part de la saisie des dossiers de demande par les porteurs de projets et d'autre part du travail d'instruction par les gestionnaires. Aussi le non-renseignement de certains indicateurs ou les « incohérences » de gradation limitent l'appréciation objective sur l'ensemble des fiches actions, ce qui conduit au-delà des fiches plus marquées quant à leur contenu et à leur objet, à analyser par ailleurs le contenu de quelques autres opérations afin d'approfondir l'analyse au-delà des biais induits par les règles métiers et les habitudes de saisies des parties prenantes du programme.

Le niveau de prise en compte peut tout d'abord être apprécié au regard **de l'indicateur commun de réalisation**, portant sur les **entités**, défini dans l'annexe I du règlement FSE 1304/2013 « **projets concernant la participation durable et les progrès des femmes dans l'emploi** ». Ce dernier est saisi dans Ma Démarche FSE par les bénéficiaires. Cet indicateur est renseigné pour 52 des 72 opérations, soit 20 opérations pour lesquelles il n'est pas renseigné. 24 opérations comportent la réponse « oui » à cet indicateur. **Le tiers des opérations concernerait donc « la participation durable et les progrès des femmes dans l'emploi ».**

Fiche action	Nombre de dossiers	Prise en compte de l'indicateur commun « projets concernant la participation durable et les progrès des femmes dans l'emploi ».
3.10	12	toutes les opérations
3.12	5	toutes les opérations
3.08	4	4 sur un total de 9 opérations
3.06	1	Part non-significative sur l'ensemble de ces fiches
3.05	1	
3.03 A	1	

Cet indicateur est renseigné en totale cohérence avec les fiches actions dédiées à la prise en compte de l'égalité hommes-femmes, à savoir la fiche 3.10 « **Egalité entre les femmes et les hommes, conciliation vie professionnelle et privée et insertion des femmes éloignées de l'emploi** » et la fiche 3.12 « **Favoriser la mixité et l'égalité des sexes et lutter contre toute forme de discrimination** » et il concerne **presque la moitié des opérations de la fiche 3.08 « Accompagnement de public en grandes difficultés »** dont certaines concernent les femmes et la problématique des violences intrafamiliales. Son renseignement sur des opérations d'autres fiches est non significatif par rapport au nombre total de projets.

Il n'existe pas d'indicateur entité de réalisation qui permettrait réglementairement de vérifier la prise en compte du principe de lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité des chances, à l'exception, *mais sans qu'un lien de cause à effet puisse être avéré*, des **projets mis en œuvre dans les quartiers politique de la ville dans une logique de lutte contre les inégalités territoriales**. Cependant son niveau de renseignement n'est pas suffisant pour

en tirer des constats : sur 52 opérations, il n'est renseigné que pour 5 dossiers avec la réponse « oui » sans qu'un lien logique ne se fasse jour, par exemple en fonction des fiches action ou des dispositifs récurrents ou similaires. *Cet indicateur n'a donc pas infléchi notre sélection de projets étudiés. De plus la problématique territoriale « des Hauts » ne peut être appréciée au regard des indicateurs règlementaires.* Les indicateurs rattachés à l'entité relatifs aux campements illicites ou aux gens du voyage et populations marginalisées (dont les roms) ne constituent en outre pas des problématiques liées à cet axe, peu appropriées au contexte réunionnais, et ne sont mécaniquement pas renseignés. Enfin il n'existe pas non plus dans l'annexe I du règlement 1304/2013 d'indicateur commun de réalisation accroché aux entités portant sur la thématique de l'environnement.

Le niveau de prise en compte conventionné dans l'annexe technique des opérations est d'abord proposé par le porteur de projet et peut être ajusté au stade de l'instruction du dossier de demande. *Au stade du CSF, cette logique de gradation laisse place à une analyse qualitative par le contrôleur confirmant ou non à l'appui de pièces probantes, la réalité de la prise en compte.* La prise en compte peut être, dans au moins une des actions composant le projet, « spécifique », « transversale », ou ne pas être pris en compte si cela se justifie. Si le porteur dispose d'une certaine latitude de choix, assortie d'une description des dispositions opérationnelles prévues pour respecter ce principe (analysée sur une sélection de projets ci-après), il est cependant attendu pour le principe d'égalité femmes-hommes à minima que ce principe soit toujours pris en compte, de manière spécifique ou transversale.

Principe	Spécifique	Transversal	Non-prise en compte
Femmes-hommes	12	60	0
Egalité des chances et non-discrimination	8	64	0
Développement durable (environnement)	7	64	1

Nota : 7 opérations présentent de manière simultanée la prise en compte spécifique des principes femmes-hommes et lutte contre les discriminations et il s'agit en majorité des opérations portées par CHANCEGAL, et 1 opération l'égalité des chances et l'environnement sans que cela ne soit significatif (projet de dématérialisation de l'accès à une offre de services

et d'informations pour les jeunes de la Mission Locale Nord en 2018/2019). La répartition de leur prise en compte en spécifique en fonction des fiches action est la suivante :

Fiche action	Nombre total d'opérations	Dont Égalité femmes-hommes en spécifique	Dont Égalité des chances et non-discrimination en spécifique	Dont Environnement en spécifique
3.01 A	10		1	2
3.02	6			
3.03 A	5			
3.03 B	1			
3.04	6			
3.05	4	1	1	
3.06	9	2	1	3
3.07 A	1			
3.07 B	2			
3.08	9	2		
3.10	12	3	1	
3.12	5	4	4	1
3.13	1			1
3.16	1			
Total	72	12	8	7

Il ressort de cette analyse à la fois des constats illustrant la cohérence de la logique d'intervention des dispositifs, mais aussi d'un niveau de renseignement qui ne reflète que partiellement l'effectivité de la prise en compte :

- Les fiches 3.10 et 3.12 sont celles où le **principe égalité femmes-hommes** est le plus pris en compte en spécifique, ainsi que sur la fiche 3.08 ; cependant on pourrait s'attendre au regard du précédent indicateur à une gradation spécifique renseignée de manière systématique dans les dossiers des fiches 3.10 et 3.12.
- On pourrait s'attendre également à un renseignement plus systématique du principe **égalité des chances** sur les fiches 3.08 et 3.02 au regard de leurs intitulés.
- La prise en compte de **l'environnement**, qui constitue pourtant l'objet même du support d'insertion des chantiers de l'ONF sur la fiche action 3.05, n'est pas prise en compte en spécifique sur cette fiche, et sans cohérence apparente sur les autres fiches actions où elle ressort ponctuellement.

Si le rapport d'évaluation de mise en œuvre à mi-parcours évoquait à compter de l'année 2018 que l'autorité de gestion se serait saisie de cette question par la formation des instructeurs, l'inspiration tirée de guides de bonnes pratiques métropolitains, la diffusion de ces guides aux porteurs et la possibilité de diffuser un guide spécifique, aucune évolution dans le temps n'est relevée quant à la prise en compte renseignée. Par ailleurs, le nombre d'opérations conventionnées ou validées en comité portant sur les années 2018 et ultérieures est plutôt limité.

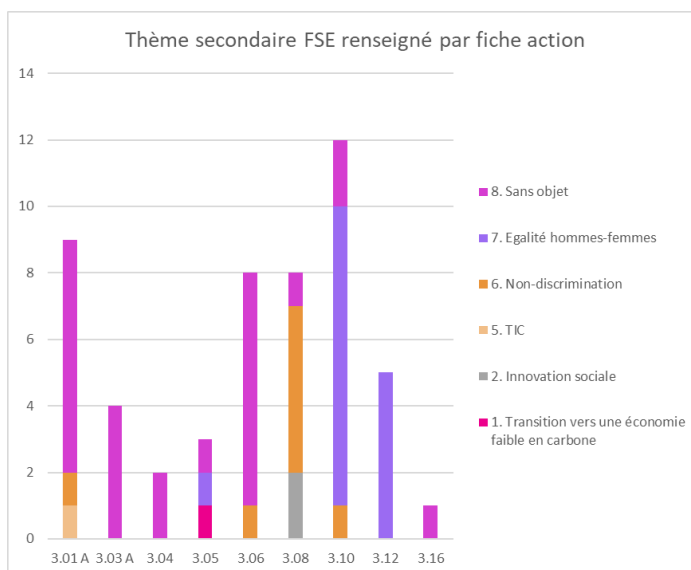
Enfin la prise en compte peut-elle être mesurée au travers du renseignement du thème secondaire FSE, autre indicateur obligatoire (en dehors des indicateurs de réalisation et de résultat) tel que défini dans le règlement délégué UE n°480/2014. Les porteurs de projet, accompagnés par les instructeurs et gestionnaires, sont invités à saisir un code (et un seul) permettant de caractériser l'opération, parmi 7 codes « thématiques » et le choix d'un renseignement « sans objet ». Cet indicateur a l'intérêt d'être rattaché à un montant de contribution UE prévisionnelle définie dans le PO au niveau de chaque axe, ce qui permet de mesurer la contribution financière à l'atteinte de ces thématiques. Deux thèmes secondaires sont ainsi identifiés dans l'axe 3 du PO Réunionnais : le thème 06 « Non-discrimination » et le thème 07 « Égalité entre les hommes et les femmes ». Sur les 72 opérations, cet indicateur a de nouveau été saisi pour 52 opérations.

Thème secondaire	Nombre d'opérations	Coût total conventionné	Montant UE maqueté PO (Axe 3) version janvier 2020	Montant UE programmé	Niveau de programmation des thèmes secondaires rattachés à l'axe 3
1. Transition vers une économie faible en carbone	1	2 499 999 €	0 €	1 999 999 €	
2. Innovation sociale	2	645 311 €	0 €	516 249 €	
5. TIC	1	104 606 €	0 €	83 682 €	
6. Non-discrimination	8	2 314 530 €	6 000 000 €	1 851 624 €	31%
7. Egalité hommes-femmes	15	2 897 758 €	2 500 000 €	2 318 208 €	93%
8. Sans objet	25	14 650 713 €	82 446 000 €	11 715 098 €	39%
Vide (non-renseigné)	20	25 971 748 €	0 €	20 777 398 €	
Total	72	49 084 665 €	90 946 000 €	39 262 258 €	

Les opérations du PO réunionnais, appréciées en montants **programmés**, **contribuent activement au principe d'égalité entre hommes et femmes**, puisque 93% du budget devant être consacré à la mesure a été programmé (la totalité si on tient compte des opérations programmées courant été 2020). **Le ciblage des opérations et des**

opérateurs est cohérent, même si comme le graphique ci-après le montre, il est quasi exclusivement **concentré sur les fiches 3.10 et 3.12.**

En revanche, la contribution au principe de non-discrimination est au 1^{er} semestre 2020 en retard, avec seulement un tiers de l'objectif financier prévisionnel programmé à ce jour. Toutefois il convient de noter sur le graphique qui suit **que ce sont les projets sur la fiche 3.08 qui sont les plus nombreux à l'identifier, ce qui est cohérent.** Mais ces opérations, très spécifiques dans leur nature et pour des publics très éloignés de l'emploi et très désocialisés du fait de leur situation au logement, ne constituant pas le cœur du public cible de l'axe 3, ne suffiront pas à tirer l'ensemble de la programmation pour l'atteinte de l'objectif financier initial.



On notera enfin que les saisies des porteurs et gestionnaires, non limitatives via Ma Démarche FSE, autorisent l'identification d'un thème secondaire qui n'est pas nécessairement défini dans la maquette financière prévisionnelle de l'axe 3. Cela peut renvoyer à des *questions d'amélioration de la gestion des opérations afin que les saisies contribuent de manière plus adéquate aux travaux d'évaluation.* On constate ainsi de manière anecdotique qu'un des dossiers annuels des chantiers environnement de l'ONF contribue à une économie faible en carbone, ou encore que des opérations de la fiche 3.08 contribuent à de l'innovation sociale, et que le projet de plateforme numérique de la Mission Locale avait bien pour objet les nouvelles technologies. Loin d'être incohérentes, ces saisies sont néanmoins peu homogènes.

Le niveau de consommation réalisé des opérations terminées et certifiées (soit 33 opérations dont le bilan final est certifié, à l'exclusion des bilans intermédiaires) des opérations rattachées aux thèmes secondaires identifiés dans le PO sur l'axe 3 est :

- Plutôt proche de la cible fixée qui devrait être atteinte pour le thème secondaire égalité hommes-femmes considérant que la majorité des opérations des années 2018 et ultérieures n'ont pas encore été achevées
- Bien moins performant pour thème secondaire non-discrimination dont le montant maquetté ne sera pas atteint

Thème secondaire	Nombre d'opérations dont le bilan final a été produit	Montant UE maquetté PO (Axe 3) version janvier 2020	Montant UE certifié	Niveau de consommation des thèmes secondaires rattachés à l'axe 3
1. Transition vers une économie faible en carbone	1	0- €	1 999 999 €	
2. Innovation sociale	0	0- €	- €	
5. TIC	1	0- €	79 540 €	
6. Non-discrimination	4	6 000 000 €	616 565 €	10%
7. Egalité hommes-femmes	11	2 500 000 €	1 740 786 €	70%
8. Sans objet	16	82 446 000 €	5 145 755 €	6%
Total	33	97 009 384 €	9 685 951 €	10%

6.3 Une prise en compte affirmée et pertinente, en cohérence avec le PO, des principes horizontaux dans les opérations dédiées à l'accompagnement des femmes et des publics en forte exclusion, perfectible dans les autres dispositifs

PRECISIONS SUR LA METHODE MISE EN ŒUVRE

L'analyse qui précède des indicateurs et niveaux de gradation conventionnés permet de confirmer que **les principes horizontaux sont plus particulièrement pris en compte dans toutes les fiches actions dont le service instructeur est la DJSCS : les fiches actions 3.10 « Égalité entre les femmes et les hommes, conciliation vie professionnelle et privée et insertion des femmes éloignées de l'emploi », 3.12 « Favoriser la mixité et l'égalité des sexes et lutter contre toute forme de discrimination » et 3.08 « Accompagnement de public en grandes difficultés ».**

L'analyse textuelle de la prise en compte des principes dans les opérations conventionnées et les bilans d'exécution se concentre sur ces trois fiches (au moins un opérateur et un dispositif lorsqu'ils sont récurrents), ainsi que dans

- **Une opération de la fiche action 3.05 « Chantiers d'insertion environnement »** où il n'existe qu'un opérateur, l'ONF, qui renouvèle depuis plusieurs années le même dispositif et qui devrait, à priori, comporter des éléments pertinents de prise en compte de l'environnement (*l'analyse d'une seule opération suffit*)
- Une opération de la **fiche 3.03A « Soutenir l'accompagnement et la formation des emplois aidés et des DE »** et une opération de la **fiche action 3.06 « PLIE »** considérant que l'indicateur entité femmes-hommes y est renseigné
- Une opération de la **fiche action 3.02 « Mesure d'accompagnement, vecteur d'égalité des chances »** considérant l'intitulé de la fiche qui laisserait entendre une prise en compte de la promotion de l'égalité des chances pertinente

Considérant les constats du rapport d'évaluation intermédiaire de mise en œuvre du Programme (pages 63 et suivantes), les énoncés de la prise en compte des principes horizontaux dans la formulation des fiches action sont de manière générale **synthétiques, offrant peu d'éléments de guidance ou d'exemples pour mieux prendre en compte les principes dans les opérations.** Par conséquent l'analyse textuelle des opérations conventionnées et réalisées, en premier lieu sur les 3 fiches ci-avant, mais aussi sur d'autres fiches, est indispensable pour constater la réelle prise en compte.

Toutes les fiches actions comportent dans leur rédaction le même cadre où les éléments suivants sont présents :

- Des critères de sélection généraux rattachés à la prise en compte dans les projets des principes horizontaux et contribuant à la stratégie du PO
 - Intégrer les principes horizontaux fixés aux articles 7 et 8 du règlement 1303/2013
 - Accessibilité des projets à l'ensemble des citoyens, y compris aux personnes en situation de handicap et aux personnes âgées (article 7§2 du règlement 1303/2013)
 - Faciliter le cas échéant l'inclusion de toutes les catégories de personnes
 - Concernant les discriminations territoriales, intégrer le cas échéant la problématique des Hauts
- Une partie VII « Rattachement aux principes horizontaux et objectifs transversaux communautaires » ; comme cela avait été souligné dans l'évaluation de mise en œuvre intermédiaire, cette section des fiches mélange les *principes* horizontaux et les *objectifs* transversaux, or il s'agit de deux concepts différents dans les textes communautaires. Cependant dans le système d'information Ma Démarche FSE ne figure que les trois principes « femmes-hommes », « égalité des chances » et « environnement ». Les « effets sur le changement démographique » ne correspondent pas à un champ dans Ma Démarche FSE. Les

fiches action font mention de cet « objectif transversal » mais les porteurs et les services instructeurs n'ont pas un champ dédié dans le système d'information pour y répondre. Cet élément peut générer de la confusion.

Une lecture d'ensemble des fiches confirme que, en dehors de celles plus spécifiquement consacrées aux problématiques d'égalité entre les femmes et les hommes (3.10 et 3.12) et de la fiche 3.08, la formulation de la partie VII est peu prescriptive et accompagne peu les porteurs dans la prise en compte :

- **Egalité femmes-hommes** : le plus généralement un rappel est fait de l'absence de distinction entre les sexes et de l'ouverture des dispositifs sans discrimination, respectant ainsi au moins la réglementation. Cependant outre cette étape « sélection » ou « recrutement » des participants, la prise en compte dans le parcours, y compris pour les actions d'accompagnement, est peu ou pas abordée, ou sous forme de déclaration non-prescriptive ;
- **Egalité des chances et lutte contre les discriminations (« accessibilité »)** : cet aspect est peu mis en avant ; dans certains cas la notion d'accessibilité est entendue comme la possibilité pour tout un chacun (sur critères d'éligibilité éventuelle) *d'accéder au dispositif ou d'accéder au marché du travail*. La prise en compte du handicap est peu ou pas énoncée, mis à part quelques fiches où c'est l'accessibilité matérielle des locaux qui est mise en avant (par exemple : École de la Seconde Chance, Académie des Dalons) ;
- **Environnement** : la quasi-totalité des fiches fixe le critère en « néant », et lorsqu'il est développé, il ne l'est qu'au travers soit du contenu des formations dispensées (par exemple : RSMA), soit quand il s'agit des chantiers école et l'IAE lorsque les supports d'insertion ont pour objet direct l'environnement. La place de ce principe dans le cadre du parcours d'accompagnement socioprofessionnel n'est pas abordée. La thématique reste donc secondaire.

LE SOUTIEN AUX PERSONNES : UNE PRISE EN COMPTE DES PRINCIPES HORIZONTAUX PERTINENTE, DOCUMENTÉE ET RICHE D'ENSEIGNEMENTS DANS LES ACTIONS DÉDIÉES À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET AUX PUBLICS EN SITUATION D'EXCLUSION, MAIS UN DÉFICIT DE PRISE EN COMPTE DANS LES AUTRES DISPOSITIFS

L'analyse de ces projets quant à la prise en compte des principes horizontaux s'est attachée **aux différentes phases des parcours** : à leur entrée/sélection, pendant l'accompagnement et à la sortie. En parallèle, les dispositions prises pour assurer de manière constante et transversale le respect des principes, ont également été analysées **pour identifier les éléments clés d'un « environnement » propice au respect et à la promotion des principes horizontaux dans les structures et les dispositifs**.

SYNTHÈSE DES CONSTATS COMMUNS AUX OPÉRATIONS DE SOUTIEN AUX PERSONNES ANALYSÉES

La prise en compte des principes horizontaux dans les opérations de soutien aux personnes est pertinente et au cœur des projets dédiés à l'égalité entre les femmes et les hommes, les questions d'inclusion préalable à l'insertion et l'accompagnement de publics en situation d'exclusion, où les actions développées pendant le parcours (accompagnement social, professionnel, dans le logement, ateliers de formation et de citoyenneté) attachent une importance clé à l'égalité des sexes et à l'exercice actif de la citoyenneté par toutes et tous, notamment par l'exercice des droits et l'apport des connaissances théoriques et pratiques. Les projets mettant en œuvre des séquences en collectif permettent des effets d'émulation entre participants.

Les projets relatifs à l'inclusion des mères isolées, des violences intrafamiliales et de l'intégration des femmes migrantes, sont riches d'enseignements et de bonnes pratiques. Ils soulignent la nécessité de s'intéresser aux rapports entre les hommes et les femmes dans toutes les étapes du projet. De même que les projets d'inclusion s'appuyant sur le logement comme préalable à un parcours structuré, les opérateurs intègrent les principes

d'égalité et de mixité dans leur fonctionnement en étant capables de réinterroger leurs pratiques au cours de la mise en œuvre et affinent les dispositifs chemin faisant en travaillant si nécessaire avec les autres acteurs de terrain. Ces projets sont ceux qui proposent en outre une analyse plus détaillée et documentée de la prise en compte de ces principes dans les bilans d'exécution.

Les porteurs de projet peinent cependant à exprimer comment ils sont outillés ou formés, à quelques exceptions près, pour mettre en œuvre l'égalité des sexes. Rare sont ceux qui ont développé des espaces d'échange de pratiques pour faire progresser sa prise en compte dans les dispositifs, sauf lorsque ces acteurs sont au cœur des problématiques et des politiques publiques en la matière.

La prise en compte du handicap, lorsqu'elle est abordée, reste majoritairement transversale, et concerne en particulier l'accessibilité physique. Les autres formes de handicap ou déficiences sont peu abordées, sauf par le lien entre santé et inclusion. Il n'y a pas d'opérations ayant eu ce public pour cible directe. Il n'y a pas par ailleurs eu d'opérations programmées sur deux fiches du Département qui étaient dédiées aux publics dépendants du fait de l'âge (pour des questions de gestion et de difficultés à faire émerger des projets, les fiches 3.09 « Services à la personne en faveur de publics dépendants » et 3.11 « Accueil familial spécialisé » ont été refermées, cf. RAMO 2018).

La question de l'égalité des chances et des non-discriminations, dans la majorité des dossiers outre les dispositifs plus spécifiques aux publics fragilisés évoqués ci-avant qui ont ces thèmes à cœur afin de favoriser une citoyenneté active, passe par différentes traductions du concept d'accessibilité (probablement du fait de la terminologie employée dans les fiches actions auxquelles répondent les porteurs) : accès au dispositif le plus souvent, accès à l'information, accès aux droits, accès géographique (la problématique des Hauts énoncée dans le PO n'est toutefois jamais identifiée en tant que tel, et les problématiques propres aux quartiers prioritaires peu abordées) ou levée du frein économique (par des prises en charges financières dont l'éligibilité au FSE n'est pas toujours possible) pour accéder plus aisément à l'insertion.

L'environnement est pris en compte de manière secondaire dans la plupart des projets. Il est souvent pris en compte de fait lorsqu'il est au cœur des supports pédagogiques (ateliers, remobilisation) ou de mise en activité professionnelle (dans certains chantiers d'insertion). Seuls quelques projets d'accompagnement socioprofessionnel soulignent le lien entre gestion du budget, choix de consommation, logement, précarité énergétique et environnement, approche qui est cependant pertinente. Les projets liés au logement sont source d'inspiration sur la mobilisation des acteurs de l'énergie, de l'eau et des déchets de manière plus proactive auprès des publics fragilisés et vont dans ce sens. Cependant, le plus souvent, sa prise en compte est indirecte au travers des pratiques professionnelles et dans le fonctionnement des structures (locaux, bureautique, énergie, climatisation...), les déplacements, les choix de fournitures etc. Le recours aux nouvelles technologies et à la dématérialisation sont souvent évoqués même si le gain environnemental n'est pas aussi évident.

Enfin les bénéficiaires apportent peu d'éléments et de réponses nouvelles dans leurs bilans d'exécution sur la manière dont les dispositions conventionnées ont trouvé leur traduction dans la mise en œuvre effective. Et même pour certains opérateurs au cœur des thématiques, la majorité se contente de reprendre mot pour mot les termes conventionnés, sans documenter ni analyser les réalisations en la matière. La prise en compte des principes est trop souvent limitée à l'entrée dans le dispositif et rarement dans son contenu opérationnel et les perspectives de sortie. **Lorsque les opérations sont fortement conditionnées au dispositif de politique publique dont elles relèvent (ACI, PLIE, Mission Locales, PRF) l'expression de la prise en compte des principes tant dans les conventions que les bilans FSE est plutôt générique ou peu mesurable, ce qui traduit une portée encore limitée de ces principes qui n'infusent pas encore activement d'autres sphères de l'action publique, ce que les dispositifs d'ingénierie de la fiche action 3.12 devraient pourtant permettre d'améliorer (ces actions sont peut-être mise en œuvre, mais les documents de gestion n'en font pas état).**

Ces problématiques d'animation, d'accompagnement des porteurs, d'instruction (peu de dossiers de demande ont fait l'objet de demandes de modifications sur la prise en compte des principes horizontaux, la majorité des

dossiers ne comporte par ailleurs aucune disposition conventionnée pour objectiver leur prise en compte, par exemple via des indicateurs simples de mesure quantitative ou qualitative, et les indicateurs règlementaires sont assez mal renseignés sauf pour les projets dédiés à la problématique hommes-femmes ; sans différence notée entre opérations par voie de subvention et opérations par voie de marché dans le cadre du PRF faute de bilans pouvant à ce stade être étudiés) **et de valorisation des projets et pratiques** (communication, diffusion) **ont fait l'objet des entretiens avec les trois opérateurs clé (Réseau VIF, CHANCEGAL, l'ORViFF et la DRDFE) et nous permettent en fin de section de proposer des recommandations qui se font écho avec les entretiens conduits auprès des porteurs sur les autres fiches actions de l'Axe 3.**

6.4 Deux opérateurs clé mettant en œuvre les politiques publiques de promotion de l'égalité et de lutte contre les violences faites aux femmes sur l'ensemble du territoire et dans toutes les sphères de la société

Les opérations de la fiche action 3.12 « Favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations liées au sexe » consistent uniquement en des dispositifs d'ingénierie. Ils méritent une analyse propre distinguée des projets reposant sur des parcours et l'accompagnement des personnes. En outre, l'impact de ces projets se mesurera non pas via les situations des personnes à la sortie de dispositifs, mais **sur l'effet d'entraînement, de mise en synergie et de rapprochement des acteurs, spécialisés ou non sur les problématiques d'égalité, et plus généralement de l'ensemble de la société réunionnaise.**

Cette fiche action est instruite par la DRJSCS. Elle a pour objectif d'agir sur les discriminations, directes ou indirectes, liées au sexe, depuis le milieu éducatif (en s'inscrivant dans la continuité des expérimentations déjà menées en la matière au niveau local) jusqu'à l'entreprise. **Elle se concentre sur « la culture de l'égalité » de façon large dans la société, les filières éducatives et les métiers.**

Les résultats attendus sont les suivants

- **Favoriser l'insertion des femmes** en participant par la diffusion de la culture de l'égalité à une réduction des discriminations fondées sur le sexe
- **Augmenter le nombre d'acteurs et de participants mobilisés et sensibilisés** à la thématique
- **Accroître les chances de parcours d'insertion réussi de filles et de garçons en développant la mixité** des filières et des métiers

Elle s'appuie sur des actions de sensibilisation, d'accompagnement, de formation, d'éducation, de veille et des événements de communication, à l'intention du grand public, des scolaires et périscolaires, des familles, des parents, des équipes pédagogiques, des formateurs, des entreprises, des partenaires institutionnels, des associations et du secteur privé.

Elle ne présente pas quant aux principes horizontaux une approche différente de la fiche action 3.10, reprenant les mêmes formulations. Cependant il est certain qu'elle s'adresse à des opérateurs en capacité de porter cette thématique en matière d'éducation, de formation et de multiplication des possibilités d'emploi des femmes.

Deux porteurs de projets sont présents avec des opérations renouvelées depuis le début du programme : CHANCEGAL (l'Agence pour l'intégration et l'égalité des chances hommes-femmes) et l'Observatoire Réunionnais des Violences Faîtes aux Femmes (**ORViFF**, porté par le GIP CR-CSUR qui anime le centre de ressources sur le développement social urbain de la Réunion).

Le projet « Convergence Égalité Mixité 2018-2019 » (n°201802725) a été analysé de manière approfondie, ainsi que les opérations précédentes depuis 2015 (où le volet Égalité et le volet Mixité étaient au départ sur des opérations différentes, et une opération qui au début du programme figurait sur la fiche action 3.10 sans que cela n'influe véritablement sur le contenu). L'agence bénéficie depuis plusieurs années du soutien du FSE et est au cœur de la promotion de ce principe à La Réunion.

L'objet de l'association est de promouvoir la culture de l'égalité, être un relais d'informations, conforter le principe dans le monde économique et social à La Réunion, former et mettre en réseau les acteurs, et accompagner les actions en faveur de l'égalité. Ses axes de travail sont :

- La promotion de l'égalité des filles et des garçons dans le système éducatif, en partenariat avec la DRDFE, Le Rectorat, Le Pôle Égalité de l'Université de la Réunion
- La communication sur la thématique
- La promotion de l'égalité professionnelle avec les partenaires signataires de diverses conventions

Son action s'inscrit directement dans le cadre réglementaire, normatif et de politiques publiques sur la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes : les programmes d'action au niveau européen, l'expérimentation Territoire d'Excellence en matière d'égalité depuis 2013, les conventions interministérielles pour l'égalité dans le système éducatif, la Grande cause du quinquennat depuis 2017. L'agence est l'opérateur clé pour l'animation de la thématique dans le cadre du Contrat de Convergence et de Transition, aux côtés de Pôle Emploi et de l'ORVIFF.

La structure travaille en étroite partenariat avec la DRDFE, la Rectorat et SAIO, la DIECCTE, Le Pôle Égalité de l'Université de La Réunion, la Région et le Défenseur des Droits, et pour la dimension insertion avec les PLIE et les Missions Locales. Elle s'appuie également sur un réseau de référents volontaires qui se font le relais des messages, pratiques et outils dans leurs propres structures.

Elle intervient sur l'ensemble du territoire, principalement sur sollicitation : établissements scolaires, école de la seconde chance, missions locales, associations, organismes de formation, l'ARVISE, le MEDEF, Pôle Emploi. Mais aussi sur recommandation et aux côtés d'autres acteurs : DRDFE, DIECCTE, défenseur des droits, rectorat. Ainsi qu'en réponse à des demandes directes. Et elle participe activement au suivi et à la contribution à des travaux partenariaux.

Pour favoriser la mixité, elle intervient par des séances au collège et au lycée afin de travailler sur les orientations. Ainsi que dans les structures qui accompagnent les demandeurs d'emploi (travail sur les représentations, témoignages). Plus d'une centaine d'interventions sont réalisées chaque année auprès des scolaires, même chose auprès des adultes.

Pour favoriser l'égalité professionnelle, elle anime la démarche qui s'inscrit dans la continuité de l'expérimentation « Territoires d'excellence » aux côtés de ses partenaires. Elle accompagne les TPE-PME qui le souhaitent dans la mise en place des plans d'actions pour l'égalité.

Les actions de communication sont un vecteur très important de son intervention, notamment par la présence à des événements, l'organisation du festival Cinétoil'égalité et le théâtre de l'opprimé, des prix et jurys etc. L'agence anime un site internet (centre de ressources) chancegal.com et une plateforme (diffusion de bonnes pratiques) plateforme.chancegal.com.

La prise en compte des principes horizontaux dans les parties dédiées de la convention et du bilan d'exécution reste cependant formulée en des termes assez généraux car la description du projet et des réalisations est de fait en lien avec ces concepts et y contribuent directement : les principes d'égalité entre hommes et femmes et d'égalité des chances y sont fléchés en spécifique ce qui est pertinent. L'association souligne qu'elle travaille avec une diversité de structures et veille à intervenir sur l'ensemble du territoire et auprès des publics les plus éloignés de l'emploi (E2C, DPJJ, interventions en milieu carcéral). L'environnement est abordé de manière indirecte comme

cela a pu généralement être constaté au travers des autres dossiers étudiés (dématérialisation, impression raisonnée, covoiturage, maîtrise des consommations d'énergie, télécommunications pour éviter les déplacements) tout en associant les effets vertueux potentiels sur l'environnement avec la maîtrise des coûts de fonctionnement (la quasi-totalité du budget de la structure constituant le projet FSE soutenu).

L'ORVIFF : UNE FONCTION D'OBSERVATOIRE PERTINENTE POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Le GIP CR-SUR porte un Centre de Ressources sur le Développement Social Urbain (CRDSU). Sous l'impulsion de la DRDFE, l'observatoire réunionnais sur les violences faites aux femmes (« VFF ») a été mis en place en 2014 pour répondre aux besoins des acteurs locaux et disposer d'un espace d'échange, de formation et de sensibilisation du réseau de prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes. D'autres observatoires existent en France, mais il s'agissait du premier du genre dans les territoires ultra-marins. L'opération n°20170492 a été analysée car le bilan est disponible. **Son action s'inscrit dans le cadre réglementaire, normatif et de politiques publiques comme un outil clé**, à la fois dans le cadre du Contrat de Convergence et de Transition 2019-2022 (CCT), mais aussi de la **loi 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer** et de la **Convention du Conseil de l'Europe dite d'Istanbul** ratifiée par la France en 2014 sur la prévention des VFF et des violences domestiques.

L'activité de cet observatoire (opération d'ingénierie) est composée de 4 volets :

- Informer et sensibiliser les acteurs (base de données des structures, séances de sensibilisation sur les VFF)
- Mettre en réseau les acteurs et développer des outils communs (annuaire, développement d'un site internet avec cartographie des structures de prise en charge, réunions)
- Observation et analyse : tableau de bord à partir des données collectées par les structures de prise en charge
- Information et sensibilisation du grand public : « mémoire presse locale » alimenté par les articles recensés quotidiennement, site internet, dépliants d'information (contacts utiles, bons réflexes) à destination des structures et du grand public, fiches dispositifs sur les violences, diffusion de l'outil d'information « Respect a mwin » (*et plus récemment la campagne « Arèt lév la min dsi mwin » et le portail de signalement des violences sexistes*)

L'égalité femmes-hommes est abordée en confirmant la corrélation entre violences, inégalités et spirales d'exclusion : les violences sont pénalisantes car les victimes sont souvent financièrement dépendantes de leur auteur ; en quittant le conjoint violent, les femmes se retrouvent souvent sans moyen de subsistance, sans formation ou sans expérience professionnelle, et doivent reconquérir leur autonomie économique et leur capacité d'insertion.

Parmi les réalisations de l'observatoire, l'organisation de plusieurs séances de sensibilisation d'agents en charge de l'inclusion, de l'accompagnement et de l'orientation, d'actions aux cotés de la DRDFE auprès de Pôle Emploi et du CD, des bases de données, l'organisation de la mise en réseau des acteurs pour mettre en œuvre les mesures issues des Etats généraux des VVF, la participation aux comités de pilotages organisés pour la DRDFE, la construction d'outils communs, son site internet, la mission d'observation pour le recueil d'indicateurs et la remontée au secrétariat d'Etat, la contribution à l'enquête Virage, mémoire de presse (280 faits de violence recensés en 2017), l'information grand public, les dépliants et campagnes d'information sur les lignes d'écoute. Enfin en 2017, l'ORVIFF a contribué indirectement à l'accompagnement de 44 femmes (14 sur le logement et 30 sur l'emploi). Les travaux de cet observatoire sont notamment diffusés via son site internet orviff.re.

L'égalité des chances et la lutte contre les discriminations s'exprime au travers d'un refus catégorique de toute forme de violences y compris envers les femmes porteuses de handicaps. Cependant cette déclaration d'intention est peu assortie d'exemples de réalisations.

L'environnement est pris en compte de manière neutre par des dispositions générales de fonctionnement de l'observatoire.

6.5 Les opérations FSE spécifiques contribuent à la culture de l'égalité et l'efficacité des politiques publiques en la matière, mais se heurtent à la faiblesse des moyens financiers pour répondre à l'ensemble des besoins

ELEMENTS DE CONTEXTE CONFIRMANT LA COMPLEMENTARITE AVEC LES POLITIQUES PUBLIQUES

Les opérations FSE soutenues spécifiquement pour promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sont tout à fait pertinentes sur le territoire de la Réunion. Il en va notamment des projets qui concernent l'ingénierie de l'égalité (CHANCEGAL) et la lutte contre les violences faites aux femmes via le volet accompagnement réalisé par le Réseau VIF et la fonction d'observatoire de l'ORVIF.

Ces trois acteurs, nés à des moments différents entre 2001 et 2014, ont tous été créés à l'initiative des pouvoirs publics sous l'impulsion de la DRDFE ainsi que de la DRJSCS en réponse aux besoins exprimés par les opérateurs de terrain et une volonté politique forte de soutenir la place des femmes dans la société et le marché du travail.

Ces deux problématiques, de l'égalité des femmes et des hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes, sont pleinement prises en compte par les pouvoirs publics depuis le milieu des années 2000. L'île de la Réunion a suivi la déclinaison au niveau local des plans et de la logique de contractualisation entre les acteurs, notamment sous l'égide des conventions interministérielles qui ont pu grâce à ces opérateurs cités plus haut se concrétiser dans ce territoire **de façon efficace aux côtés de la DRDFE** : déclinaison des conventions pour l'éducation à l'égalité dans l'éducation nationale, mise en œuvre des obligations de plans de promotion de l'égalité dans les entreprises de plus de 50 salariés à compter de 2011, lutte contre les violences faites aux femmes à partir du moment fondateur qu'a constitué le Grenelle des VFF, conventions avec Pôle Emploi relatives à l'égalité professionnelle en sont les principaux éléments.

LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES : DES EFFETS CONSIDERABLES DU SOUTIEN DU FSE SUR LEUR IDENTIFICATION, PRISE EN CHARGE ET LE TRAVAIL EN RESEAU DES ACTEURS....

Tel qu'identifié dans les documents de programmation, **la situation des femmes victimes de violence à l'île de la Réunion est prégnante**, avec 10 fois plus de faits recensés en moyenne qu'en Métropole. Sa prise en compte dans le PO FSE a principalement été abordée sous l'angle du volet social en amont des parcours d'insertion, d'emploi ou de formation, en particulier par la mise à l'écart des situations de danger et l'accompagnement pour stabiliser les situations.

Le Réseau VIF n'aurait pas pu voir le jour sans le soutien du FSE et n'aurait pas été en capacité de se constituer les moyens humains nécessaires à l'accompagnement des femmes en situations de Grand Danger. Le plus fort impact du FSE sur le territoire réunionnais en la matière a été **la possibilité, en soutenant financièrement ce nouvel opérateur né du regroupement de 5 associations luttant contre les phénomènes de violences, de pouvoir expérimenter la prise en charge systémique des familles à transaction violente et de déployer l'approche de graduation du danger** : ces deux dimensions **guident désormais le travail des professionnels** en la matière, ce qui améliore la prise en charge des faits de violence. Si la graduation du danger n'était pas une approche nouvelle en France, celle de l'approche systémique (victimes, auteurs, enfants) était une nouveauté. **Aujourd'hui le fait de mêler les deux approches a essaimé non seulement à la Réunion, mais aussi en Métropole.** On peut ainsi citer comme exemples de sa diffusion plusieurs dispositifs (qui ne sont pas soutenus par le FSE qui ne se concentre que sur l'accompagnement individuel) tels que le « téléphone grave danger » sur décision du procureur, la meilleure appréciation par les forces de l'ordre de Police et de Gendarmerie des situations reçues, puis à une prise en charge

adaptée après évaluation confirmée par les professionnels, ainsi que le développement progressif des espaces de parole (Pôles Auteurs, Pôles Enfants) et du rapprochement accru avec les acteurs de la santé.

Dans l'écosystème aujourd'hui en place, l'ORVIF est complémentaire de l'action de Réseau VIF et de la dizaine d'associations également financées (mais actuellement sans le FSE qui ne serait pas adapté à leur taille) par les pouvoirs publics pour accueillir et écouter les victimes de violences, et du travail des forces de l'ordre et travailleurs sociaux. L'observatoire, qui n'a pas bénéficié du FSE dès sa création en 2014 mais uniquement à compter de 2017, permet de diffuser l'information et d'améliorer la qualité de la prise en charge par les professionnels, mais aussi et surtout leur mise en réseau. **Les violences faites aux femmes constituent une problématique, complexe, multifactorielle**, qui ne peut être traitée sans aborder conjointement les enjeux de logement, de justice, de santé et ses conséquences sur l'éducation et la parentalité. Mieux outillés, en capacité de mesurer leur action, formés, capables de se coordonner et de se connaître, les opérateurs sont ainsi plus efficaces. Ils ont la particularité d'être nombreux compte tenu des sujets abordés, mais aussi dans des structures à taille humaine, de terrain, et dans le secteur associatif principalement animés par des bénévoles. **Le principal effet mesurable est la libération de la parole des femmes victimes** : le nombre de faits de violences n'augmente pas véritablement, mais le nombre de faits de violence qui font l'objet d'un dépôt de plainte, lui, a considérablement progressé car la capacité à prendre en charge les situations s'est grandement améliorée. En témoigne également la capacité qu'ont eu les acteurs à innover pendant le confinement sanitaire en 2020 pour déployer de nouveaux espaces de parole (permanences dans les centres commerciaux, nouvelles formes de collaboration à distance accrue pour les cellules de veille).

... MAIS DES PROBLEMATIQUES ASSOCIEES AUX FAITS DE VIOLENCE ET A LEURS EFFETS QUI NE SONT PAS ENCORE PLEINEMENT COUVERTES ...

Le Réseau VIF, sans gérer directement des lieux d'hébergement d'urgence (ce qu'il fit à une époque mais les contraintes techniques associées à leur gestion l'ont conduit à revoir son mode de fonctionnement pour s'associer à la démarche d'agrément d'opérateurs chargés de proposer des Services d'Accueil d'Urgence Temporaire, les SAUT, qui fin 2020 couvriront l'ensemble de l'île), repose sur le principe d'une **mise à l'écart du grave danger, qui passe principalement par la question du logement**. En capacité de mieux évaluer la graduation du danger, le réseau contribue à **mieux gérer les places et les partenariats pour reloger les victimes accompagnées très souvent d'enfants**. Les capacités, qui restent néanmoins insuffisantes, sont mieux gérées en fonction du caractère d'urgence. Mais **l'approche systémique a conduit à se poser la question de l'hébergement des auteurs** qui sont pour le moment discriminés de fait sur la question du logement. Or sur ce sujet, **la poursuite du travail sera longue et complexe, et mériterait d'être soutenue davantage**. Les freins sont nombreux : réticence des partenaires et des bailleurs à loger des auteurs, recherche de logements plus petits pour personnes seules qui sont en nombre insuffisant dans le parc social, nature trop temporaire de l'accueil dans les familles qui n'est pas une solution durable ni stabilisante.

L'autre problématique soulignée est celle de l'accompagnement à **la prise en charge des psycho-traumas associés aux faits de violence** : il n'y a **pas assez de dispositifs gratuits ou financièrement accessibles pour soigner les maux psychologiques dans la durée**. Or **ces parcours prennent du temps pour envisager une stabilisation** (au moins 6 mois pour considérer que la personne est prête à se reconstruire).

De la même manière, **les dispositifs de garde d'enfants sont insuffisants**, d'une manière générale à l'île de la Réunion ce qui fait écho à la problématique récurrente de ce frein à l'insertion professionnelle qui ne fait pourtant l'objet d'aucun traitement spécifique dans ce PO FSE, et d'aucune opération soutenue en la matière. Tout particulièrement dans le cadre des violences, les parents victimes sont encore trop souvent accompagnés des enfants lors des rendez-vous d'accompagnement, sans possibilité de **les faire garder en sécurité et dans un cadre rassurant**. **Au-delà de la simple problématique de la garde, l'accompagnement des enfants et des adolescents dans les cas de violences, est encore insuffisant** (ce dernier n'étant pas finançable par le PO FSE par ailleurs à ce stade).

Enfin **dans sa conception actuelle, le dispositif s'est focalisé sur l'accompagnement du grave danger pour stabiliser en amont** de la reprise d'une vie « normale ». Mais **le relais avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion n'est pas fait de manière efficace, lorsqu'il peut être fait**. Toutes les femmes victimes de violences ne présentent pas des difficultés d'accès à l'emploi, mais au moins auront-elles été grandement fragilisées dans leur parcours, voire n'auront pas pu maintenir leur emploi. Si des démarches sont en cours (dont une plaquette d'information à destination des femmes victimes à l'issue de leur parcours à paraître d'ici 2021), il est certain que dans les cas les plus fragiles, **la reconstruction du parcours socioprofessionnel ne pourra se faire sans un accompagnement renforcé faisant la passerelle avec les acteurs de l'emploi, de l'insertion, de la formation et des travailleurs sociaux**.

La capacité à mesurer quantitativement cette dimension manque également et fait partie des sujets que souhaitent explorer les opérateurs via davantage d'études et d'indicateurs simples.

UN OPERATEUR CLE DE L'INGENIERIE DE L'EGALITE, CHANCEGAL, DONT L'IMPACT SE MESURE DANS LA DUREE...

Cette **agence de l'égalité, sans équivalence dans d'autres territoires français**, ayant vocation à toucher l'ensemble des acteurs de la société, de l'enfance (« et même avance la naissance ») jusqu'au monde professionnel en passant par l'étape indispensable de l'éducation et de l'orientation, **est née avec le soutien du FSE** et avec la logique d'un soutien dans la durée par ce fonds au budget de la structure. C'est sa particularité depuis sa création en 2001, ce financement constituant 70% de son budget de structure. **L'effet levier du FSE est ici encore financier**.

Son action a véritablement un effet d'entraînement sur le secteur éducatif : l'Education Nationale, la Ligue de l'Enseignement, les Missions Locales sont les premiers bénéficiaires de ses formations et actions de sensibilisation. Les professionnels formés de ces structures sont désormais en capacité de s'approprier les outils et de conduire eux-mêmes les démarches de sensibilisation, de formation et d'accompagnement de projets. **Sa réussite repose sur des modules de formation « clé en main », consolidés par plusieurs années d'expérience, avec une pédagogie innovante et efficace**.

Dans le monde professionnel, si la problématique de l'égalité intéressait peu il y a vingt ans, CHANCEGAL ne peut désormais plus répondre à l'ensemble des sollicitations reçues pour des actions de formation et de sensibilisation en entreprise, ce qui témoigne de l'engouement généralisé pour ce sujet, associé certes aux obligations réglementaires définies par la loi. **L'accompagnement des accords dans les entreprises et les interventions sollicitées par les services RH se mesurent par une évolution positive mais progressive de l'index d'égalité** (avec des disparités selon les secteurs toutefois).

... QUI SOULIGNE LA NECESSITE D'IMPLIQUER LES DECIDEURS SUR LE LONG TERME ET DE METTRE EN RESEAU LES ACTEURS

L'un des effets les plus mesurables de l'action de CHANCEGAL est la dynamique qui s'est construite autour des « volontaires de l'égalité » : **il a fallu beaucoup de temps avant que ces personnes ne soient légitimées sur leur rôle dans le monde professionnel**, et désormais la même problématique se pose avec les « référents égalité » dans la fonction publique.

Ainsi deux facteurs jouent un rôle clé dans la diffusion d'une culture de l'égalité professionnelle et sociale des hommes et des femmes dans le monde du travail : la mise en réseau des intervenants afin de **lutter contre leur isolement** et pour **partager leur engagement**, et le **soutien dans la durée des décideurs et parties prenantes**, afin que les démarches engagées ne se heurtent pas ensuite à la réticence des Directions ou à leur lassitude.

L'action de ces trois opérateurs financés par le FSE à l'île de la Réunion illustre le **bon fonctionnement de l'écosystème autour de ces problématiques**. Mais ce résultat est le fruit d'un travail de longue haleine dont les **effets sont progressifs, itératifs et fortement associés aux personnes qui portent ces démarches**. Tous les acteurs sondés ont ainsi fait écho de leur **engagement, personnel et professionnel, de leur volonté et de leur implication, et du temps nécessaire** soit pour accompagner individuellement femmes et hommes dans l'accès à l'égalité, soit pour faire évoluer les mentalités et les dispositifs, voire les politiques publiques, pour faire de la culture de l'égalité une réalité. **En cela le soutien du FSE atteint bien ses objectifs puisque la dynamique, l'environnement de projet, la culture professionnelle sont désormais installés sur ce territoire, et avec un portage politique fort et assumé.**

Cependant les capacités humaines de ces quelques opérateurs soutenus par le FSE sont exploitées à plein et reposent sur un petit nombre de personnes, interrogeant par ailleurs sur la capacité à assurer la pérennité des dispositifs si elles venaient à quitter leurs fonctions pourtant indispensables à l'animation de la dynamique et du système.

Tant sur les violences faites aux femmes (logement des victimes et des auteurs, accompagnement des problématiques psychosociales, garde d'enfants, lien avec l'emploi et l'insertion) que sur la culture de l'égalité (capacité à mener des études globales pour consolider des données, déploiement des capacités de réponse aux sollicitations), **des moyens humains supplémentaires seraient nécessaires pour alléger la charge et explorer de nouvelles expertises, dans la durée (entre deux et trois ETP, au moins).**

Toutefois ces trois opérateurs illustrent le **manque de moyens financiers des pouvoirs publics sur la thématique de l'égalité professionnelle et de la place des femmes dans la société, « parent pauvre des politiques publiques »**. Les enveloppes financières de la DRDFE ne suffisent pas à elles seules à soutenir ces projets, **malgré l'inscription marquante de cette politique dans le Contrat de Convergence et de Transition**. Or sauf dans les cas où ces structures croisent d'autres politiques publiques permettant d'appeler d'autres **contreparties** (Ministère de la Justice sur la chaîne pénale, CAF/ARS sur la santé), **il n'y a pas de financements structurels pérennes qui permettraient de répondre au besoin premier de ces opérateurs** : créer des postes supplémentaires pour renforcer leur impact auprès des très nombreux champs d'expertises qu'ils doivent couvrir. Les financements d'autres collectivités territoriales n'ont permis que de financer de manière ponctuelle des études ciblées, souvent externalisées faute de temps, et les fondations ne finançant que des actions de courte durée à un ou deux ans pour des résultats concrets sur des groupes de personnes limités.

Le financement FSE a été jusqu'à maintenant vu comme la solution au manque de moyens de la DRDFE et du Ministère en charge des questions d'égalité. Il a ainsi été **mobilisé comme un financement de structure dès la création de ces dispositifs avec des taux d'intervention élevés**. Cependant la logique du cofinancement **impose d'augmenter les contreparties nationales pour pouvoir augmenter l'enveloppe FSE**, alertant également sur la **capacité à faire évoluer de manière dynamique la maquette financière du programme en réponse aux évolutions des besoins des opérateurs**. Or les contraintes inerrantes au fonctionnement du fonds couplées à la faiblesse des moyens opérationnels des services instructeurs et de la DRDFE, ne permettent pas aux opérateurs d'engager des recrutements (de personnels à temps plein, dédiés, pour faciliter la gestion des dossiers FSE ; le recrutement de postes à mi-temps, même dédiés au FSE, n'est pas attractif, de surcroît dans les métiers du médicosocial qui sont déjà fortement précarisés par le temps partiel). Le rythme de versement des avances à l'issue des instructions et des soldes à l'issue des contrôles, même s'il s'est fortement amélioré dès 2019, pèse sur la **trésorerie des opérateurs, dépendants des financements publics** et ne leur permet pas d'une part de **consolider leurs fonds propres** et d'autre part **d'envisager des développements**.

6.6 Quelques perspectives pour continuer de promouvoir la participation durable des femmes au marché du travail au travers du FSE dans l'île de la Réunion

A l'aune des retours d'expérience des bénéficiaires sondés et des dossiers étudiés ainsi que l'analyse des parcours et des entretiens avec les parties prenantes, plusieurs thématiques pourraient faire l'objet d'un traitement accentué afin d'améliorer, notamment par le soutien du FSE la participation durable des femmes au marché du travail.

Sous l'angle de l'accompagnement à la levée des freins, **une réflexion est à mener sur la problématique de la garde d'enfants** lorsque les **mères, isolées ou séparées dans les cas de violences**, s'inscrivent dans des dispositifs d'accompagnement de nature sociale ou de remobilisation, non rémunérés, qui se placent en amont d'autres dispositifs de formation ou d'insertion qui eux sont rémunérés le plus souvent. **Le coût de la garde**, mais aussi le **manque de places** et d'opérateurs en la matière, invitent à s'interroger sur la possibilité de **mieux soutenir financièrement l'accès à ces solutions** (garderie, périscolaire, cantine) **tant que ces femmes isolées ne sont pas en mesure de bénéficier de revenus suffisants pour en assurer la charge financière**, tout en articulant ce soutien avec les particularités des dispositifs d'accompagnement quant à leur **durée**. Dans le cadre des faits de violence, la **mise en sécurité de l'enfant et l'accompagnement psychologique**, constituent par ailleurs des champs encore inexplorés qui, dans un parcours coordonné vers la stabilisation sociale voire l'accès à l'emploi, garantiraient la **stabilité de la cellule familiale devant se reconstituer progressivement**.

La problématique de **l'intégration des femmes issues des migrations**, soutenue sur la période de manière pertinente, doit néanmoins être renforcée sur le passage de dispositifs de nature très « amont » d'acquisition des prérequis à l'intégration durable dans la société et du marché du travail, **vers l'insertion professionnelle et la formation, tout en maintenant les efforts d'acquisition et de maîtrise de la langue associée à la levée des autres potentiels freins périphériques** (autonomie dans les démarches administratives, logement, mobilité, santé, scolarisation des enfants).

La **thématique du logement**, en particulier pour les **jeunes filles souhaitant poursuivre des études ou accéder à leur premier emploi**, et les **femmes séparées suites à des faits de violence, à des prix abordables**, nécessitant **davantage de coordination des acteurs**, pourrait également faire l'objet d'un soutien renforcé.

La **thématique de la formation et des choix d'orientation dans les études et la diversification des filières**, pourrait être davantage soutenue, **mobilisant notamment l'expérience acquise par CHANCEGAL** sur des actions innovantes d'accompagnement et de **valorisation sur les parcours réussis** de jeunes femmes et de femmes dans des **métiers où elles sont encore sous-représentées**, en soutenant également davantage les **démarches dans le secteur éducatif et les dispositifs de formation régionaux pour ouvrir le champ des possibles**.

Enfin le **soutien à la création d'activité et de son propre emploi par les femmes**, encore trop réduite dans le territoire par rapport à la moyenne nationale et assez peu diversifiée quant aux secteurs d'activité, pourtant identifiée comme une des thématiques du PO FSE, n'a néanmoins pas fait l'objet de projets soutenus, mais demeure l'une des composantes possibles pour augmenter la **participation active des femmes à l'entrepreneuriat réunionnais**. Ce sujet pose la question des **opérateurs pouvant ou souhaitant être financés à ce titre, ainsi que des liens à tisser avec les réseaux de femmes créateurs sur le territoire**.

Il apparaît en tout dernier lieu pertinent de poursuivre les démarches qui consistent à mesurer et sexuer les données liées à l'accompagnement social, professionnel et à la formation des Réunionnais participant aux opérations soutenues par le FSE mais aussi les autres politiques publiques, en accompagnant des études, des recherches à plus large échelle (souhaitée par CHANCEGAL). Ces études devraient permettre de mieux mesurer l'évolution durable de la place des femmes dans l'éducation, le monde du travail et plus généralement la société, afin de réinterroger de façon plus fréquente le contenu des fiches action tout au long de la période de programmation pour réorienter les crédits de manière plus efficace sur les dispositifs dont les besoins s'accroissent au cours de la programmation.

6.7 Une prise en compte des principes horizontaux pouvant être améliorée par un renforcement de l'expertise et de la valorisation des projets

SYNTHESE DES CONSTATS POUR ENGAGER LA RECHERCHE DE SOLUTIONS

La prise en compte des principes horizontaux a été comme déjà énoncé **davantage développée par les services instructeurs responsables des mesures qui sont par nature dans l'environnement thématique et professionnel de la culture de l'égalité.**

Ainsi sur l'axe 3 du programme, **les trois principes horizontaux n'ont pas fait l'objet d'un accompagnement particulier par les services instructeurs**, dont très peu de questions posées au stade de l'instruction pour approfondir les propos énoncés par les porteurs de projets qui **se limitent le plus souvent à l'étape d'entrée dans le dispositif** (veiller à l'équilibre du nombre de femmes et d'hommes, fixer des critères objectifs et garantir l'accès du dispositif donc ne pas introduire de biais subjectif et discriminant lors de la sélection des participants...) **sans mettre en perspective les enjeux de prise en compte tout au long du parcours**, voire en vue de la sortie du parcours et des **étapes suivantes dans l'insertion sociale et professionnelle**. Quant à l'environnement, la prise en compte est peu développée et **se concentre sur le « hardware »** (le tri des déchets, la dématérialisation, le fait que les supports d'activité soient eux-mêmes dans le domaine de l'environnement...) **plutôt que le « software »** (le fait de développer des aptitudes à l'écocitoyenneté et à réduire les inégalités liées aux choix de consommation et de mobilité liés à l'environnement).

Les bénéficiaires interrogés convergent sur **l'absence d'appui, d'outillage (pas de consignes, de kits, de grilles d'évaluation, de sessions d'information...)** et **d'accompagnement** pour mettre en perspective les principes horizontaux. **Sauf à ce qu'ils n'œuvrent déjà dans un environnement professionnel sensibilisé à la thématique**, ils ne se disent pas avoir été aidés à apporter les réponses. **La formulation des fiches action ne les guidant pas par ailleurs dans les axes d'analyse** qui pourraient être développés, ils n'en comprennent pas les enjeux. L'exercice est donc **vu comme une obligation, règlementaire, au stade de l'instruction et pas au CSF** où ils sont rarement interrogés, sans incidence financière donc **sans incitation à un approfondissement et à une justification**. Ceci témoigne également, en particulier sur l'égalité femmes-hommes, d'un **déficit malgré tout encore marqué chez les professionnels bénéficiaires du FSE, de la diffusion large de la culture de l'égalité malgré les efforts conduits par CHANCEGAL** dont l'action se concentre à la réponse aux opérateurs qui sollicitent directement son expertise et n'a que rarement reçu des demandes provenant de bénéficiaires du FSE en dehors des PLIE et Missions Locales, et pas de sollicitation par l'autorité de gestion pour animer des démarches.

LES RECOMMANDATIONS TIRÉES DE L'EXPERIENCE DES OPERATEURS LOCAUX

Ces constats étant établis, il ressort toutefois de l'analyse des pratiques et des échanges avec les porteurs diverses recommandations qui permettraient d'améliorer leur prise en compte, qui pourrait être envisagée de plusieurs manières :

- **Permettre à davantage de professionnels de l'emploi, de l'insertion, de la formation et du travail social d'être informés et sensibilisés par des acteurs spécialisés de l'animation des thématiques associées aux principes horizontaux**, le FSE devenant ainsi **une occasion pour que ces acteurs se rencontrent et échangent**
- **Intégrer la prise en compte des principes horizontaux comme un levier à chaque étape du projet**, en particulier dans les étapes des parcours des participants sur **la levée des freins en mettant notamment en avant les effets attendus** : plein exercice des droits, levée de contraintes...
- **Mesurer et valoriser davantage les expériences réussies** en la matière pour **faire naître de nouveaux projets et de nouveaux dispositifs et renforcer la visibilité du programme par ses propres bénéficiaires**
- **Transformer ces concepts en pratiques, en habitudes**, surtout chez les opérateurs initialement éloignés des sujets, et **tout particulièrement les petites structures** qui ne sont pas en capacité de déployer comme

les gros opérateurs les démarches de mesure d'impact social et environnemental ou de RSE, afin de **faire évoluer par petites touches successives leurs pratiques professionnelles**

Il convient en premier lieu de former davantage les personnes chargées de l'animation du programme, de l'instruction et du contrôle de service fait à la prise en compte de ces problématiques, afin qu'ils en maîtrisent les principaux tenants et aboutissants et soient en mesure

- De **conseiller** les porteurs de projets
- De **mettre en perspective** et d'interroger la présentation dans les documents de gestion afin d'approfondir, si nécessaire, l'expression écrite et documentée de la prise en compte des principes
- De savoir **fixer le curseur sur le niveau d'analyse** en fonction des principes et des dispositifs de politique publique (questionnements type en fonction des fiches mesures)
- De maîtriser suffisamment les sujets pour **être en capacité de proposer l'outillage adéquat**
- D'être en capacité d'assurer la **veille suffisante au maintien et à l'actualisation des connaissances**
- De **diffuser la culture associée à ces principes**, en particulier l'égalité entre les femmes et les hommes
- **D'orienter les porteurs de projets et bénéficiaires vers les ressources documentaires et les professionnels leur permettant de développer des actions simples mais concrètes** dans leurs projets qui permettent, petit à petit, d'améliorer la prise en compte des principes (cet **effet d'itération et d'évolution à petits pas** a notamment été exprimé par les porteurs des fiches 3.8, 3.10 et 3.12)

Cette démarche de formation des gestionnaires, conduite à titre individuel ou collectif et sous l'égide de l'AGILE par exemple, devrait également s'associer à des temps, réguliers et récurrents, d'échanges et de professionnalisation des instructeurs entre les différents services gestionnaires afin de ne pas cloisonner les expertises, mais aussi d'harmoniser les pratiques de gestion, tout en consolidant les acquis dans l'outillage afin de palier le turnover important dans les équipes gestionnaires. Moins isolés sur ces thématiques et ces dernières permettant de partager une culture commune, ils pourraient également s'épanouir davantage dans leur mission au-delà d'une simple tâche de gestion et de contrôle (avec davantage d'intérêt porté au contenu des projets et aux finalités du programme). **Les instructeurs et gestionnaires doivent eux-mêmes être engagés et convaincus pour porter ces sujets, et tout particulièrement la culture de l'égalité.** Il convient lorsque le contrôle ou l'instruction sont externalisés, de veiller au niveau d'analyse et d'approfondissement minimum des principes et des documents justificatifs éventuels attendus en la matière, même sans incidence financière.

Compte tenu de la diversité des sujets abordés dans le PO FSE sur ce territoire, certains services instructeurs pourraient être identifiés comme référents pour engager ces thématiques, dynamique de changement qui devra néanmoins associer, pour qu'elles soient inscrites dans la durée, leurs Directions.

Il convient aussi, puisque c'est un des principaux enseignements, de stabiliser les pratiques en les inscrivant dans les documents de procédure en matière de renseignement des documents de gestion, en particulier à l'instruction, sur la mesure de la prise en compte des principes horizontaux, avec des lignes de conduite simples mais précises à fixer lors de l'écriture des fiches action: niveau de graduation, indicateurs entité, thèmes secondaires du FSE (en veillant sur ce dernier point à la relation avec les enveloppes financières maquettées dans le programme pour qu'il conserve sa pertinence).

Par ailleurs, l'animation autour des principes horizontaux a été relativement absente du programme en particulier de 2015 à 2018, mais peut se révéler un moteur tant pour leur prise en compte que pour générer de nouveaux projets et partenariats. Les porteurs de projets pourraient ainsi être rassemblés, même s'ils relèvent de mesures totalement différentes, autour de temps d'échange et de discussion avec des professionnels déjà experts des thématiques sous l'égide des différents services instructeurs, les dossiers FSE devenant ainsi des prétextes pour que ces professionnels diffusent leurs connaissances et les bonnes pratiques. Il pourrait ainsi être pertinent

d'associer certains acteurs bénéficiant déjà du FSE à des espaces de discussion, des ateliers d'écriture, thématiques, qui répondent aux enjeux des politiques publiques auxquelles ils contribuent. Les porteurs de projet interrogés ont souligné qu'en dehors de leurs cercles professionnels habituels, ils ne connaissaient pas les autres opérateurs bénéficiant du FSE, or cette interconnaissance peut générer un effet d'émulation, de la construction de projets et de nouvelles idées.



En particulier sur l'égalité des sexes et la lutte contre les violences faites aux femmes et les discriminations de sexe et de genre, **CHANGEAL et l'ORVIFF pourraient être associés dans leurs compétences de formation, d'information, d'ateliers auprès des autres porteurs de projets**

Ces démarches d'information associées à des démarches de communication permettraient de créer davantage une communauté des porteurs de projets FSE, donnant plus de visibilité aux actions, permettant de mettre en perspective et en relation les politiques publiques, en déclinant à l'échelle locale des actions de type « forum », « village des initiatives » autour des principes horizontaux. Elles pourraient de manière opportune s'appuyer pour leur organisation sur le calendrier des « journées » et autres « semaines » thématiques sur ces sujets où les porteurs sont ravis de communiquer leur expertise : journée de lutte contre les violences faites aux femmes, journée internationale du droit des femmes, semaine du développement durable, journées de l'alimentation durable, semaine de la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap etc.

Enfin l'expérience des opérateurs lorsqu'ils sont spécialistes des thématiques conduit à suggérer, face à la complexité d'appréhension de ces sujets, de leur communiquer de façon simple mais précise l'outillage (listes de questions à se poser par exemple) les guidant dans les quelques solutions « prêt à l'emploi » qui permettent d'intégrer facilement, par petites touches, des actions et des dispositions qui améliorent la prise en compte dans les projets, tout en explicitant les attentes dans l'écriture des fiches action. Mais aussi de les inviter à se rapprocher des centres de ressource qui existent, au niveau local pour valoriser en premier lieu les acteurs locaux, mais aussi les ressources sur internet pour exploiter les ressources de niveau national, en insistant sur l'accès à des ressources pédagogiques simples, de vulgarisation et opérationnelles. Ces ressources et bonnes pratiques ont notamment été recensées dans des notes de recommandations établies par le CGET sur le programme 2014-2020 et peuvent servir de base travail à ces démarches de professionnalisation des instructeurs et des porteurs.

L'un des prérequis étant, sur l'ensemble de ces pistes, le renforcement des moyens humains des services instructeurs en nombre, considérant que la correcte prise en compte de ces sujets nécessite du temps, **ou le recours accru aux partenariats (financés le cas échéant par les crédits d'assistance technique) à des interventions des professionnels clés sur le territoire.**

7 -Les recommandations au titre de l'évaluation d'impact

Au préalable

L'équipe d'évaluateurs a proposé une série de recommandations lors du comité de pilotage final de l'étude. A cette occasion, ces recommandations ont fait l'objet d'une validation. Les recommandations validées ont ensuite été présentées lors de trois groupes de travail associant des bénéficiaires et des représentants des directions et services mobilisés sur la mise en œuvre des politiques publiques relatives à l'axe 3 du programme dans le territoire. Ces groupes de travail avaient pour objectif d'enrichir les recommandations et de les prioriser au regard des principales conclusions de l'évaluation d'impact.

Les recommandations proposées ci-après prennent par conséquent en compte les compléments et enrichissements apportés. Elles ont été classées selon deux registres :

- Le registre de la gouvernance et de la mise en œuvre des politiques publiques (Registre 1)
- Le registre de l'animation et de la gestion de programme (Registre 2)

REGISTRE 1 - RECOMMANDATION N°1 : RENFORCER LE DIALOGUE ENTRE PILOTES ET GESTIONNAIRES DES MESURES ET DISPOSITIFS EN FAVEUR DE LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETE ET POUR L'INSERTION ET PILOTES ET GESTIONNAIRES DU PROGRAMME FSE

La programmation 2014 -2020 a été marquée par des réorientations en matière de politique publique de forte ampleur dès son engagement comme l'illustre le schéma ci-dessous.



A ces changements à fort impact sur le programme se sont ajoutés les effets de la programmation de l'IEJ augmentant de façon très importante les crédits en faveur des NEET et des difficultés de mise en œuvre d'un certain nombre de fiches actions. C'est à compter de 2018, que la gouvernance du programme a véritablement engagé un plan d'action pour faire face au taux de programmation très bas de l'axe 3, trois ans après le démarrage effectif de la programmation.

Il ne s'agit pas ici de dire que l'Autorité de gestion n'a pas mis en œuvre les mesures qui s'imposaient mais de recommander pour la future programmation du FSE + qu'un dialogue plus fréquent et plus approfondi s'organise **entre les acteurs en charge des politiques publiques et ceux en charge du suivi et du pilotage du programme**.

La prise en compte de nouveaux champs d'actions avec l'objectif stratégique 4 « une Europe plus sociale » pour la programmation 2021-2027 rend encore plus nécessaire cette proposition de gouvernance renforcée. Les difficultés rencontrées sur l'axe 3 (ingénierie de projet plus longue que prévue, incompatibilité entre règles du FSE et projet envisagé, nouveaux porteurs mobilisés...) pourraient se répéter avec la programmation du FSE + et des crédits au titre de React UE.

A l'appui du partage des données financières clés et d'une analyse d'impact des évolutions ou ajustements des politiques publiques, l'enjeu est d'améliorer la capacité d'adaptation et d'anticipation pour permettre de sécuriser au mieux la trajectoire du programme et adapter si nécessaire les fiches actions voire le programme. Certes **la révision d'un PO prend un temps certain considérant les procédures définies par les règlements mais elle est indispensable au regard de l'enjeu d'une couverture optimale des besoins dans le territoire.**

En lien avec cette proposition, le préalable est de bien **sensibiliser les services « opérationnels » sur la part des crédits FSE dont ils disposent en complément de leurs crédits d'intervention** afin qu'ils soient eux aussi pleinement contributeurs tant au titre de l'animation à organiser autour du programme qu'au titre des décisions stratégiques à prendre.



Dans cette perspective, lors des groupes de travail l'idée de l'intervention des équipes en charge de la gestion du FSE aux réunions du service public de l'emploi et demain du service public de l'insertion et de l'emploi a été évoquée. Cette proposition pourrait constituer l'une des traductions très concrètes du renforcement du dialogue entre les différentes directions et services en charge de la gestion du FSE et du pilotage des politiques publiques.



Des démarches du type conférence des financeurs pourraient être envisagées sur certaines thématiques jugées particulièrement sensibles. Ce type d'initiatives permettrait en outre, au-delà de l'enjeu de l'articulation et de la recherche de convergence et de cohérence des financements, de partager les enjeux et défis à relever en matière de politique publique, de communication, d'animation...

Cette dernière recommandation a été jugée très prioritaire par les acteurs sollicités à l'occasion des groupes de travail visant à enrichir et prioriser les différentes recommandations. Par ailleurs, afin d'améliorer la communication et de renforcer l'animation du programme, l'intérêt d'une communication officielle, y compris en associant les médias locaux, à l'issue des conférences des financeurs sur les sujets jugés prioritaires a été mis en avant.

REGISTRE 1 - RECOMMANDATION N°2 : AMELIORER LES PASSERELLES ENTRE LES DIFFERENTES CATEGORIES D'APPUI PROPOSES

Plusieurs des acteurs interrogés ont mis en avant les enjeux du passage de relais d'un dispositif d'appui à un autre et de la juste activation des ressources territoriales en faveur de l'insertion soulignant ainsi l'importance d'une conjugaison d'expertises et d'appuis au service des personnes tout en rappelant que ce passage de relai doit être bien préparé. L'approche globale de l'accompagnement proposée par le Conseil départemental et Pôle Emploi illustre bien l'intérêt de la conjugaison d'expertises pour répondre aux besoins des personnes.

Ces enjeux ne sont pas nouveaux mais méritent une plus grande attention, en particulier au titre de la future programmation du FSE +. Peu d'actions relatives à **l'animation territoriale** et plus globalement ciblant **l'ingénierie en matière d'insertion** ont été soutenues sur l'axe 3 à l'exception des actions relevant de l'égalité entre les femmes et les hommes ou des actions portées par l'association PRODIJ ou le CRIJ ciblés spécifiquement sur les jeunes.

Au titre du FSE + qui ouvre le champ des possibles avec une dimension sociale renforcée dont une priorité accordée à l'innovation sociale, le soutien du FSE + aux actions qui œuvrent en faveur des passerelles entre les acteurs (relevant pour une partie du soutien aux structures et aux systèmes) pourrait être augmenté afin de renforcer la conjugaison des expertises de chacun. **Cette conjugaison des expertises fait écho aux défis à relever au titre du futur service public de l'insertion. Le FSE + pourrait ainsi soutenir :**

- Le renforcement de la gouvernance stratégique, à décliner de façon opérationnelle pour faciliter la coopération et la coordination des services et des expertises au profit des personnes en difficulté.
- Le développement de systèmes d'information interopérables et des données et informations partagées

- Le renforcement de l'organisation territorialisée des services proposés par les différents acteurs qui interagissent de façon fluide et un fonctionnement en réseau basé sur la confiance
- Des initiatives visant à permettre la mise en place du principe « dites-le nous une fois »
- Le développement de services lisibles, accessibles, mettant en avant l'emploi d'abord et le pouvoir d'agir, en mesure de faire preuve d'adaptabilité
- Le développement des initiatives visant le passage de relais entre acteurs privilégiant le respect de la personne et le pouvoir d'agir

Cette conjugaison des expertises fait aussi écho à la prégnance de difficultés en matière de mobilité et d'accès au logement qui devraient faire l'objet d'une attention renforcée pour la programmation du FSE +.

D'un point de vue très opérationnel, les participants aux groupes de travail ont mis en avant l'enjeu relatif à l'activation d'autres actions financées par le FSE lors d'un accompagnement lui aussi financé par le FSE (par exemple dans le cadre d'un accompagnement vers l'emploi soutenu le FSE, l'activation en même temps d'une action portée par un autre opérateur en faveur de la recherche d'un logement elle-même financée par le FSE). Les acteurs s'interrogent sur la possibilité d'inscrire un participant dans plusieurs actions de façon concomitante, si cela apparaît pertinent pour son parcours d'insertion. Les informations à cet égard mériteraient d'être clarifiées afin d'envoyer un message harmonisé aux porteurs de projet.

REGISTRE 1 - RECOMMANDATION N°3 : PROMOUVOIR DE NOUVELLES PRATIQUES POUR MIEUX SIGNALER LES PERSONNES ELOIGNEES DU MARCHE DU TRAVAIL, FAIRE EVOLUER LES STRATEGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI ET LES PRATIQUES RH DES EMPLOYEURS

Au-delà des dispositifs, tels que la Garantie Jeune privilégiant le « Work first », les politiques publiques de l'emploi et de lutte contre la pauvreté soutiennent de plus en plus fortement des évolutions dans les pratiques et philosophies d'accompagnement des personnes éloignées du marché du travail. Face à un marché de l'emploi très tendu, et qui n'intègre pas les profils dits atypiques, ou ne correspondant pas aux « standards » attendus, les acteurs de l'emploi opèrent deux constats majeurs, dans la plupart des territoires. La Réunion s'inscrit avec beaucoup de résonance dans cette dynamique :

1. Les publics accompagnés rencontrent souvent une multiplicité de problématiques ne facilitant pas l'entrée dans le marché du travail (manque de qualification et/ou d'expérience, mobilité, compétences de base, codes de l'entreprise...),
2. La grande majorité des entreprises sont des TPE ou petites PME ayant une faible capacité et un faible outillage leur permettant d'anticiper, voire d'analyser leurs besoins. **Pas ou peu structurées en RH, elles sont dans une temporalité « d'ici et maintenant » avec un faible degré d'ouverture et de connexion au marché du travail.**

Pour les TPE, les enjeux autour du recrutement sont amplifiés.

Déjà, de manière générale, embaucher est une tâche complexe : il faut exprimer et formaliser un besoin de recrutement, diffuser ce besoin selon un ou plusieurs canaux, recevoir des candidatures, les étudier et les sélectionner. Le recrutement implique donc un investissement important.

Plus une entreprise est petite et, d'une certaine façon, moins elle a droit à l'erreur lors de sa démarche de recrutement, ce qui freine le potentiel et les perspectives de recrutement. Le constat est connu et partagé : un mauvais recrutement peut s'avérer coûteux voire très problématique pour les entreprises les plus fragiles...

C'est le dirigeant qui se trouve souvent en première ligne du processus de recrutement sans être pour autant pleinement équipé pour ce faire ni disposer de tout le temps nécessaire pour anticiper et sécuriser le processus de recrutement. L'absence de visibilité à 6 mois et le périmètre d'un poste en TPE-PME (activités variées), rendent difficile l'expression du besoin en recrutement. De fait, la TPE-PME recrute souvent en « urgence » et sollicite peu les intermédiaires de l'emploi.

Dans ce contexte, certains porteurs de projet ont progressivement développé une offre de service à l'attention des entreprises dans le droit fil des orientations préconisées ces dernières années. A cet égard, il s'agit bien de différencier besoin de recrutement et offre d'emploi, deux notions distinctes. Autrement formulé, l'absence d'offre d'emploi ne signifiant pas l'absence de besoin en recrutement et en compétence, ponctuel ou plus durable.

En conséquence, il y a un intérêt pour les acteurs à proposer d'autres formes de mise en relation que celles se résumant à la recherche d'offres déjà existantes.

Il faut donc pouvoir accompagner différemment les entreprises, prendre un temps supplémentaire de diagnostic et d'aide à l'accueil et à l'intégration du nouveau collaborateur. La pénurie d'emploi sur certains métiers amène en effet les entreprises à accepter des solutions innovantes et à travailler avec d'autres partenaires dans leur territoire afin d'élargir le vivier de candidats et réussir à satisfaire leurs besoins.

Cette offre de service s'inscrit pleinement dans les évolutions nationales actuelles au travers d'expérimentations dites de « médiation active », qui sont fortement soutenues et encouragées par la Direction Générale à l'Emploi et la Formation professionnelle (SEVE¹⁵, Vita Air¹⁶...) et se caractérisent par une relation plus structurée et plus « offensive » vis-à-vis des entreprises. Elles sont aussi promues au titre du plan de lutte contre la pauvreté, en particulier dans le cadre de la garantie d'activité composée à la fois de l'accompagnement global proposé par Pôle emploi et le Département et de l'offre d'accompagnement à mettre en place par le Département.

Dans cette dynamique d'accompagnement, il ne s'agit plus uniquement de rechercher des offres d'emploi à mettre à disposition des publics, mais de « mettre un pied » dans l'entreprise afin de proposer un service d'appui RH dans l'objectif assumé de faire évoluer les attentes de l'entreprise en l'aidant à mieux formaliser ses besoins : aide à l'analyse des besoins en compétences de l'entreprise, et à leur formalisation (travail sur la fiche de poste), proposition d'immersion (PMSMP) dans l'objectif de faire émerger plus clairement les attentes et besoins des différentes parties, recherche d'une adéquation entre les compétences recherchées par l'entreprise et les publics accompagnés, accompagnement dans l'emploi des publics et de l'entreprise, afin de renforcer la sécurisation de la prise de poste (médiation pour anticiper et gérer les difficultés lors de l'intégration).

Cela implique de poursuivre et d'accompagner cette évolution en termes de pratiques professionnelles pour les conseillers qu'il s'agit de professionnaliser dans leur capacité à dépasser la seule recherche d'offres ou de mise en relation entre une offre et une demande, pour intervenir beaucoup plus fortement dans l'entreprise, dans l'objectif d'agir sur ses modes de recrutements et d'intégration, souvent largement perfectibles.

¹⁵ <https://www.seve-emploi.com>

¹⁶ <https://www.nosterritoiresontdelavenir.org/vita-air>

REGISTRE 1 - RECOMMANDATION N°4 : MOBILISER LES RESSOURCES ET DEVELOPPER LE POUVOIR D'AGIR DES PUBLICS ACCOMPAGNES : METTRE LES PUBLICS ACCOMPAGNES EN POSTURE D'ACTEURS ET DE CREATEURS ET NON DE BENEFICIAIRES

Face à la difficulté de trouver un emploi durable dans un contexte de marché du travail tendu, le développement d'accompagnement à la création d'entreprise est susceptible de constituer un levier de mobilisation et de contribuer à la création d'emplois. Certains porteurs de projet ont initié ce type de démarche (cas de certains PLIE). Il s'agit d'accompagner l'envie d'entreprendre des personnes qui rencontrent des difficultés à trouver un emploi. L'accompagnement à la création d'entreprise est ici un levier pour faire évoluer l'accompagnement proposé et non uniquement une finalité en soi. La démarche d'accompagnement favorise le développement du pouvoir d'agir, de l'autonomie sur le plan social, économique, mais aussi décisionnel (faculté de décider et d'agir par soi-même), au travers d'un accompagnement fondé sur l'entrepreneuriat et la pédagogie de projet. La finalité est bien l'insertion socio-professionnelle des bénéficiaires, en s'appuyant sur leur envie d'entreprendre comme catalyseur.

Il s'agit ainsi de passer d'une culture de la prise en charge, dans laquelle les publics sont orientés et assistés, à une culture du projet où ils sont acteurs de leur parcours d'insertion. L'enjeu est de permettre la mise en mouvement afin que les personnes identifient mieux leurs compétences, leurs aptitudes mais aussi leurs motivations et leurs valeurs.

L'ingénierie développée par l'association PRODIJ met par ailleurs en lumière l'importance d'associer pleinement les personnes accompagnées à l'élaboration de solutions et d'organiser des temps de rencontre entre les professionnels pour développer leur réseau (formel mais aussi informel) et faire évoluer leur pratiques professionnelles en s'enrichissant des pratiques et des retours d'expériences.

REGISTRE 2 - RECOMMANDATION N°5 : CREER UNE COMMUNAUTE DES PORTEURS DE PROJET

Comme proposé au titre des recommandations spécifiques sur les principes horizontaux, l'un des objectifs de l'animation et de la communication autour du programme FSE + pourrait être de créer une communauté des porteurs de projets FSE, donnant plus de visibilité aux actions, permettant de mettre en perspective et en relation les politiques publiques, en déclinant dans le territoire des actions de type « forum », « village des initiatives » ou bien « journée des initiatives territoriales pour l'emploi »¹⁷.

L'organisation d'événements pour développer cette communauté de porteurs pourrait de manière opportune s'appuyer sur le calendrier des « journées » et autres « semaines » thématiques : journée de lutte contre les violences faites aux femmes, semaine du développement durable, journées de l'alimentation durable, semaine (ou mois) de l'ESS, semaine de la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap, etc.

Ces journées permettraient aux porteurs de projet de se former, se rencontrer et d'œuvrer dans le même sens sur certaines thématiques transverses. Les porteurs de projet sont très largement demandeurs de mieux connaître les dispositifs dans leur ensemble, et pour ce faire, de participer à des temps de travail et de partage. Dans ce cadre, un annuaire ou une plateforme de partage permettrait de mieux identifier les missions, domaines d'intervention, afin de développer des partenariats et des passages de relais susceptibles de renforcer la qualité des parcours.

¹⁷ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/jite/jite/>

Afin de contrer les effets d'éviction identifiés, plusieurs pistes seraient à prendre en considération dans l'optique d'une ouverture raisonnée de l'enveloppe FSE à davantage de bénéficiaires différents tout en sécurisant la gestion à toutes les étapes.

L'animation du Programme en particulier **en amont du dépôt des dossiers de demande** pourrait ainsi être **renforcée** (davantage de séquences de présentation des appels à projets et opportunités de financement liées au FSE) et **diversifiée**, compte tenu des choix qui seront opérés en fin de période 2014-2020 mais aussi des choix stratégiques locaux pour la déclinaison du PO FSE+. En effet ce dernier, **s'ouvrant potentiellement à davantage d'opérateurs intervenant dans des champs aujourd'hui peu ou pas couverts par le FSE** (enfance, santé, innovation sociale notamment)

Toutefois afin de ne pas décevoir les potentiels candidats, il convient de ne pas laisser s'embarquer sans accompagnement des porteurs de projets nouveaux et peut-être plus « petits »¹⁸.

En lien avec les Directions métiers des services de l'Etat, de la Région, du Département ou d'autres acteurs publics dont relèveraient les compétences associées aux thématiques de l'inclusion des publics très éloignés de l'emploi incluses dans le POR FSE / futur PON FSE+, une **pré identification des opérateurs pouvant potentiellement être intéressés et légitimes** serait pertinente pour les présélectionner, mais **sans fermer le dépôt de demandes par des porteurs d'innovations encore inconnus**.

Cette pré identification est à associer à un travail transversal qui aurait pour objectif de définir les points clés à vérifier en amont des dépôts des dossiers et à la mise en place d'une « cellule de pré-instruction des demandes », où seraient notamment sécurisées la capacité et solidité financière des opérateurs (trésorerie, solvabilité, fonds propres, niveau d'endettement, modèle économique), la capacité à appeler des contreparties nationales, la projection à plusieurs années afin de ne pas s'installer dans une dépendance aux crédits FSE mais d'en faire un levier sur de nouveaux dispositifs répondant à des besoins émergents ou mal couverts (dans une logique de « business plan » pour mieux accompagner les innovations sociales), tout en mesurant avec les porteurs les contraintes et opportunités liées à la gestion du FSE, qui seront à mettre en miroir d'une application optimale des mesures de simplification actuelles et à venir.

D'autres leviers seraient à activer.

L'écriture des fiches action pourra idéalement être plus souple et explicite quant à l'appel des contreparties nationales, mais aussi sur les options de simplification offertes par les OCS et la forfaitisation.

L'outillage et la transmission des clés règlementaires et normatives, encore jugés insuffisants par les porteurs, doivent être renforcés et harmonisés entre services instructeurs, pour éviter les déconvenues au moment des CSF par exemple via des actions de formation/ action très opérationnelles au montage et au suivi des projets cofinancés ou via des temps d'échanges plus fréquents animés par l'AG sur les leviers pour améliorer la qualité de la gestion.

¹⁸ Cette notion étant toute relative, il conviendrait de définir des critères pour l'objectiver, sans pour autant créer des seuils bloquants trop élevés.

La **planification optimale par les services gestionnaires de la périodicité des visites sur place** pendant les opérations et des **contrôles de service fait tenant compte des enjeux de trésorerie mieux évalués dès les instructions**, permettrait de **fluidifier le rythme général du programme**, ainsi que **la libération des crédits non-utilisés pour déployer pleinement la logique de programmation dynamique**.

REGISTRE 2 - RECOMMANDATION N°7 : RENFORCER LES MOYENS POUR ACCOMPAGNER LE PASSAGE A L'ECHELLE D'OPERATEURS MOBILISES POUR LUTTER CONTRE LA PAUVRETE ET FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI.

L'**approche d'accompagnement en amont** présentée ci-dessus pourrait autant que nécessaire être articulée avec les dispositifs d'accompagnement du secteur associatif et des leviers de croissance et de changement d'échelle que constituent le dispositif local d'appui (DLA) et les opérateurs du financement associatif.

Dans cette même dynamique et avec pour objectif d'accompagner le changement d'échelle **et de promouvoir de nouveaux modèles économiques ou des innovations, un soutien renforcé aux têtes de réseau associatives** pourrait également se révéler opportun.

Un tel accompagnement pourrait venir compléter la proposition de « conférence des financeurs » déjà évoquée, à l'échelle des projets, des dispositifs de politiques publiques articulés aux fiches action, ou même des territoires.

Cette dernière recommandation a été identifiée comme très prioritaire lors des groupes de travail.

Annexe 1 : liste des personnes interrogées dans le cadre de l'évaluation

Structure	Nom Prénom	Fonction
Entretiens de cadrage		
Préfecture	Benoit Herlemont	SGAR adjoint
DIECCTE	Hélène Marre	responsable du service FSE
Conseil Régional	Patrick GUILLAUMIN	Directeur Général Adjoint - Affaires Européennes , fonds structurels et expérimentation
Conseil Régional	David WONG-YIN-KI	Responsable Coordination Interfonds
AGILE	Isabelle Jams	Chargée de mission FSE-IEJ
Entretiens au titre de l'analyse des évolutions des politiques publiques		
Conseil Régional	Yohann MOURGAUD,	Responsable de la Cellule FSE - DGA Éducation Formation Jeunesse et Réussite
DIECCTE	Éric FAURÉ,	chargé de mission, mission IAE
DIECCTE	Isabelle GRONDIN	chargée de Mission « Animation des politiques publiques de l'emploi et insertion des jeunes »
DRDFE	Madame Caroupanin,	directrice régionale
Conseil départemental	Hugues Maillot,	DGA Pôle actions territoriales et Insertion
Conseil départemental	Valéré Sitalapresad,	Directeur de l'insertion
entretiens au titre de l'analyse qualitative (dont les études de cas)		
Mission Intercommunale Ouest	Thomas MONDON	Responsable / référent PSAD
Région	Sylvie LAGOURGUE	Service Développement des actions préparatoires à la qualification et à l'insertion
Région	Teddy TOLSY	Direction Formation Professionnelle Apprentissage
Mission locale Est	Pascal AMOUDOM	Référent PSAD
Mission locale Est	Visaya CHECKOURI	Responsable FSE
Mission locale Est	Eddie PAYET	Responsable pôle territorial
MLDS	Karine CHOSAKI	Animatrice MLDS
ONF	Stephane GOUIN	Secrétaire général
CRIJ	Mickael Abelard	directeur
PRODIJ	Caroline Squarzoni	directrice
Pôle Emploi	Dany Ramaye	Directeur des opérations
Pôle Emploi	Jocelyne MIRANVILLE	
Pôle Emploi	Bénila DE BOISVILLIERS	
Conseil départemental	José RICQUEBOURG	Responsable du Service Departemental Polyvalence
ALEPFA	Bruno DECAMME	Directeur
AAPEJ	Jean-Pierre CARDAO	Directeur du Pôle Social
AJMD	Ericka BOYER	Directrice Volet Enfance Jeunesse
AMAFAR	Francis SCHULTZ	Directeur
Fondation Père Favron	Jean-Eudes DALLOU	Directeur Pôle Social
FTM	Filippo FERRARI	Directeur
Réseau VIF	Mme CLÉMENTE	Directrice
CHANCEGAL	Fabienne RUBIRA	Directrice
ORViFF	Stéphanie TURBY	Directrice du CR-CSUR

Structure	Nom Prénom	Fonction
ORViFF	Yolaine BLANPAIN	directrice ORViFF
Association Compagnons Bâisseurs de La Réunion	M Morel	Directeur
Mission locale EST	Mme Chekouri	Responsable secteur et coordinatrice FSE
Mission locale EST	Mme Budel	Directrice
Mission locale Nord	M Nativel	Responsable de projet FSE
Mission locale Nord	Mme Grisvard	Responsable de projet EAV
Mission locale Ouest	M Mondon	Directeur adjoint
PLIE CIVIS	Mme Mariama	Coordinatrice du PLIE, responsable du service insertion emploi
Cirest	M Araye	Directeur du service Insertion et Développement de l'Emploi
PLIE TCO	Mme Compain	Chargée de mission emploi insertion
PLIE TCO	M Mohamed	Chargé de relation entreprise
PLIE TCO	Mme Nany	Gestionnaire de parcours

date de l'atelier	Structure	Personne présente
02/03/2021	Mission Intercommunale Ouest	MONDON Thomas
	Région	LAGOURGUE Sylvie
	ONF	GOUIN Stephane
	Pôle Emploi	MIRANVILLE Jocelyne
	ALEPFA	Camille COSTIL
	AJMD	Fabrice LEBON
	CHANCEGAL	Fabienne RUBIRA
	Association Compagnons Bâisseurs de La Réunion	M Morel
	PLIE CIVIS	Mme Mariama
08/03/2021	CRIJ	Ludovic AIME
	Pôle Emploi	Bénila DE BOISVILLIERS
	AAPEJ	Jean-Pierre CARDAO
	Fondation Père Favron	Jean-Eudes DALLOU
	Réseau VIF	Mme CLÉMENTE
	Réseau VIF	Mme MOREAU
	ORViFF	Stéphanie TURBY
	Mission locale EST	Mme BUDEL
18/03/2021	DIECCTE	Sylvain LIAUME, directeur adjoint Pôle 3E
	Conseil départemental	Valéré Sitalapresad - directeur de l'insertion
	DRDFE	Madame Caroupanin, directrice
	DRDFE	Anaëlle Brillard
	AGILE	Romuald Klein, directeur

Annexe 2 : liste des opérations sélectionnées pour les catégories d'appui

N°MDFSE	Code mesure	Bénéficiaire	Intitulé opération	Typologie d'opération - rapport final
201506267	3.08	FONDATION PERE FAVRON	Accompagnement et insertion de public en situation d'exclusion	Accompagnement social
201903701	3.08	Réseau VIF	Accompagnement des personnes dans le cadre des violences conjugales et intra familiales	Accompagnement social
201506166	3.08	Association Aide et Protection de l'Enfance et de la Jeunesse	Accompagnement des personnes désocialisées ou en risque de désocialisation	Accompagnement social
201506196	3.08	Réseau VIF	Accompagnement des personnes dans le cadre des violences conjugales et intra familiales	Accompagnement social
201604096	3.08	Réseau VIF	Accompagnement des personnes dans le cadre des violences conjugales et intra familiales	Accompagnement social
201604093	3.08	AJMD	TIKAZANOU : un accompagnement social destiné à des jeunes 18/25ans particulièrement désocialisés	Accompagnement social
201506298	3.08	ALEFPA	Accompagnement des jeunes dans un parcours d'insertion sociale active	Accompagnement social
201506195	3.10	AMAFAR	Vers un parcours intégré d'insertion sociale des femmes migrantes fragilisées très éloignées de l'emploi	Accompagnement social
201603012	3.01 A	Mission Intercommunal de l'Ouest	Mobilisation des jeunes et des entreprises	Accompagnement socioprofessionnel et professionnel
201704633	3.10	Association Finaliser Transmettre Mobiliser	Job Coaching Flo8	Accompagnement socioprofessionnel et professionnel
201900780	3.10	Association Finaliser Transmettre Mobiliser	Job Coaching Flo8	Accompagnement socioprofessionnel et professionnel
201504030	3.10	Association Finaliser Transmettre Mobiliser	Job Coaching Flo8	Accompagnement socioprofessionnel et professionnel
201603198	3.10	Association Finaliser Transmettre Mobiliser	Job Coaching Flo8	Accompagnement socioprofessionnel et professionnel
201702209	3.10	Association Finaliser Transmettre Mobiliser	Job coaching Flo8	Accompagnement socioprofessionnel et professionnel
201604413	3.01 A	MISSION LOCALE NORD	Augmenter le nombre de personnes mobilisées dans un parcours d'insertion	Accompagnement socioprofessionnel et professionnel
201703808	3.03 A	MISSION LOCALE SUD	Accompagnement des jeunes en emploi d'avenir	Accompagnement socioprofessionnel et professionnel
201704981	3.03 A	MISSION LOCALE NORD	Entrées et renouvellements EAV 2017	Accompagnement socioprofessionnel et professionnel

N°MDFSE	Code mesure	Bénéficiaire	Intitulé opération	Typologie d'opération - rapport final
201705002	3.03 A	Mission Locale Est	Accompagner vers l'emploi les jeunes peu ou pas qualifiés rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et/ou professionnelle	Accompagnement socioprofessionnel et professionnel
201704935	3.03 A	Mission Intercommunale de l'Ouest	Accompagner vers l'emploi les jeunes peu ou pas qualifiés rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et/ou professionnelle	Accompagnement socioprofessionnel et professionnel
201702228	3.05	ONF	Chantier d'insertion	Parcours d'insertion avec mise en situation de travail
201804471	3.05	ONF	Encadrement des chantiers d'insertion 2018 pour la valorisation des forêts publiques	Parcours d'insertion avec mise en situation de travail
201604071	3.05	ONF	Chantier d'insertion	Parcours d'insertion avec mise en situation de travail
201505724	3.06	CIVIS	Programmation d'actions bi-annuelle sur la période 2015-2016	PLIE
201800506	3.06	CIVIS	Programmation d'actions bi-annuelle dans le cadre du dispositif PLIE sur la période 2017-2018	PLIE
201604973	3.06	Communauté d'Agglomération du Territoire de la Côte Ouest	Programmation 2015/2016/2017 du PLIE d'agglomération du TCO	PLIE
201504740	3.06	Communauté Intercommunale Réunion Est	Plan Local Pour l'Insertion et l'Emploi de l'Est (PLIE)	PLIE
201603916	3.06	Communauté Intercommunale Réunion Est	Plan Local Pour l'Insertion et l'Emploi de l'Est (PLIE)	PLIE
201503989	3.06	ASSOCIATION LOCALE D'INSERTION PAR L'ECONOMIQUE	Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi Nord	PLIE
201506094	3.06	CASUD	Plan Local pour l'insertion et l'emploi de la CASUD	PLIE
201605167	3.06	ASSOCIATION LOCALE D'INSERTION PAR L'ECONOMIQUE	Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi Nord	PLIE
201506404	3.02	Région	Formation en milieu carcéral	Préqualification et qualification
201605465	3.02	Région	MISE EN OEUVRE DU PROGRAMME DE FORMATIONS A RECONDUIRE DANS LES CENTRES DE DETENTION POUR LA PERIODE 2016-2017	Préqualification et qualification
201602920	3.03 B	Région	Dispositif "Parcours sécurisé: RAN/QUALIF"	Préqualification et qualification
201603178	3.04	Région	FORMATIONS LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME -	Préqualification et qualification

N°MDFSE	Code mesure	Bénéficiaire	Intitulé opération	Typologie d'opération - rapport final
201603100	3.02	Région	FORMATION « REDYNAMISATION SOCIALE - DETAK	Remobilisation
201506129	3.08	Mission Local Est	Jeunes et logés	Remobilisation
201603134	3.07 B	Région	FORMATIONS PRÉPARATOIRES À LA QUALIFICATION ET À L'INSERTION DES JEUNES ET DES PUBLICS EN DIFFICULTÉ - FORMATION « PROJET D'INITIATIVE LOCAL - PIL	Remobilisation
201605497	3.07 B	Région	ACTION DE FORMATION " PROJETS D'INITIATIVE LOCALE (4 lots)	Remobilisation
201504852	3.10	association réunionnaise éducation populaire	Re-mobilisation sociale et professionnelle des mères isolées	Remobilisation
201702787	3.10	association réunionnaise éducation populaire	Re-mobilisation sociale et professionnelle des mères isolées	Remobilisation
201603313	3.10	association réunionnaise éducation populaire	Re-mobilisation sociale et professionnelle des mères isolées	Remobilisation
201504853	3.10	association réunionnaise éducation populaire	Accompagnement des femmes primo-arrivant à l'insertion socio-professionnelle	Remobilisation
201703920	3.10	association réunionnaise éducation populaire	Accompagnement vers l'insertion	Remobilisation

Annexe 3 : Analyse par opération de la prise en compte des principes horizontaux, en référence au point 6.3 du rapport.



Opérations de la fiche 3.10 « Égalité entre les femmes et les hommes, conciliation de la vie professionnelle et privée et insertion des femmes éloignées de l'emploi » (service instructeur : DJSCS)

Cette fiche action, au cœur de la problématique de l'égalité entre hommes et femmes sous l'angle des parcours (via le soutien aux personnes) s'inscrit directement dans la continuité de l'expérimentation « Territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle ». Les objectifs sont de combler les écarts d'égalité et de maintenir dans l'emploi les femmes déjà en parcours ou à favoriser leur accès ou retour à l'emploi par des formations complémentaires ou des actions d'accompagnement social. Les projets attendus couvrent une palette pertinente de problématiques liées à l'égalité entre les sexes :

- L'entrepreneuriat au féminin : sensibilisation, information, valorisation, parrainage, tutorat à la création d'entreprise par les femmes, et l'accompagnement à la création d'entreprise par des femmes en parcours d'insertion
- L'inclusion, via la formation et l'accompagnement socioprofessionnel, de groupes cibles de femmes particulièrement fragilisées dans la société et sur le marché du travail : femmes isolées, jeunes-filles mères, femmes migrantes
- L'outillage permettant d'améliorer l'employabilité des femmes en recherche d'emploi ou difficultés d'insertion
- Les familles : soutien et préparation à la parentalité, articulation des temps de vie, en particulier pour les mères mineures et les mères en congé parental, ainsi que la levée des freins à l'emploi de ces publics.

► La fiche prévoyait des actions d'ingénierie, cependant toutes les opérations listées comportent des participants.

► Il n'y a pas à ce jour d'opérations programmées en matière d'accompagnement à la création d'entreprises au féminin.

Le processus de sélection des opérations implique la DRDFE qui émet un avis consultatif ; son avis préalable constitue même un critère de recevabilité de la demande. **La cohérence de ces actions avec les politiques publiques de promotion de l'égalité et de résorption des écarts entre femmes et hommes dans tous les champs de la vie personnelle et professionnelle y est très marquée**, les opérateurs étant déjà spécialisés dans ces sujets, reconnus par les pouvoirs publics, en forte proximité et interaction. *Cet élément clé est commun avec la fiche 3.12 sur le volet ingénierie.* **La fiche est au cœur du principe d'égalité femmes-hommes.** Son objectif est **de remédier aux inégalités en luttant contre toute forme de discrimination selon le genre et dans toutes les sphères** : à l'école, dans les médias, dans la société et les entreprises. **La notion de « genre » est ici mentionnée**, toutefois elle ne se traduit pas dans les dossiers analysés par des déclinaisons particulières en dehors de la **lutte contre les stéréotypes dans les projets qui s'intéressent au foyer, à la famille et aux choix de carrière.**

Sur les autres principes horizontaux, la fiche est peu descriptive ou prescriptive. Elle rappelle que l'accessibilité des personnes handicapées doit être prise en compte. La prise en compte de l'environnement est « neutre ».



Projets analysés

- « **Job Coaching Flo8** » de l'AFTM (Association Finaliser Transmettre Mobiliser) : projet **d'accompagnement à la recherche d'emploi dédié aux femmes de plus de 18 ans** alternant entre accompagnement individualisé et ateliers (n°201900780)
- « Vers un **parcours intégré d'insertion sociale des femmes migrantes** fragilisées très éloignées de l'emploi » (n°201506195) par l'AMAFAR-EPE (Association des Maisons de la Famille - Ecole des Parents et des Educateurs) et « **Accompagnement vers l'insertion** » porté par l'AREP (n°201703920), deux projets

consacrés à **l'accompagnement socioprofessionnel de femmes migrantes issues du bassin Océan Indien** (Mayotte, Madagascar, les Comores et l'Île Maurice) ; **l'apprentissage de la langue et la remise à niveau sur les savoirs de base**, ainsi que la **connaissance des droits et du fonctionnement de la société réunionnaise qui les accueille**, constituent des piliers de ces parcours où le résultat attendu est celui d'une inclusion voire une entrée dans les dispositifs d'accompagnement à l'insertion plutôt que l'accès à l'emploi

- **« Remobilisation sociale et professionnelle des mères isolées »** par l'Association Réunionnaise d'Éducation Populaire (AREP), alternant entre accompagnement individuel, collectif et stages en immersion (n°201702787)

Egalité femmes-hommes

Au stade de l'entrée dans l'opération, elle se limite surtout à **l'accès et l'accueil de toute femme éligible aux critères objectivés**. Pour les projets qui s'attachent à la **famille et à la parentalité**, il s'agit de **ne pas fermer la porte aux hommes**.

Ces dossiers sont particulièrement riches en exemples d'actions à développer pendant le parcours. Que les projets fonctionnent sous forme de rendez-vous ou de stages plus intensifs à fort investissement en temps, les porteurs insistent sur la **flexibilité des horaires et la recherche de solutions pour concilier vie personnelle et professionnelle** (mode de garde des enfants y compris non-scolarisés, meilleure organisation). **La confiance, la confidentialité et la libération de la parole** rendent possible un travail « à-çon » sur chaque situation individuelle. Ils ont en commun d'insister sur **l'autonomie** et la **participation active**. Tous ces projets ont en commun l'intérêt des **séquences en collectif**, qu'il s'agisse d'ateliers thématiques ou de groupes de parole plus libres, permettant de **se projeter et de mettre en situation**. **L'intérêt est souligné lorsque des sujets personnels mais constituant des blocages** sont abordés, tel que les violences conjugales, la sexualité, le deuil, la place de la femme dans la société, la communication avec les adolescents. Ces projets mettent en avant la **remise en question des représentations**, notamment dans le **monde du travail et la cellule familiale**. Les projets orientés vers (l'activation de) la recherche d'emploi, travaillent sur **l'ouverture du champ des possibles professionnels pour casser les stéréotypes** sur les métiers, avec des **résultats encourageants mais encore trop peu fréquents** pour sortir de la palette des métiers de service où les femmes réunionnaises sont surreprésentées. Les **ateliers sur la citoyenneté et l'accès aux droits** permettent de **renforcer la connaissance pour faciliter l'exercice des droits**. **Pour les femmes migrantes**, l'acquisition de **savoirs culturels et notions de citoyenneté** nécessitent de travailler activement sur les droits (économiques, sociaux, culturels : travail, logement, éducation, famille, santé ; le droit des femmes, le cadre légal de la lutte contre les discriminations ; la sexualité, la contraception, les violences).

A l'étape de la sortie, assez peu d'éléments ressortent de l'analyse des projets. L'AFTM souligne toutefois l'intérêt de **valoriser après la sortie les parcours réussis et de créer une émulation avec le collectif en cours d'accompagnement** en invitant d'anciennes participantes ayant eu une sortie positive.

Enfin pour **favoriser un environnement avec des pratiques professionnelles transversales**, l'exemple de l'AFTM mérite d'être souligné, avec un **groupe de travail en interne constitué de personnes des deux sexes**, salariés, membres du bureau et des participantes. Les réunions **d'échanges de pratiques et de réflexion ont pour objectif de faire évoluer l'offre de services et identifier les partenariats à activer**. L'association **participe activement aux manifestations sur les problématiques d'égalité** avec la CAF, Pôle Emploi, la Région, et à ces occasions **valorise** sous forme de témoignages des parcours réussis.

Egalité des chances et lutte contre les discriminations

Ces projets l'abordent sous l'angle de l'accessibilité, avec plusieurs acceptions différentes de ce principe. Cette dernière peut être liée au **handicap**, mais **seule la moitié des dossiers l'abordent (locaux adaptés)**. D'autres porteurs ont une vision plus large de **l'accessibilité à l'information** pour **garantir les mêmes chances de succès** : le même niveau d'information, l'accès sur simple demande. Tous abordent la **diffusion de l'information légale sur le**

principe de non-discrimination dans le cadre professionnel. Enfin la levée de freins économiques facilite l'accès et le maintien dans les dispositifs : des accompagnements ou stages gratuits, où certains porteurs prennent en charge les frais (de transport, liés aux démarches). Tous fonctionnent selon un principe d'absence de critères discriminants à l'entrée à l'exception des critères d'éligibilité objectivés par les justificatifs de situation. Enfin l'AFTM souligne une formation de ses propres salariés assurée en interne par le Directeur.

Environnement

Abordé sous l'angle des pratiques professionnelles et du cadre d'accueil des personnes, l'approche est transversale et indirecte. Les porteurs soulignent ainsi généralement des réflexes en matière d'économie d'énergie (aération naturelle, réduction des déplacements par l'usage accru des télécommunications, lampes basse consommation), le tri des déchets et du papier, la réduction des polluants, le non-recours à la vaisselle jetable, la dématérialisation des processus, l'impression en recto-verso, la numérisation. L'AFTM propose même sur place l'utilisation de tablettes tactiles pour les démarches et un coaching qui peut être réalisé à distance pour limiter les déplacements (webcam et téléphone).

Lorsque la pédagogie s'appuie sur un support lié à la nature, le support devient prétexte à la transmission des réflexes d'écocitoyenneté et d'éco consommation. L'AREP propose ainsi un atelier en jardinage biologique qui permet d'aborder le concept de réemploi, de recyclage, la gestion des déchets, la lutte contre le gaspillage alimentaire, la fabrication de produits d'hygiène naturels etc.

Même si cet angle est assez peu évoqué dans les dossiers, l'accompagnement socioprofessionnel peut contribuer à la promotion de l'environnement sous l'angle de la gestion du budget familial, dans une logique de Conseil en économie sociale et familiale (CESF) : gestion de la consommation en eau et en électricité (et lutte contre la précarité énergétique), en faisant si nécessaire intervenir des professionnels des réseaux et de gestion des déchets.



Opérations de la fiche action 3.08 « Accompagnement de public en grandes difficultés » (service instructeur : DJSCS)

Cette fiche action cible des publics qui sont très fortement désocialisés, dans des processus d'exclusion avancés, sujets à des problématiques de discrimination et présentant des difficultés particulières : conduites addictives, pertes de repères, problèmes psychiques, violences conjugales. Les projets doivent permettre un accompagnement global et individualisé en vue d'engager un processus de reconstruction et de remobilisation, où l'hébergement ou l'accès au logement autonome constitue un levier : en premier agir sur la situation d'urgence et (re)loger la personne pour la stabiliser ou améliorer ses conditions d'habitation, puis l'accompagner sur le long terme. Cette fiche s'appuie sur la démarche d'ensemble (orientation, veille) du Service Intégré d'Accueil et d'Orientation (SIAO) auquel participent activement les opérateurs sélectionnés, ainsi que l'inscription dans les Plans Départementaux en matière de logement.

Les principes horizontaux y sont énoncés de manière assez synthétique, avec peu d'éléments prescriptifs. L'égalité femmes-hommes souligne l'importance de l'accompagnement des personnes victimes de violences, en particulier les femmes. Le principe d'égalité rappelle l'intérêt de la possibilité offerte à des personnes très fragilisées de se reconstruire. Le respect du principe d'accessibilité est abordé sous l'angle de l'adaptation des logements aux personnes en situation de handicap ainsi que dans la dimension insertion. *Le ciblage géographique des objectifs quantitatifs portant sur l'ouverture via les projets proposés de lieux d'hébergement complémentaires à l'offre existante en début de programme contribue à l'égalité territoriale.* En revanche l'environnement fait l'objet d'une prise en compte « neutre », ce qui est surprenant compte tenu de la question du logement (la lecture des projets permet toutefois d'identifier que certains opérateurs y attachent de l'importance).



Les projets analysés s'inscrivent dans les typologies de publics spécifiques ciblés :

- **Les personnes (le plus souvent les femmes) victimes de violences conjugales** : projet du Réseau VIF « Accompagnement des personnes dans le cadre de violences conjugales et intra familiales » (n°201604096)
- **Les jeunes fortement déstructurés et désocialisés, en situation d'errance et de mal logement** : projet « TIKAZANOU : un accompagnement social destiné à des jeunes 18/25ans particulièrement désocialisés », porté par l'Association des Jeunes Majeurs en Dynamique (n°201604093)
- **Les publics en situation de pauvreté issus des CHRS, hébergements d'urgence et autres relais dans une logique de réinsertion ou de ré inclusion par « le logement d'abord »** : projet de la Fondation Père Favron « Accompagnement et insertion de public en situation d'exclusion » (n°201506267)
- **Les publics en voie de marginalisation résidant dans des logements insalubres et dégradés, en vue d'agir avant que la désocialisation s'installe du fait du mal logement : chantiers d'auto-réhabilitation accompagnée (ARA) de l'association des Compagnons Bâtisseurs de la Réunion** (n°201602222)

Egalité femmes-hommes

Les projets articulés dans le cadre du SIAO sont ceux qui apportent le plus de précisions sur l'étape de l'entrée dans le dispositif et des constats statistiques, tout en signalant que leur travail s'appuie sur des listes d'attente où un accueil sans discrimination, presque inconditionnel, est apporté au moins dans la phase de stabilisation dans le logement. La Fondation Père Favron constate par ailleurs que la majorité des publics accompagnés dans ce cadre sont des femmes, et que ces dernières sont en majorité (60%) isolées avec enfants à charge ce qui rejoint les statistiques sur la précarité des femmes réunionnaises. En revanche le projet TIKAZANOU touche plutôt un public de jeunes hommes, sans explication particulière.

Réseau VIF s'inscrit pleinement dans les plans interministériels de **prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes**. Les Services d'Accueil d'Urgence Temporaire auprès desquels intervient l'association pour évaluer le danger auquel sont exposées ces personnes sont des structures dédiées aux femmes victimes de violences. **Mais le porteur travaille également avec le public masculin avec des approches innovantes** qui se sont affirmées et ont été affinées au fil des années : prendre en charge les hommes victimes de violences (même s'ils sont minoritaires), trouver un espace de parole et engager une démarche de soin avec les conjoints violents, créer un pôle enfance expérimental permettant de leur laisser reprendre leur rôle de père.

L'approche des Compagnons Bâtisseurs est tout à fait intéressante. Focalisé sur la réhabilitation du logement, le projet **apporte une attention particulière à l'investissement des femmes** (qui représentent la moitié des projets d'ARA, soit en couple, soit isolées), notamment les jeunes filles, dans les travaux afin de **casser les préjugés**, y compris pour les **jeunes en service civique chez qui des vocations dans ces filières techniques et métiers « masculins » naissent**. Face à un souhait d'équité numérique entre hommes et femmes, le porteur réalise le repérage des foyers à accompagner en **s'appuyant sur les dynamiques existantes et structures d'accompagnement des femmes** (par exemple une « marche exploratoire des femmes » à l'échelle d'un quartier). Le **souci constant d'équilibre numérique souligne l'intégration de la problématique dans les pratiques** du porteur et l'**invite à s'interroger** sur les raisons du nombre inférieur d'hommes accompagnés dans son bilan intermédiaire, constatant qu'ils se retiennent de demander de l'aide pour réaliser des travaux dans leur logement (**une autre forme de stéréotype à casser**).

Egalité des chances et lutte contre les discriminations

De nouveau sous l'angle de l'accès au dispositif comme première traduction possible du concept d'accessibilité, les porteurs du SIAO rappellent qu'il n'y a pas d'exclusion compte tenu de la gestion des listes d'attente. Réseau VIF interprète ce principe sous l'angle de l'égalité d'accès à un espace de parole, que l'on soit victime ou auteur des violences.

Concernant le **handicap**, la majorité des porteurs se rejoignent sur la **possibilité d'accéder aux dispositifs** même en situation de handicap et **l'adaptation de l'offre de logement proposée**, surtout pour les handicaps moteurs. Les Compagnons Bâisseurs précisent que 20% du public accompagné dans la réhabilitation de son logement est composé de personnes âgées ou porteuses de handicap.

La lutte contre les discriminations territoriales, à l'échelle des projets, n'est pas visible dans les bilans même lorsque l'indicateur entité politique de la ville est éventuellement renseigné.

Le projet TIKAZANOU de l'AJMD présente un caractère innovant où l'accès au logement du public jeune majeur constitue un **levier de prévention de la délinquance** (ce que le soutien de la DIHAL confirme) **réduisant ainsi l'apparition de phénomènes discriminants et d'enfermement dans la marginalité.**

Pour des raisons de complexité du montage des opérations et d'éligibilité, la levée du frein économique ne pouvait être financée dans le cadre de ces projets (l'ingénierie permet en revanche d'identifier les aides mobilisables par ailleurs).

Environnement

La question du logement devient le support de la sensibilisation à l'écocitoyenneté mais aussi un vecteur de maintien dans le logement, au travers des économies d'eau et d'électricité (avec notamment des partenariats contractualisés avec les gestionnaires de réseau où par exemple la Fondation Père Favron s'engage à payer une partie des factures jusqu'à stabilisation sociale de la personne) ainsi que la gestion des déchets. TIKAZANOU s'appuie sur la vie en collocation et les échanges de service pour des partenaires extérieurs (**logique d'insertion avec service rendu**) pour travailler sur l'écocitoyenneté, tout en faisant le **lien entre la santé et le lieu de vie.**

Réseau VIF interprète ce principe par l'utilisation de l'outil informatique pour dématérialiser l'accès à l'information et le signalement des violences intrafamiliales.

Le projet des Compagnons Bâisseurs traite la problématique de manière transversale en accompagnant les habitants dans des choix de construction et d'équipement respectueux de l'environnement mais économiquement accessibles : matériaux naturels, écolabellisés, locaux, réemploi, appareils économes en énergie et en eau. Il déploie un **partenariat avec les acteurs de l'énergie** pour établir un diagnostic des consommations, sensibiliser et favoriser les isolants écologiques ou l'installation de chauffe-eau solaires.



Opérations de l'ONF sur la fiche action 3.05 « Chantiers d'insertion dans l'environnement » (service instructeur : Département)

Cette fiche action consiste à une mise en situation de travail couplée à un encadrement technique. Elle est conçue spécifiquement pour la mise en œuvre du dispositif porté localement par l'ONF qui s'appuie sur des mises à dispositions de personnes en contrats aidés sur des supports d'entretien, de valorisation et de protection des espaces naturels relevant du patrimoine Départemental auquel seul l'ONF a accès. Dans sa formulation, la fiche souligne qu'elle « contribue à l'égalité des chances par une meilleure aptitude à l'emploi ». *Du point de vue des parcours, on ne dispose pas de la lisibilité sur les actions d'accompagnement socioprofessionnel ni la formation qui ne sont pas assurés par l'ONF qui ne fait qu'encadrer la mise en activité par ses agents techniques forestiers.*

La **présentation des principes horizontaux y est très succincte.** L'action est ouverte aux femmes comme aux hommes, aucune préconisation particulière n'est faite en matière d'accessibilité. **Seul l'environnement constitue un principe plus développé car il est l'objet des supports d'insertion** en contribuant à la préservation des espaces, la lutte contre les espèces invasives et la promotion de l'écocitoyenneté.

Les opérations annuelles 2018 et 2019 ont été analysées (reconduction annuelle depuis le début du programme). Les bilans d'exécution n'apportent (même sur les années précédentes) pas d'éléments neufs ou permettant de mesurer les réalisations par rapport aux principes exposés dans les annexes techniques des conventions.

Egalité femmes-hommes

Comme cela est **souvent constaté dans les dossiers de chantiers d'insertion, l'étape du recrutement** est mise en avant en soulignant que les recruteurs mettant à disposition ces publics **veillent au respect du principe par des pratiques non discriminatoires (et respectent ce faisant la loi)**. Dans la convention, cette déclaration d'intention précise que l'ONF veille à l'égalité des chances et au respect de la réglementation, mais sans expliquer les moyens déployés. L'étape de la mise en activité n'est pas abordée, ni la sortie.

Egalité des chances et lutte contre les discriminations

Les éléments annoncés traduisent une **lecture plutôt libre de ce principe par le porteur**, assez éloignée des définitions réglementaires. C'est de nouveau dans une **logique d'accès au dispositif** que le principe est entendu, **via l'étape du recrutement**, tout en indiquant que le fait de recruter en contrats aidés serait une « preuve » de ce principe. **L'accessibilité, entendue comme la possibilité de se rendre sur les lieux de mise en œuvre**, est assurée par un transport mis en place pour le projet. **L'absence de discrimination est entendue comme la répartition de tâches équivalentes** sous la responsabilité des encadrants.

Environnement

La prise en compte de ce principe est transversale dans la convention. Pour autant la nature du support d'insertion suppose de fait sa prise en compte **au cœur de l'activité de l'ONF** et du cahier des charges mis en œuvre pour le compte des propriétaires d'espaces. Le principe s'exprime par **l'organisation pratique des déplacements des équipes** (covoiturage, minibus), le maintien en propreté des espaces visités par le public dans une logique de **sur-qualité à visée touristique, la lutte contre les espèces envahissantes et des travaux participant au maintien de la biodiversité.**



Opération de la fiche 3.03A « Soutenir l'accompagnement et la formation des emplois aidés et des demandeurs d'emploi » (service instructeur : DIECCTE)



L'opération 201705002 a été sélectionnée car l'indicateur entité « femmes-hommes » était renseigné. Ce projet de la Mission Locale Est porte sur le volet d'accompagnement à l'entrée des jeunes arrivant sur le **dispositif Emplois d'avenir (EAV)**. Le projet est simple, suit le dispositif tel que conçu par les politiques publiques, simplicité renforcée par le recours à un coût standard unitaire. **La fiche action sur laquelle émerge ce projet présente peu d'éléments prescriptifs quant au respect des principes horizontaux.** Tout comme sur la fiche 3.03B, il est précisé que les femmes sont statistiquement dans des situations plus préoccupantes et méritent à ce titre une attention particulière sans préciser toutefois comment. L'accessibilité et l'environnement sont quant à eux qualifiés de « neutres ». La problématique des discriminations et de l'égalité des chances n'est pas abordée.

Egalité femmes-hommes

Elle n'est abordée que sous l'angle de **l'accompagnement dans l'identification des recruteurs** en EAV **via la diffusion des offres** et le **recrutement sans distinction de sexe**, respectant ainsi les règles fixées dans ce dispositif de politique publique. La Mission Locale veille au **respect chiffré de la répartition, sans expliciter toutefois comment y parvenir.** Les **conseillers ont été sensibilisés à l'égalité femmes-hommes** (par une intervention extérieure non précisée toutefois).

Egalité des chances et lutte contre les discriminations

S'appuyant sur les textes fondateurs des Missions Locales, aucune distinction n'est effectuée. Si les résidents en QPV sont évoqués, il n'est pas fait mention de la question du handicap.

Environnement

De manière transversale, ce sont les habitudes de travail des professionnels qui sont soulignées (bureautique) et **l'exploitation des TIC, ainsi que la réduction des déplacements** (par exemple éviter de venir pour « une simple

demande d'information » qui peut être réalisée à distance). **L'approche y est pragmatique**, la durée et la nature d'accompagnement ne permettant pas de travailler sur cette problématique dans les projets individuels.



Opération de la fiche action 3.06 « PLIE » (service instructeur : DIECCTE)

Cette fiche action concerne les opérations portées par les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) de l'ensemble de l'île, et couvre l'ensemble des activités pouvant être mises en œuvre par ces dispositifs, de l'accompagnement des publics, aux actions constituant des étapes de parcours, la mobilisation des acteurs économiques et les structures d'animation et de gestion. Les opérations ainsi soutenues consistent à financer la mise en œuvre des différents protocoles d'accord PLIE.

La prise en compte des principes horizontaux y est succincte et peu prescriptive. En ce qui concerne **l'égalité hommes-femmes**, elle rappelle qu'il convient de continuer à **tendre vers une égalité et une accessibilité des postes de travail aux deux sexes**, mais sans plus de précisions. **L'égalité des chances n'est pas abordée**, de même que la lutte contre les discriminations. **L'accessibilité y est entendue comme l'accès à des emplois non délocalisables** répondant aux problématiques insulaires. Le handicap ou les discriminations territoriales ne sont pas abordés. L'environnement se limite à la sensibilisation et à des actions citoyennes. **Leur description est peu précise, sans consignes particulières, et tourne autour de l'accès aux emplois et aux métiers.**



L'opération n°201506094 a été analysée car l'indicateur entité « femmes » était renseigné dans Ma Démarche FSE, et le principe environnement était marqué en spécifique. Il s'agit de la **mise en œuvre du PLIE de la CASUD sur les années 2015/2016**. Dans la convention, **la prise en compte des principes horizontaux est assez faible**, l'occurrence des termes qui pourraient y être associés (femmes, handicap, environnement) étant limitée. C'est au travers des **Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI) qui constituent des étapes de parcours mobilisées** dans le cadre des contrats d'engagement PLIE que les principes horizontaux trouvent principalement leur expression.

Egalité femmes-hommes

De manière transversale, c'est l'étape de recrutement sur les étapes en ACI qui est soulignée (l'entrée), sans aucune discrimination en fonction du sexe et en précisant que tous les ACI sont mixtes. Le bilan d'exécution apporte comme précision que les supports d'insertion tels que le bâtiment « appelaient » davantage un public masculin mais que **les recrutements ont bien été ouverts à tous et toutes**. **Les moyens mobilisés pendant le parcours PLIE ou des actions spécifiques pour diversifier les postes et les emplois, les perspectives de carrière ou pour prendre en compte les problématiques des femmes ne sont toutefois pas abordés**. La problématique de la sortie n'est pas abordée par ailleurs.

Egalité des chances et lutte contre les discriminations

Elle est entendue comme la **transparence des prises de décision associant les partenaires de droit commun** afin que les dispositifs soient en cohérence avec les besoins des publics accompagnés, sans plus de précisions et **sans que cela ne constitue une nouveauté pour un PLIE qui est par essence un dispositif territorial associant plusieurs acteurs de l'emploi et de l'insertion au travers du protocole d'accord pluriannuel**.

Environnement

La prise en compte spécifique de ce principe est **associée uniquement à l'action d'étapes de parcours en ACI**. C'est **au travers des supports d'insertion que ce principe peut s'exprimer**, comme l'implantation de toilettes sèches sur des lieux touristiques. Sa portée est donc relativement limitée.



Opération de la fiche action 3.02 « Mesure d'accompagnement, vecteur d'égalité des chances » (service instructeur : Région)

La fiche action, dont l'objet est de proposer via les marchés publics du Conseil Régional des stages de formation et de remobilisation ainsi que des mises en situation professionnelle, **apporte peu de prescriptions quant à la prise en compte des principes horizontaux** : les opérations concernent des publics en difficulté (éloignés de l'emploi, illettrés et personnes sous main de justice) indépendamment des caractéristiques relatives au sexe des bénéficiaires et sont accessibles aux personnes porteuses de handicap. Dans la formulation de cette fiche ne sont mentionnées que des dispositions de prise en compte de ce principe à l'étape de l'entrée du participant : **les questions de prise en compte dans les parcours et de problématiques particulières ne sont pas soulignées, de même que les perspectives à la sortie**. L'environnement fait l'objet d'une prise en compte neutre.



Le projet 201705023 « Tremplins vers l'emploi » [ci-après « TVE »] (2018-2021) a pour le moment été étudié (dans la convention et les documents de marché). Il concerne des formations en centre et en entreprise dans le cadre d'un marché public alloti afin de couvrir l'ensemble des territoires de l'île (d'une certaine manière il n'y a donc pas de discrimination territoriale). A la signature du marché, selon l'article 12 du CCAP, le titulaire s'engage à respecter les politiques communautaires ; cependant cet article ne fait qu'énoncer les différents principes sans que cela n'infléchisse la manière dont les dispositifs de formation sont conçus et mis en œuvre. **Le CCTP rappelle que les actions de formation du Programme Régional de Formation Professionnelle reprennent les priorités inscrites au Contrat de Plan Régional de Développement des Formations d'octobre 2011, au travers notamment de l'axe 2 qui prévoit « une offre garantissant l'égalité d'accès de toutes les Réunionnaises et de tous les Réunionnais à la connaissance et à la Qualification »**. Les TVE comportent selon le CCTP un module « citoyenneté » de 40 heures relatif à la lutte contre les discriminations, l'égalité entre les sexes et le développement durable, ainsi que la connaissance de l'environnement social, économique et institutionnel, soit un module totalement en lien avec les principes horizontaux. L'annexe 6 du CCTP, le modèle de bilan de l'action de formation, comporte une partie où l'organisme de formation est invité à décrire les actions réalisées pour respecter les principes horizontaux. *Cependant aucun bilan d'exécution FSE n'a encore été transmis par ce bénéficiaire, une analyse des réponses apportées par les organismes de formation sur les marchés du PRF n'est pas encore possible mais pourrait être pertinente lorsque ces bilans seront produits.*

Egalité femmes-hommes

Elle n'est envisagée que sous l'angle de l'entrée, les actions étant ouvertes sans discrimination de sexe.

Egalité des chances et lutte contre les discriminations

De nouveau, c'est principalement l'accès des publics au dispositif qui est souligné. La rémunération des stagiaires permet de favoriser l'égalité des chances (elle lève un frein économique pour ces populations). Il est rappelé que dans le respect du code du travail (article L 5212-3), les candidats doivent bénéficier des mêmes conditions d'accès et de traitement que les autres stagiaires. Les questions de handicap ne sont pas mentionnées.

Environnement

Il est **indirectement pris en compte au travers des enseignements dispensés** (lorsque des formations ont pour objet des secteurs d'activité liés à l'environnement et la gestion des ressources naturelles).