



COMMISSION EUROPÉENNE
DG EMPLOI ET AFFAIRES SOCIALES

Suivi de l'emploi national et mise en œuvre du Fonds social européen I

DOCUP OBJECTIF 3

Wallonie – Bruxelles

En partenariat avec

LE GOUVERNEMENT WALLON

**LE GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTE
FRANCAISE**

**LE COLLEGE DE LA COMMISSION COMMUNAUTAIRE
FRANCAISE de Bruxelles-Capitale**



Table des matières

PARTIE 1 : Exposé du marché de l'emploi

PARTIE 2 : Présentation de la stratégie du Plan Objectif 3 Wallonie-Bruxelles

PARTIE 3 : Description du DOCUP Objectif 3

PARTIE 4 : Dispositions de mise en œuvre du DOCUP Objectif 3

PARTIE 5 : Plans financiers et additionnalité

ANNEXES : 1. Le parcours d'insertion dans la Région de Bruxelles-Capitale

2. Le parcours d'insertion en Wallonie

3. Modalités de gestion, suivi, contrôle et évaluation des actions

4. Schéma de mise en œuvre d'un projet cofinancé par le FSE

PARTIE 1 SITUATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI	4
1.1 Synthèse de la partie 1.....	4
1.2 Situation socio-économique par domaine politique.....	9
Chapitre 1 : Développement et promotion de politiques actives du marché du travail	9
Chapitre 2 : Promotion et amélioration de la formation professionnelle, de l'éducation et du conseil dans le cadre d'une politique d'apprentissage tout au long de la vie.....	28
Chapitre 3 : La promotion de l'égalité des chances pour tous dans l'accès au marché du travail	36
Chapitre 4 : L'égalité des chances entre les hommes et les femmes.....	41
1.3. Évaluation ex ante et pistes proposées par les experts.....	55
1.4 : L'action du Fonds social européen durant la programmation 1994 – 1999 : réalisations et leçons.	60
A. Les réalisations du FSE.....	60
B. Recommandations des évaluateurs des programmes de la période de programmation 1994 - 1999	66
C. Leçons en matière de formation continue des travailleurs.....	75
PARTIE 2 : PRESENTATION DE LA STRATEGIE DU DOCUP OBJECTIF 3 WALLONIE-BRUXELLES....	77
1. Principes	77
2. Spécificités de la Stratégie proposée.....	78
par le Gouvernement wallon, le	78
Gouvernement de la Communauté française et la Commission communautaire française(COCOF)	78
3. Liens entre la stratégie européenne pour l'emploi, le plan d'action belge (PAN), les priorités régionales et communautaires, et la stratégie du DOCUP objectif 3.....	81
PARTIE 3 : DESCRIPTION DU DOCUP OBJECTIF 3 WALLONIE-BRUXELLES.....	89
A. Structure du DOCUP.....	89
B. Présentation générale du DOCUP	89
C. Complémentarité entre les divers docups belges.....	91
D. Cohérence avec la stratégie européenne de l'emploi et des recommandations du Conseil.....	93
E. Indicateurs.....	93
F. Impacts globaux pour la période de programmation 2000 - 2006	97
G. Présentation des axes et mesures.....	98
AXE 1. Approche préventive du marché du travail.....	98
Mesure 1.1 : L'amélioration de l'identification de la demande et de l'observation du marché du travail	102
Mesure 1.2 : L'amélioration de l'aptitude à l'emploi des jeunes	103
Mesure 1.3. : Promotion d'une main-d'œuvre compétente et de l'esprit d'entreprise	104

Mesure 1.4.: L'offre d'un nouveau départ	104
AXE 2 : Améliorer la réinsertion professionnelle et l'inclusion sociale	107
Mesure 2.1. : Mesures actives de réinsertion professionnelle des chômeurs;	109
Mesure 2.2. : Intégration des personnes discriminées.	109
AXE 3 : Amélioration des systèmes et mesures d'accompagnement	111
Mesure 3.1 : Le soutien à la coordination et à l'amélioration des systèmes	113
Mesure 3.2: Soutien de la formation des enseignants et des formateurs	114
Mesure 3.3 : Soutien des structures visant l'amélioration des liens à l'emploi et le développement local	114
AXE 4 : Soutien et accompagnement du mainstreaming en faveur de l'égalité des chances..	115
Mesure 4.1 : Accompagnement de l'égalité des chances pour tous et soutien aux structures d'intégration et d'insertion	118
Mesure 4.2 : Promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes par le développement du mainstreaming	118
ASSISTANCE TECHNIQUE et EVALUATION	118
H. Liens des interventions avec des politiques régionales ou communautaires et européennes..	123
PARTIE 4 DISPOSITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU DOCUP OBJECTIF 3 Wallonie-Bruxelles	126
4.1. DEFINITION des AUTORITES et BENEFICIAIRES FINALS du DOCUP	126
4.2. LE COMITE DE SUIVI DU DOCUP (ARTICLE 35 DU REGLEMENT (CE) °1260/1999)	127
4.3. PARTENARIAT (ARTICLE 15 DU REGLEMENT (CE) N° 1260/1999 DU CONSEIL)	128
4.4. COMPATIBILITE AVEC LES DISPOSITIONS DU TRAITE ET LES POLITIQUES ET ACTIONS COMMUNAUTAIRES	129
(ARTICLE 12 DU REGLEMENT (CE) N° 1260/1999 DU CONSEIL)	129
4.5. GESTION DU DOCUP (ARTICLE 34 DU REGLEMENT (CE) N° 1260/1999)	134
4.6. CONTRÔLE FINANCIER	139
4.7. EVALUATION (ARTICLE 40 DU REGLEMENT (CE) N° 1260/1999)	144
4.8. SYSTEMES DE SUIVI (ARTICLES 36 à 37 DU REGLEMENT (CE) N°1260/1999)	145
4.9. ACTIONS DE COMMUNICATION SUR LE DOCUP	146
(ARTICLE 46 DU REGLEMENT (CE) N° 1260/1999)	146
4.10. ALLOCATION DE LA RESERVE DE PERFORMANCE	148
(ARTICLE 44 DU REGLEMENT (CE) N° 1260/1999)	148
4.11. COMITE DU FONDS SOCIAL EUROPEEN (Article 147 du Traité)	149
(ARTICLE 49 DU REGLEMENT (CE) N° 1260/1999)	149
4.12. REGLES D'ELIGIBILITE DES DEPENSES A UN COFINANCEMENT	149
PARTIE 5 : PLANS FINANCIERS ET ADDITIONNALITE.....	150
5.1. Données financières	150
5.2. Vérification de l'additionnalité	155
5.2.3. Vérification et révision à mi-parcours	160
5.2.4. Vérification à la fin de la période.....	160
ANNEXES.....	161
ANNEXE 1 : LE DISPOSITIF DU PARCOURS D'INSERTION DANS LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE.....	162
ANNEXE 2 : LE DISPOSITIF DU PARCOURS D'INSERTION EN WALLONIE	165
ANNEXE 3 : MODALITES DE GESTION, SUIVI, CONTROLE ET EVALUATION DES ACTIONS COFINANCEES PAR LE FONDS SOCIAL EUROPEEN	169

PARTIE 1 SITUATION DU MARCHE DE L'EMPLOI

1.1 Synthèse de la partie 1

En vue de résumer la lecture de cette première partie du DOCUP Objectif 3 Wallonie – Bruxelles consacrée à la situation du marché du travail et à l'évaluation ex ante, les principaux éléments sont repris dans cette synthèse.

- Un constat au départ : le fait régional en Belgique

La répartition des compétences entre les différentes entités (Régions, Communautés, Gouvernement fédéral) qui composent la Belgique fédérale conduit à ce que chacun des gouvernements se trouve directement concerné par au moins un des cinq domaines d'interventions du FSE. A ce fait institutionnel, s'ajoutent des différences régionales marquées entre la situation du marché du travail de chacune des trois régions comme l'illustre le tableau ci-dessus réalisé par des experts du marché du travail belge pour la Commission.

Comme le montre le tableau, le nombre de demandeurs d'emploi (DEI) en Wallonie dépasse de 63.737 unités les DEI en Flandre. Par rapport à la situation précédente, l'écart entre les régions continue d'augmenter, bien que variable selon les types de personnes sans emploi.

• Situation du sous-emploi dans les trois régions (NUTS I) en Belgique au 30 septembre 1999

Type de sans-emploi	Nombre en septembre 1999			Variation à 1 an			Variation à 1 an: en %		
	Wallonie	Flandre	Bruxelles	Wallonie	Flandre	Bruxelles	Wallonie	Flandre	Bruxelles
NUTS I région									
1.1. CCI-DE chômeurs complet	209.132	145.080	54.416	-3.318	-20.974	-5.694	-1,6	-12,6	-9,5
1.2. autres DEI	52.124	52.439	18.438						
1.Total demandeurs d'emploi (DEI)	261.256	197.519	72.854	-4.693	-23.744	-8.799	-1,8	-10,7	-10,8
2.1.DE Occupés	53.332	87.071	9.369	+4.510	+1.804	+1.123	+9,2	+2,1	+13,6
2.1.1.dont temps partiel.	38.879	43.624	5.963	+3.967	-236	+880	+11,4	-0,5	+17,3
2.2. DE en formation	4.310	12.476	1.344	+783	+1.341	+26	+22,2	+12,0	+2,0
2. Total Découpes	57.642	99.547	10.173	+5.293	+3.145	+609	+10,0	+3,6	+6,3
3. CCI âgés non DE	45.093	80.299	13.612	+3.358	+4.113	+100	+7,7	+5,4	+0,7
4. CCI Dispensés	7.190	11.492	975	+1.040	+1.085	+155	+16,9	+10,4	+18,9
5. Préhension	34.592	78.686	6.048	-1.305	-3.677	-594	-3,6	-4,5	-8,9
6. Interruption de carrière	21.898	55.727	3.466	+2.612	+10.162	+636	+13,5	+22,3	+22,5
7. Total Général des sans emploi	429.671	523.270	107.128						

Source : FOREM et Calculs de l'IRES (expert marché du travail de la DG EMPL-B)

1. Développement et promotion de politiques actives du marché du travail en Wallonie et à Bruxelles

Les constats sont les suivants :

- a) taux de chômage supérieur à la moyenne européenne, contrairement à la Belgique qui se situe en deçà; 1998 (Eurostat, BD REGIO)

U.E.	Belgique	Wallonie	Bruxelles
10,1 %	9,3 %	13,5 %	14,3 %

- b) taux de chômage des jeunes supérieur à la moyenne européenne, contrairement à la Belgique qui se situe en deçà ; 1998 (Eurostat, BD REGIO)

U.E.	Belgique	Wallonie	Bruxelles
20,9 %	21,1 %	31,5 %	31,9 %

- c) le chômage de longue durée est essentiellement mais pas uniquement un problème de qualification ;

- d) L'importance du chômage de longue durée en Région wallonne est restée inchangée de 1987 à 1997;
- e) il existe une inadéquation de qualification d'environ 10% et une inadéquation de localisation de 8%. Ce chômage structurel expliqué par ces deux facteurs représente 70% du total du chômage.
 "La persistance de taux de chômage élevés en Wallonie semble étroitement liée à des problèmes d'ajustement structurel en termes de qualification et de localisation.
 A Bruxelles, il existe également une inadéquation de l'offre et la demande de travail mais beaucoup moins marquée qu'en R.W. Étonnamment, le taux de chômage des moins qualifiés est plus faible qu'en R.W. et celui des niveaux du secondaire supérieur est quant à lui supérieur à celui de la R.W. Cela s'explique en partie par l'importance de l'emploi à temps partiel pour les emplois peu qualifiés et par la mobilité interrégionale plus importante pour les travailleurs qualifiés (navetteurs)».
- f) les aides à l'emploi ne permettent qu'une insertion temporaire, de transition;
- g) si le taux de couverture des formations jugées positives était augmenté, il irait décroissant.

2. Promotion et amélioration de la formation professionnelle, de l'éducation et du Conseil dans le cadre d'une politique d'apprentissage tout au long de la vie

Les chiffres clés sont les suivants :

- ❑ Un taux de chômage élevé des jeunes (20-24 ans) : 20%
- ❑ Une proportion élevée des chômeurs peu diplômés (max. second. Infér.) : 60%
- ❑ Une proportion d'élèves variant selon les filières

1995-1996			
Général	Technique	Professionnel	Total ens. Qualifiant
63,4 %	18,6 %	18 %	36,3 %

dans un contexte de «hiérarchisation des filières d'enseignement qui repose sur une orientation des élèves par sélection négative ». C'est dans les filières techniques et professionnelles que sont concentrés le plus d'élèves en retard dans leur scolarité et où les taux de certification sont les moins élevés. La faible efficacité du point de vue de l'accès à un emploi en Belgique francophone des filières qualifiantes de l'enseignement secondaire témoigne de la crise que celui-ci connaît.

- ❑ Taux d'accès à l'enseignement supérieur : 40%.
 L'insuccès des filières qualifiantes explique la volonté d'un nombre croissant de jeunes à se former davantage. Cette inflation des titres scolaires a provoqué un phénomène de «démonétisation » des diplômes. Cependant, les statistiques du chômage montrent que les diplômés de cette forme d'enseignement sont les moins nombreux à souffrir du non-emploi.
- ❑ Proportion de jeunes ne dépassant pas le secondaire inférieur : 32%
- ❑ L'alternance ne concerne que 12,6% des jeunes de l'enseignement qualifiant. Développée, assez tardivement (depuis début des années 1980) quoique quantitativement, la formation en alternance est marginalisée dans le système éducatif comme dans le système productif. Elle n'apporte donc pas de réponse adéquate à la faiblesse en «qualification moyenne » en Belgique francophone. En effet, on la retrouve dans les formes les moins valorisées de l'enseignement ou de la formation initiale. Cependant, elle se développe maintenant à d'autres niveaux d'enseignement (années terminales de l'enseignement technique et professionnel).
 Par ailleurs, une enquête sur l'attitude des chefs d'entreprise à l'égard de la formation montre que la collaboration entre école et entreprise est rarement initiée par l'entreprise mais résulte le plus souvent de démarches opérées par les centres de formation.
- ❑ Taux de participation des demandeurs d'emploi à la formation + 30 ans, année 1997

Wallonie	Bruxelles
5,1 %	5,3 %

Selon une enquête réalisée en 1997, l'on peut considérer un effet positif des formations sur les trajectoires d'insertion. Cependant, ce sont essentiellement des caractéristiques d'ordre individuel qui s'avèrent être déterminantes des trajectoires d'insertion et particulièrement le niveau de qualification et le sexe. A noter une croissance de l'offre de formation des principaux opérateurs de formation professionnelle au cours des cinq dernières années.

□ Formation continue :

Belgique Taux de participation des travailleurs à la formation (+ 30 ans)

Belgique -1994	Belgique -1996	Wallonie - 1996	Bruxelles-1996
1,4 %	1,72 %	1,8 %	3,5 %

On dispose de très peu de statistiques, cependant deux études montrent que le taux de participation à la formation continue en Belgique a augmenté. La participation en Wallonie est proche de la moyenne nationale. A Bruxelles, elle est plus élevée.

Cependant, des différences apparaissent : les hommes ont en général plus de chances de participer à une action de formation continue que les femmes, particulièrement en Wallonie.

A remarquer que «si l'on distingue dans la population adulte, les travailleurs occupés, les demandeurs d'emploi et les inactifs, on observe que la probabilité pour un demandeur d'emploi ou un inactif de suivre une formation professionnelle est plus élevée en Belgique que dans l'ensemble des pays de la Communauté. A l'inverse, les chances de participation des travailleurs occupés sont moindres. »

Participation des adultes en emploi : 2,65%

Participation des hommes en emploi : 2,86% / femmes en emploi : 2,32%

Participation des belges (1,7%) ; inférieure à la moyenne EUR(3,6%)

- Taux d'accès moyen : entreprises formatrices (35%) ; ensemble des entreprises (16%). Les travailleurs les plus jeunes, les plus diplômés, dans des professions dites intellectuelles ou scientifiques ont plus de chances de suivre une formation que les autres.

Les entreprises bruxelloises sont plus formatrices (63,1%) que la moyenne nationale (46,1%) et que la région wallonne (44,2%).

Un autre élément concerne la taille des entreprises : en Belgique comme ailleurs en Europe, les salariés d'une entreprise de moins de 100 personnes ont au mieux deux fois moins de chance de suivre une formation que les travailleurs des entreprises de plus de 500 personnes. (1 chance sur 6). Enfin, cela varie d'un secteur à l'autre : les moins favorisés sont la construction, l'alimentation, le textile et le cuir.

3. Promotion de l'égalité des chances pour tous dans l'accès au marché du travail

- Les personnes handicapées en quelques chiffres : un nombre important de personnes handicapées se trouvent en dehors des circuits d'insertion professionnelle. Parmi ceux-ci, la proportion au sein des demandeurs d'emploi a faiblement diminué en Wallonie et est stable à Bruxelles où elle est cependant plus faible (2,6%) qu'en Wallonie (8,4%)

- L'emploi des personnes handicapées : on est limité aux sources connues : emplois subventionnés (+/- 1000 personnes en Wallonie en 1997) et entreprises de travail adapté (5.744 personnes en Wallonie et 1.571 à Bruxelles).

- La formation des personnes handicapées : en Région wallonne, on constate une baisse sensible du nombre moyen de personnes handicapées en formation dans les CAP de 451 personnes en 1991 à 370 en 1997) et CFP (670 personnes en 1991 à 615 en 1997).

- Les chômeurs de longue durée : leur proportion est plus élevée en Belgique (58,5%) que dans la moyenne européenne (48,6%) et particulièrement en Wallonie (70%). En Wallonie, la proportion des femmes est également très importante (81.581 hommes et 125.239 femmes), ce qui n'est pas le cas à Bruxelles (12.893 hommes et 14.281 femmes)

- Le chômage de très longue durée (plus de deux ans et demi) est par contre moins important : 45,9% en Wallonie hors Hainaut et 47,4% à Bruxelles.

- Les bénéficiaires du minimex : leur nombre est en augmentation particulièrement en Wallonie (6,4 à 12 pour mille habitants) et à Bruxelles (6,2 à 14,3 pour mille). Parmi eux, un tiers sont des jeunes. En Wallonie, la part des femmes a quelque peu diminué même si elle reste importante (56,1%). A Bruxelles, elle est restée relativement stable (46,3%).

« Plusieurs facteurs expliquent cette augmentation du nombre de jeunes minimexés : l'abaissement de l'âge de la majorité légale, les faibles possibilités d'emploi pour les jeunes, les restrictions de la réglementation en matière de chômage, l'instabilité familiale, le décrochage scolaire, etc. »

4. Égalité des chances hommes – femmes

Plusieurs niveaux sont examinés :

- Enseignement : si l'égalité des chances est rencontrée au niveau de l'enseignement secondaire, quelques différences apparaissent dans l'enseignement supérieur où la participation des femmes au niveau universitaire est importante (54%) mais où elles sont moins présentes dans le non universitaire de type long (36%)
- En termes de choix d'étude : fortement représentées dans les secteurs paramédical, social et économique mais peu présentes dans les secteurs techniques.
- En termes de lien entre niveau d'étude et emploi, les femmes sont systématiquement désavantagées.

- Participation au marché du travail
- La participation des femmes au marché du travail (40,6% pour Belgique) devient de plus en plus importante mais reste en dessous de celle des hommes (60,9%), selon la moyenne européenne.
- Les différences existent aux niveaux suivants : l'emploi masculin est réparti de façon plus diversifiée ; les statuts occupés par la femme sont davantage d'employés et de travail à temps partiel et moins d'ouvriers ou d'employeur ; à compétence et tâches égales, les femmes continuent à être moins bien payées.
- Le chômage des femmes est plus important que celui des hommes en Wallonie, mais +/- égal à Bruxelles.
- Les femmes «rentrantes » représentent de l'ordre de 22% des femmes demandeuses d'emploi. Ce taux a quelque peu varié mais est le même qu'en 1991.

5 Pistes stratégiques et recommandations des évaluateurs ex ante

L'évaluation ex ante peut être synthétisée en cinq points :

- la présentation des politiques actives du marché du travail en Wallonie et à Bruxelles
- la promotion et amélioration de la formation professionnelle, de l'éducation et du conseil dans le cadre d'une politique d'apprentissage tout au long de la vie
- la promotion de l'égalité des chances pour tous dans l'accès au marché du travail
- l'égalité des chances hommes – femmes
- les pistes stratégiques et recommandations des évaluateurs ex ante

Les pistes stratégiques et les recommandations apportées par les personnes chargées de l'évaluation ex ante peuvent être résumées comme suit :

La place désirée et possible des ressources humaines dans la société du 21^e siècle

L'enjeu des ressources humaines dans notre société du 21^e siècle est au centre de la compétitivité et de développement économique et social durable pour une région.

La rapidité avec laquelle un organisme, une entreprise acquiert aujourd'hui les compétences dont il, elle a besoin déterminera sa capacité d'adaptation par rapport à son environnement (clients, concurrents, etc.) et donc sa vitalité.

La réussite professionnelle d'une personne dépendra de sa compétence et notamment de sa capacité à développer un projet professionnel (gestion stratégique de sa carrière, adaptabilité, pro-activité et auto-diagnostic de ses compétences).

La situation des ressources humaines en Communauté Wallonie – Bruxelles

Les évaluateurs concluent à une «inadaptation des structures sociales, en particulier, l'enseignement, et une inadaptation culturelle, tant dans le chef des employeurs que des travailleurs.

Stratégie générale

La stratégie proposée peut être présentée sous trois points de vue :

1. L'intervention sur le contexte du marché de l'emploi ou de l'accès à celui-ci :

- Encourager à la fois les interventions curatives et les interventions palliatives, qui de manière complémentaire contribueront au développement durable des régions concernées
- Favoriser la mise en œuvre de réseaux d'entreprises et d'organismes de formation et de recrutement

- Soutenir la mise en place de processus permanents d'adaptation des programmes scolaires et de formation d'adultes aux exigences définies par les réseaux en question, en généralisant les passerelles école - centre de formation – entreprises
- Stimuler les initiatives visant à rendre économique l'exploitation des nouveaux gisements d'emplois pour rendre au marché les fonctions d'insertion progressive qui font actuellement l'objet d'interventions palliatives

2. L'intervention par des lignes d'action :

- Favoriser l'émergence et le développement d'activités intégratives
- Accroître l'adaptabilité et l'employabilité des travailleurs en les stimulant à concevoir, à développer et à mettre en œuvre un projet professionnel individuel
- Favoriser la rencontre actuelle et potentielle de l'offre et de la demande de compétences
- Stimuler les employeurs à gérer leurs besoins de ressources humaines en termes de compétences et de façon anticipative
- Objectif transversal : promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

3. L'intervention en termes de priorités transversales :

- Le lien avec les besoins du marché de l'emploi pour les formations
- Une implication accrue des entreprises privées en termes financiers
- Les jeunes
- Le caractère durable de l'insertion
- S'appuyer sur les dispositifs existants
- Travailler en réseau
- Cibler géographiquement
- Cibler les chômeurs de longue durée
- Soutenir les démarches intégrées
- Prendre en compte systématiquement l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

1.2 Situation socio-économique par domaine politique

Le Conseil européen de Cologne a placé comme première priorité l'emploi. Après avoir invité la Commission et les États membres (conclusions de la présidence, §10) « à la plus grande transparence possible dans le cadre du processus de Luxembourg en ce qui concerne les mesures et les modes d'action des plans d'action nationaux pour l'emploi », il a confirmé (paragraphe 15) que « les activités du Fonds social doivent étayer la stratégie européenne pour l'emploi et les plans d'action nationaux ».

Un diagnostic a été réalisé pour chaque domaine politique du Fonds Social européen par les experts chargés de l'évaluation ex ante de l'Objectif 3, à savoir : l'IRES, le GIRSEF, et DELOITTE AND TOUCH/CEMAC.

Les domaines suivants sont étudiés :

1. Le marché du travail wallon et bruxellois,
2. Le développement et la promotion de politiques actives du marché du travail,
3. La promotion de l'égalité des chances pour tous dans l'accès au marché du travail,
4. La promotion et l'amélioration de la formation professionnelle, de l'éducation et du conseil dans le cadre d'une politique d'apprentissage tout au long de la vie,
5. L'égalité des chances hommes-femmes

Chapitre 1 : Développement et promotion de politiques actives du marché du travail¹

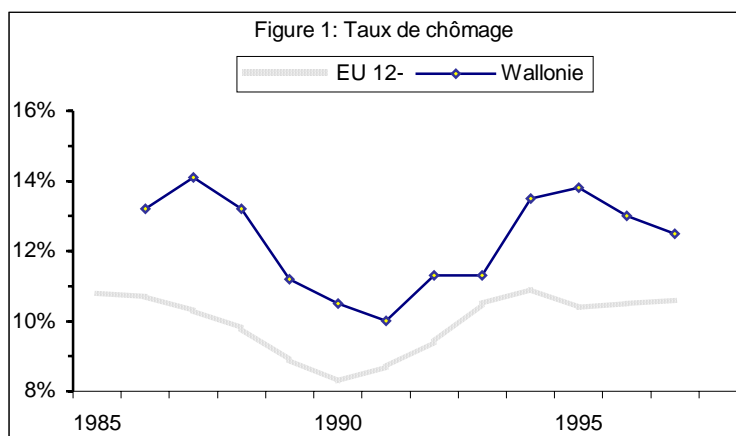
A. EN WALLONIE

1. Diagnostic socio-économique

Le taux de chômage en Wallonie, faible au début des années 70, a ensuite augmenté plus vite que dans le reste des régions voisines de l'Europe. Le taux (définition standardisée Eurostat) reste aujourd'hui nettement supérieur à la moyenne européenne, alors que la Belgique dans son ensemble se situe en dessous (en 1997, taux de chômage de 9.2% pour la Belgique, 10.6% pour l'UE, 12.5% pour la Wallonie)(en avril 1998, taux de chômage de 9.3% pour la Belgique, 10.1% pour l'UE, 13.5% pour la Wallonie).

Pour lutter contre le chômage et favoriser l'emploi, un des piliers des politiques mises en œuvre consiste à favoriser l'employabilité. L'accent est mis sur le passage de politiques passives à des politiques actives, et sur la prévention plutôt que le traitement, en particulier pour lutter contre le chômage des jeunes et le chômage de longue durée. La section 2 de ce chapitre est consacrée à une analyse de l'ampleur et des causes du chômage en région wallonne, en particulier chômage des jeunes et chômage de longue durée. La section 3 passe brièvement en revue les mesures de politique économique mises en œuvre pour améliorer l'emploi, et propose une évaluation de ces mesures basée sur le diagnostic préalablement défini. La section 4 conclut en dégagant les éléments qui nous apparaissent les plus importants.

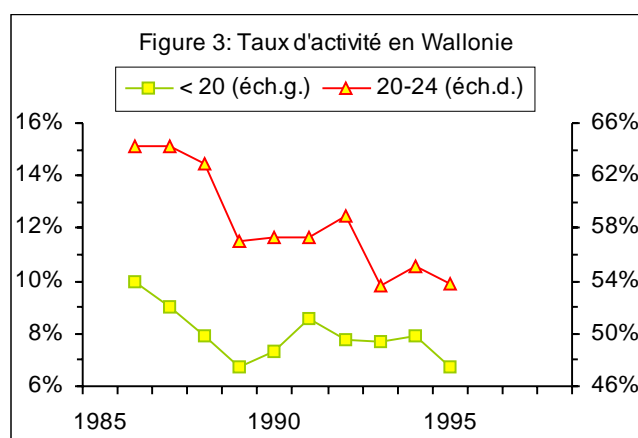
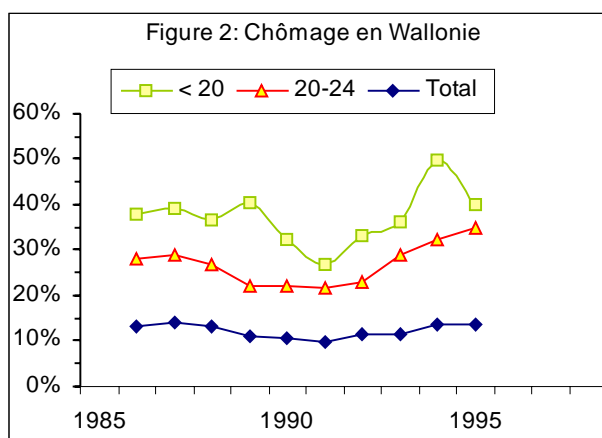
¹ Auteur : Henri Sneessens / IRES-UCL



1.1. Éléments d'analyse

Chômage des jeunes

Pour l'ensemble de la Belgique, le taux de chômage des jeunes reste relativement faible, et bien en deçà de la moyenne européenne (en 1997, 6.8% en Belgique contre 9.8% dans l'UE). La situation est bien différente en Wallonie. Le taux de chômage des jeunes y est nettement supérieur à la moyenne européenne (voir figure 2; source: Annuaire statistique de la Wallonie). Il n'est pas sur une tendance baissière malgré une réduction significative des taux d'activité des classes d'âge correspondantes (voir figure 3). Il y avait en 1996 plus de 46 mille jeunes de moins de 25 ans chômeurs complets indemnisés en Wallonie (soit 22% du total des CCI), contre 36 mille en 1990, 48 mille en 1993.



La baisse des taux d'activité, et celle induite des taux d'emploi des jeunes, est un phénomène général en Europe, et correspond au moins en partie à l'allongement des périodes de scolarité et de formation. Deux pays (Danemark et Pays-Bas) font néanmoins exception à cette tendance. Les taux d'emplois des jeunes y sont stables et élevés (resp. 69% et 56%, contre 36% pour l'UE et 25% pour la Belgique). Ces deux pays comptent également parmi les plus fortes proportions de jeunes en éducation ou formation (resp. 40% et 29%).

Chômage de longue durée et qualifications

La proportion de chômeurs de longue durée (ancienneté de chômage > 1 an) dans le chômage total fluctue en Wallonie entre 65% et 70%, ce qui est nettement supérieur à la moyenne belge (58.5% en 1997) et à la moyenne européenne (48.6%). Le standard de référence européen est de 32% (Danemark, Finlande, Autriche). Hormis les inflexions conjoncturelles, il n'y a pas de tendance nette à la baisse.

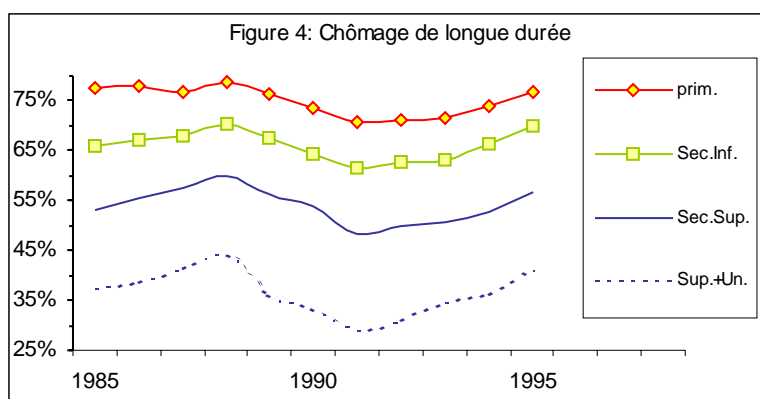
1.2. Cause: dépendance ou caractéristiques intrinsèques?

L'apparition et la persistance d'une forte proportion de chômage de longue durée peut s'expliquer de différentes manières. L'explication retenue sera déterminante pour le choix de politiques tant préventives que curatives.

Une explication souvent avancée est celle d'une dépendance à la durée elle-même, d'un effet négatif et cumulatif de la durée du chômage sur l'employabilité du travailleur à la recherche d'un emploi (motivation, aptitude au travail, signal négatif,...). Une explication alternative est en termes de caractéristiques individuelles initiales: deviennent chômeurs de longue durée les travailleurs qui dès le départ ont des caractéristiques individuelles (qualification et expérience, motivation, localisation, situation sociale,...) telles que leur probabilité de retrouver un emploi est faible, en particulier dans un contexte macro-économique peu porteur. Ils seraient donc les premiers à pâtir d'un environnement économique fragile.

Faute de données suffisamment précises et détaillées, il est difficile de discriminer clairement entre ces deux explications. Empiriquement, on observe bien une relation négative forte entre ancienneté de chômage et taux de sortie du chômage. Cette simple observation ne suffit pas néanmoins à établir un lien de causalité entre ces deux variables, et ne prouve pas que ce soit l'ancienneté de chômage elle-même qui provoque une réduction progressive de la probabilité de trouver un emploi. Cockx et Dejemeppe (1999)² utilisent les données disponibles sur les trajectoires et caractéristiques individuelles des chômeurs pour tester économétriquement les deux hypothèses. Ils concluent leur étude en soulignant le rôle probablement prépondérant des qualifications et des caractéristiques individuelles plutôt qu'un effet de la durée elle-même.

Il est intéressant à cet égard de comparer la proportion de chômeurs de longue durée dans des groupes de niveaux de qualification différents. La figure 4 retrace l'évolution de cette proportion pour quatre niveaux de qualification différents. Cette figure suggère deux choses. D'une part, comme Cockx-Dejemeppe (1999, op.cit.), elle suggère que le problème du chômage de longue durée est essentiellement un problème de qualification; d'autre part, elle montre que l'importance du chômage de longue durée en Wallonie est restée quasi inchangée au cours de la période considérée.



1.3. Inadéquation de qualification ou effet d'éviction?

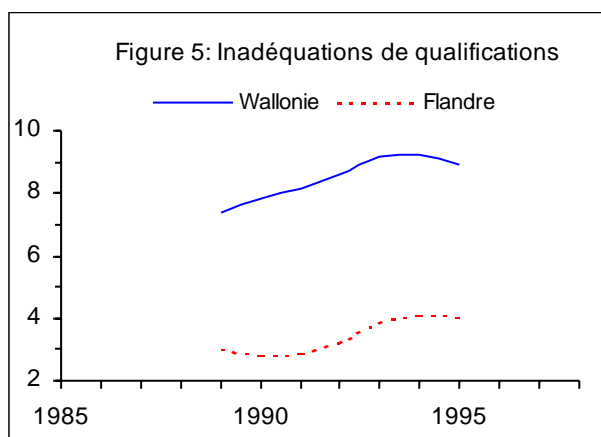
Reste à savoir si la difficulté des chômeurs les moins qualifiés à retrouver un emploi est le reflet d'un véritable problème structurel (inadéquations entre qualifications offertes et demandées -"skill mismatch"-), ou le reflet d'une situation caractérisée par un déficit global en postes de travail (avec proportion adéquate d'emplois plus et moins qualifiés) accompagnée d'une éviction des travailleurs moins qualifiés par les travailleurs plus qualifiés.

Les travaux de Sneessens et al. (1999)³ se situent dans la première optique. Sur base d'une modélisation macro-économique dans laquelle les effets de contraintes de débouchés ou de main-d'œuvre qualifiée sur l'emploi sont pris en compte, ils construisent un indicateur d'inadéquation entre offres et demandes de

² B.Cockx et M.Dejemeppe, "Duration Dependence in the Exit Rate out of Unemployment in Wallonia: Is it True or Spurious?", mimeo, IRES, Université catholique de Louvain, 1999. Voir aussi Dejemeppe M. et B. Cockx (1998) "La conception des politiques en faveur de l'emploi : l'importance d'un diagnostic des causes du chômage structurel", in CIFOP (ed.), *Wallonie et Bruxelles : Evolutions et Perspectives*, Commission 4 : Portrait socio-économique de la Belgique, XIII^{ème} Congrès des Économistes belges de Langue française, Charleroi :Centre interuniversitaire de Formation permanente, 177-201.

³ Sneessens H., R.Nicolini et F.Shadman-Mehta, "Innovations et chômage en Région wallonne. Aspects économiques", in *Des idées et des hommes*, Editions Academia-Bruylant, Louvain-la-Neuve, 1999.

qualifications. L'indicateur mesure l'impact de ces inadéquations sur le taux de chômage agrégé lorsque, compte non tenu des différences de qualifications, le nombre total de chômeurs est égal au nombre total d'emplois vacants. Les valeurs obtenues pour la Wallonie et la Flandre sont reproduites dans la figure 5. Les informations statistiques nécessaires pour calculer cet indice par région ne sont disponibles que depuis 1989. Les informations disponibles au niveau national suggèrent une augmentation progressive à partir de la première moitié des années 70 (voir Van der Linden, 1995, chap.1.5)⁴. La figure 5 montre que, fin des années 80, les inadéquations entre offres et demandes de qualifications sont importantes tant en Flandre qu'en Wallonie, mais néanmoins beaucoup plus marquées en Wallonie, où leur impact sur le taux de chômage serait de l'ordre de 10%. Ces valeurs sont bien sûr fonction de la définition du taux de chômage utilisée⁵. Les taux de chômage observés correspondants (à prendre comme valeur de référence) sont en 1995 de 25% et 12% respectivement pour la Wallonie et la Flandre.



D'autres auteurs soulignent l'importance de l'effet d'éviction (voir par exemple Heylen et al., 1996)⁶. De tels effets existent assurément. Quelle est leur importance? Jusqu'à quel point biaisent-ils le type d'indicateur utilisé dans la figure 5? Cette question n'a pour l'instant pas de réponse complète, claire et définitive. On peut néanmoins ajouter les éléments d'évaluation suivants:

- le rapport publié par le Conseil Central de l'Économie (1998)⁷ souligne l'importance de la disparition des professions qualifiées. "Il est également frappant de constater que les pertes [d'emplois] parmi les travailleurs ayant bénéficié d'un enseignement moyen ou primaire sont relativement limitées dans ces groupes [professionnels comptant une part élevée de travailleurs] hautement qualifiés, de sorte qu'il ne peut être question d'éviction que dans une mesure limitée" (CCE, op.cit., p13).
- l'indicateur de la figure 5 est construit sur base d'une distinction de deux niveaux de qualification seulement, définis par le niveau de scolarité (le groupe des moins qualifiés est défini par un niveau de scolarité inférieur ou égal au secondaire inférieur); les phénomènes d'éviction se passent probablement davantage au sein de chacun de ces groupes (moins et plus qualifiés) plutôt qu'entre eux; l'étude du CCE citée ci-dessus indique effectivement qu'au sein des groupes professionnels comptant une part élevée de travailleurs peu qualifiés, les pertes parmi les travailleurs peu qualifiés sont grandement compensées par l'arrivée de travailleurs moyennement qualifiés; on peut donc raisonnablement penser que ces effets d'éviction affectent peu l'indicateur de la figure 5;
- pour éviter les biais éventuels dus aux effets d'éviction, l'idéal serait de disposer d'information sur la nature des emplois plutôt que sur le niveau d'éducation des travailleurs; de telles informations existent en série longue pour la France et ont été utilisées par Sneessens et Shadman-Mehta (1995)⁸ pour construire pour ce pays l'indicateur équivalent à celui de la figure 5; les résultats indiquent également une forte augmentation des inadéquations entre offres et demandes de qualification;
- l'effet d'éviction lui-même reflète un problème d'ajustement structurel: lorsqu'un travailleur moyennement qualifié accepte un emploi peu qualifié, il accepte ce faisant un salaire plus faible que celui auquel il pourrait prétendre; le travailleur peu qualifié ainsi évincé, se trouvant au bas de l'échelle, n'a d'autre possibilité que le chômage; l'effet d'éviction lui-même traduit un problème d'inadéquation entres offres et demandes de qualifications;

⁴ B. Van der Linden (ed.), *Chômage. Réduire la fracture*, De Boeck Université, Bruxelles, 1997.

⁵ Le taux de chômage régional est défini par le nombre chômeurs complets indemnisés rapporté à population assurée contre chômage, base INAMI; source: ONEM.

⁶ F.Heylen, L.Goubert et E.Omey, "L'origine du chômage en Europe: structure de la demande de main-d'œuvre ou problème de demande globale?", *Revue internationale du travail*, 135/1 (1996) 17-38.

⁷ "Emploi: Le marché belge du travail (II)", *Lettre mensuelle socio-économique*, Conseil Central de l'Économie, 34, mai 1998.

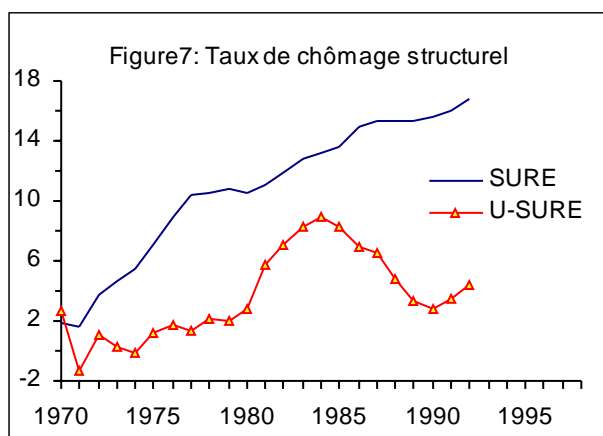
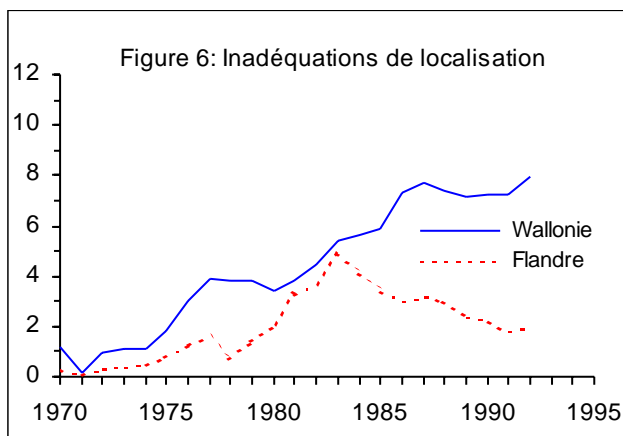
⁸ H.Sneessens et F.Shadman-Mehta, "Real Wages, Skill Mismatch and Unemployment Persistence; France, 1962-89", *Annales d'économie et de statistique*, 37/38 (1995) 255-292.

Chômage et inadéquations de localisation

De 1973 à 1983, les pertes de débouchés et d'emplois de la région wallonne sont fortement concentrées sur un secteur au départ prédominant (sidérurgie). Cette concentration sectorielle s'accompagne d'une concentration géographique. La violence d'un choc et sa concentration sur quelques zones géographiques vitales sont évidemment susceptibles de créer des problèmes structurels profonds, en déséquilibrant offres et demandes de travail, et peuvent ainsi contribuer à l'importance et à la persistance du chômage des jeunes et du chômage de longue durée.

Le problème des disparités géographiques est souligné également par le Conseil Central de l'Économie. Les arrondissements à taux de chômage élevé sont ceux où l'emploi a fortement diminué au cours de la période 1975-1986. L'emploi y reste stable, alors qu'il est structurellement en hausse dans les arrondissements à taux de chômage moyen ou faible. "Ces évolutions des niveaux de l'emploi sont totalement liées au nombre d'entreprises actives dans la région. Contrairement aux régions dont le taux de chômage est très élevé ou élevé, les régions où le taux de chômage est très bas, bas ou moyen ont connu un accroissement marqué du nombre d'entreprises [...] Il semble indiqué d'étudier plus précisément ces déséquilibres croissants." (CCE, 1998, op.cit., p6-7).

Reste à mesurer par "un chiffre" (plutôt qu'un ensemble de cartes ou de tableaux) l'effet que de tels déséquilibres infra-régionaux ont pu exercer sur les performances de l'économie wallonne en termes d'emploi. Sur base d'une modélisation macro-économique semblable à celle développée pour l'analyse des problèmes de qualification mais complétée pour inclure la dimension spatiale, Sneessens et al. (1999, op.cit.) ont construit un indicateur d'inadéquation de localisation entre offres et demandes de travail. Cet indicateur s'interprète comme le précédent. Il mesure l'impact des disparités de localisation sur le processus d'appariement entre offres et demandes de travail et le taux de chômage. Plus précisément, l'indicateur mesure l'effet de ces inadéquations sur le taux de chômage agrégé lorsque, compte non tenu des différences de localisation, le nombre total de chômeurs est égal au nombre total d'emplois vacants (voir figure 6). L'effet sur le taux de chômage, quasi nul au début des années 70, augmente ensuite régulièrement en Wallonie pour représenter à partir du milieu des années 80 quelque 8% de chômage. L'évolution en Flandre est assez différente, puisque la hausse initiale disparaît progressivement par la suite. Comme précédemment, ces valeurs sont à comparer aux taux de chômage observés, mesurés suivant les mêmes définitions (respectivement 25% et 12% pour la Wallonie et la Flandre en 1995).



1.4. Évaluation du chômage structurel

Lorsqu'on combine les deux éléments de l'analyse (cfr. Sneessens et al., 1999, op.cit.), inadéquations de qualification et inadéquations de localisation, on obtient une estimation de ce qu'on pourrait appeler le taux de chômage structurel et, par différence avec le taux observé, une estimation de la composante non structurelle. Les valeurs calculées pour l'économie wallonne sont reproduites dans la figure 7. Le taux de chômage structurel augmente régulièrement, pour atteindre quelque 16% en 1992, soit le double de la valeur obtenue pour la Flandre (non reproduite sur la figure). La composante non structurelle (différence entre taux de chômage observé et taux structurel) reproduit bien l'évolution de la conjoncture durant les années considérées, et atteint un maximum de 9% en 1984, revient ensuite à des valeurs deux fois plus faibles. L'évolution de la composante non structurelle en Flandre (non reproduite sur la figure) suit presque

exactement le même profil et prend pratiquement les mêmes valeurs, ce qui suggère que la méthodologie retenue parvient à bien distinguer structure et conjoncture.

Les ordres de grandeur obtenus sont bien sûr tributaires de la définition du taux de chômage retenue. Il reste que la composante structurelle du chômage représente quelque 70% du total.

Conclusion

La persistance de taux de chômage élevés en Wallonie semble étroitement liée à des problèmes d'ajustement structurel en termes de qualifications et de localisation. Ces problèmes peuvent eux-mêmes refléter les conséquences de pertes d'emploi importantes, particulièrement concentrées sur quelques bassins d'emplois qui ne parviennent plus à assurer leur rôle de pôle de développement. Au vu des chiffres, il semble évident que la composante spatiale joue un rôle primordial et doit être clairement et explicitement prise en compte.

Dans cette perspective, le chômage des jeunes et le chômage de longue durée reflètent la difficulté des derniers arrivés sur le marché du travail à s'y faire une place, et la difficulté des moins qualifiés à en retrouver une. C'est un véritable problème structurel, pas simplement un problème de chômage de transition et de temps requis pour trouver un emploi. Il y a pour les moins qualifiés réellement un problème de demande, en particulier dans certains arrondissements. On peut présenter les choses en termes d'effet d'éviction, mais cette éviction reflète plus un problème structurel qu'un problème conjoncturel.

Les chiffres nationaux agrégés sont trompeurs. Le Nord et le Sud de la Belgique sont caractérisés par des performances radicalement différentes. L'importance de ce déséquilibre et l'écart entre les performances de l'économie wallonne et la moyenne européenne sont masqués par les chiffres agrégés.

2. Évaluation des politiques économiques

Il est exclu de passer en revue ici l'ensemble des mesures actuellement en vigueur ou en préparation et touchant les jeunes demandeurs d'emploi et les chômeurs de longue durée. On se reportera pour une information détaillée à l'inventaire dressé par le Conseil supérieur de l'emploi (mai 1999) ou au NAP 1999. Le but est plutôt d'essayer de dégager des grands axes de politique économique qui inspirent ces mesures, d'évaluer leur importance quantitative et leur pertinence eu égard au diagnostic dressé précédemment.

2.1. Chômage des jeunes

Plan d'accompagnement

La moitié des jeunes qui viennent sur le marché du travail trouvent un emploi dans les 6 mois. Les jeunes demandeurs d'emploi (>25 ans) qui sont de faible qualification (diplôme<CESS) et n'ont pas trouvé d'emploi après cinq mois ont depuis le 1^{er} janvier 1999 l'obligation de suivre un "plan d'accompagnement" qui proposera un parcours personnalisé destiné à accroître leur employabilité, qui peut aller d'une simple guidance à une formation intensive ou des facilités d'insertion. Sur les quelque 6000 jeunes directement concernés, la moitié environ ont commencé un plan d'action individuel (voir NAP 1999).

Tableau 1: Synthèse des principales formules de formation

Intitulé	Public cible	Principes généraux	Avantage octroyés		Durée	Evaluation # bénéf.
			bénéficiaire	nature		
OISP	JDE peu qual.	conseil-orient. remise niveau, alfab. form. théor. form.prat.+stage	Organ. agréé			5500 stag.
"Apprentissage industriel"	jeun. 15-18 ou + à scolarité diffic. (env.10 000 /an)	form.théor.enseign.hor. réd. + form. prat. via contrat apprent. entrep.	Enseign.hor.réduit Entrep. agréés	org. et subv. enseign. réduct.CSS patron.		500 contr./an
Convention Emploi-Formation	JDE peu qual. dipl.<CESS 18-25 ans	formation en alternance	entreprise	réduct.CSS patron.	1 à 3 ans	938 conv. en RW en 98
Formation en alternance	JDE peu qual. 16-25 ans	Conv.emploi-form., ou contrat emploi ou apprent., ou ins.prof.	opér.enseign.th. (dont CEFA) entrep.agrèée	subv. 2x25.000/j. subv.50.000/j.	6-24 mois	500 contr. en cours
PFI (Plan format. insertion en entr.)	tout DE	contrat form.insertion; stage en entr. (évtlt opér.de form.)	stagiaire	alloc.chôm.+indem.dépl. plus part du salaire ("prime d'encourag.")	4-26 sem.	object.: 10000contr./an
EFT (entr. form. par le travail)	dipl.<CESI en difficulté (jeune ou CLD)	accomp.d'un travail product.	EFT	subv. fonctionn. + pers. encadrem.	min.300h form; max 18 mois	1700 stag. en 1997

Formation

Les différentes formules utilisées pour encourager et faciliter l'acquisition de qualifications supplémentaires (formation en alternance, contrats d'apprentissage, stages en entreprise,...) ont comme caractéristiques communes bien sûr d'être ciblées sur les moins qualifiés, et de subventionner peu ou prou les différentes parties concernées (jeune demandeur d'emploi, opérateur de formation, entreprise) pour une période limitée. Une brève description des formules les plus significatives est donnée dans le tableau 1 ci-dessous.

Il n'y a jusqu'à présent pas de perspectives "naturelles" d'emploi durable à l'issue du parcours d'insertion. Le NAP 1999 indique cependant que "pour les personnes les moins qualifiées, on prévoit une formation intensive avec une perspective d'emploi." Par ailleurs, le Gouvernement wallon a mis en place un plan d'accompagnement spécifique pour une population de 3000 personnes ne possédant que le diplôme primaire et sans expérience professionnelle. Ce plan prévoit "une dynamique de formation intensive offrant systématiquement une perspective d'emploi."

Insertion

Ce dispositif est complété par diverses formules destinées à faciliter l'obtention d'un premier emploi (PTP - programme de transition professionnelle-, plan "avantage à l'embauche", ...). Depuis mai dernier, le Gouvernement wallon a ramené l'ancienneté de chômage requise pour avoir accès à ces formules de 6-12

mois d'ancienneté à un jour pour les jeunes, ce qui permet d'éviter des effets pervers. Toutes ces formules ont une caractéristique commune: l'aide à l'emploi est transitoire.

Évaluation

Il est difficile d'évaluer précisément et correctement ces politiques. Le plan d'accompagnement, les diverses formules destinées à encourager et faciliter la formation et l'insertion jouent sans aucun doute un rôle utile (encore qu'elles soient souvent méconnues ou trop peu incitatives). Sont-elles à la hauteur du défi? On a vu qu'en dehors des fluctuations purement conjoncturelles, le taux de chômage des jeunes en Wallonie restait quasi inchangé, à des valeurs nettement supérieures à la moyenne européenne, et ce en dépit d'une réduction progressive des taux d'activité. Cette constatation suggère que les mesures prises n'ont pas, à ce jour, produit suffisamment de résultats.

L'analyse de la section précédente concluait sur l'existence d'un véritable problème structurel, la trop faible demande pour les travailleurs moins qualifiés, en particulier dans certains bassins d'emploi. La plupart des mesures restent inspirées par une logique de "chômage de transition", dans le sens où elles ont pour effet principal d'améliorer les possibilités de contact entre offreurs et demandeurs d'emploi sans véritablement changer la quantité totale d'emplois à répartir. D'où l'importance "d'effets d'aubaine." Une manière provocante (excessive et d'une certaine façon erronée) de poser la question serait: A quoi sert-il de former s'il n'y a pas de marché pour les compétences correspondantes? On ne peut tirer les fruits d'efforts de formation pour les moins qualifiés que si l'on crée un marché de l'emploi pour les personnes concernées (une demande et une offre).

Il faut souligner que certaines propositions semblent aller dans la bonne direction, en particulier l'intention d'offrir des perspectives d'emploi (durable?) en fin de parcours d'insertion. Reste à préciser comment.

2.2. Chômage de longue durée

On distinguera trois types de mesures, accompagnement-insertion, création directe d'emploi, développements de nouveaux marchés.

Accompagnement-Insertion

La guidance des demandeurs d'emploi est facilitée via diverses initiatives telles les parcours d'insertion, MRE, CRAE, ARAE,... au-delà de ces mesures, les différents niveaux de pouvoir concernés (fédéral, régions, communautés) mettent progressivement en route une stratégie globale destinée à offrir un nouveau départ aux chômeurs de longue durée de plus de 25 ans. Comme pour les jeunes, elle se base sur l'accompagnement (plan d'accompagnement avec définition de plan d'action individualisé), la formation (cfr tableau 1, PFI et EFT), l'insertion (PTP, avantage à l'embauche, "emplois Smet", primes à l'engagement). Ici également, les formules utilisées pour favoriser la réinsertion via la possibilité d'une expérience professionnelle ou un emploi sont basées sur l'octroi de subventions transitoires.

Comme pour les jeunes, une attention toute particulière est réservée aux moins qualifiés. "On prévoit pour ce groupe un accompagnement et une formation plus intensifs, de préférence sur le lieu de travail et dans la perspective d'un emploi" (NAP 1999).

Création directe d'emplois

Il s'agit essentiellement d'emplois dans le secteur social non marchand ou dans le secteur public.

Dans le secteur non marchand, les initiatives principales sont les suivantes:

- FBIE : conventions conclues pour 3 ans (pas de perspectives de long terme); 1000 personnes concernées en Région wallonne en 1997;
- TCT: à Bruxelles exclusivement, et progressivement transformé en ACS;
- PRIME: renouvellement à solliciter; 10000 personnes concernées;
- MARIBEL SOCIAL: octroi de réductions de charges sociales sur l'ensemble du personnel, utilisé pour la création d'emplois.

Dans le secteur public, il s'agit essentiellement des ACS, qui jouissent d'un contrat de travail normal. Le nombre de personnes concernées en région wallonne est d'environ 19000 (14000 équivalents temps-plein) pour les pouvoirs locaux, 3000 pour les ASBL.

Développement de nouveaux marchés

Il s'agit des emplois de proximité (ALE, plus des projets pilotes dans le cadre du "Management centres-villes" et des agences de développement local) et de l'économie sociale (chèques-services).

ALE: quelque 15000 personnes concernées au 30 juin 1998, en majorité des femmes; équivalant environ 2 à 3 mille emplois plein-temps.

CHÈQUES-SERVICES: la mesure a connu un succès tel que l'enveloppe budgétaire initialement allouée fut rapidement épuisée.

Évaluation

Il reste à évaluer correctement jusqu'à quel point les personnes ayant bénéficié de mesures d'accompagnement-formation-réinsertion voient leur intégration sur le marché du travail durablement modifiée, de sorte qu'il y ait (toutes autres choses égales par ailleurs) une hausse globale de l'emploi. En d'autres termes, ces mesures d'accompagnement-formation-réinsertion sont-elles de nature à véritablement accroître l'employabilité des personnes concernées?

Cockx (1999)⁹ conclut à un effet positif des formations professionnelles du FOREM. Il souligne cependant que ce taux de réussite ne peut être extrapolé et irait décroissant si le "taux de couverture" de ces formations était augmenté. "Le message est clair. Même si nous trouvons des effets très bénéfiques d'une participation à une formation FOREM, rendre cette formation accessible à un plus grand nombre de chômeurs, ce qui serait conforme aux objectifs de l'UE, ne produira pas des effets aussi bénéfiques." (Cockx, 1999, op.cit.)

Sans préjuger du résultat d'analyses sur d'autres types de mesures, il faut garder à l'esprit les conclusions de l'analyse de la section 2. Le chômage de longue durée paraît être essentiellement la conséquence d'un problème structurel, plus que l'effet négatif de la durée du chômage elle-même sur les chances de retrouver un emploi. Dans un tel cas, des mesures d'aide transitoire à l'emploi ne peuvent être très efficaces à long terme. Les mesures transitoires (la plupart des mesures en vigueur aujourd'hui) ne trouveraient pleinement leur justification que si le diagnostic était un effet de dépendance à la durée, ce qui ne semble pas être le cas en région wallonne. Pour caricaturer la situation, l'on pourrait dire que les mesures actuelles paraissent davantage "palliatives" que préventives et curatives (Dejemeppe et Cockx, 1998, op.cit.).

Les mesures en faveur des emplois de proximité et de l'économie sociale ne tombent pas sous la même critique. Elles restent bien timides toutefois eu égard à l'ampleur du défi.

2.3. Activation des dépenses

Un certain nombre de mesures d'aide à la formation et à l'emploi incluent une "activation" des allocations de chômage (en particulier PTP, "emplois Smet", ALE,...).

Le NAP 1999 souligne la nécessité d'élargir et renforcer les mesures d'activation avec pour objectif de répondre à la demande croissante de services et d'augmenter les chances de réinsertion. Il ajoute "qu'il sera également veillé à ce que les mesures d'activation ne fassent pas concurrence à l'emploi régulier par une stricte sélection des emplois éligibles."

Les remarques faites antérieurement concernant les mesures en faveur de l'emploi des jeunes et des chômeurs de longue durée s'appliquent également (a fortiori) pour l'objectif d'activation des dépenses.

Conclusion

Une conclusion générale émerge : Vu la nature et l'ampleur du problème en région wallonne, et Vu son caractère structurel, étroitement lié à la trop faible demande d'emplois peu qualifiés, jeunes ou moins jeunes,

⁹ B.Cockx (1999) "Les formations professionnelles du FOREM accélèrent-elles la sortie du chômage?", Étude spéciale, Service d'Analyse économique, IRES, septembre 1999.

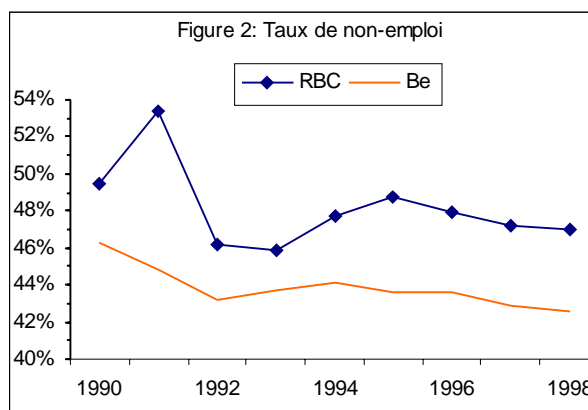
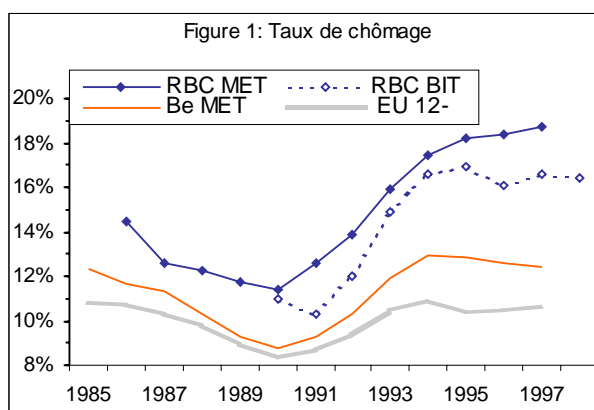
l'on ne pourra faire des progrès significatifs (réduire le chômage des jeunes, la proportion de chômeurs de longue durée, les trop fortes disparités infra-régionales) sans mesures d'aides à l'emploi peu qualifié à caractère permanent, impliquant inévitablement une activation accrue des dépenses.

B. Région de BRUXELLES

Introduction

Le taux de chômage à Bruxelles, faible au début des années 70, a ensuite augmenté plus vite que dans le reste des régions voisines de l'Europe. Le taux reste aujourd'hui nettement supérieur à la moyenne européenne, alors que la Belgique dans son ensemble se situe en dessous. En 1997, le taux de chômage (définition standardisée BIT) était égal à 8.9% pour la Belgique (9.2% Eurostat), 10.6% pour l'UE, 16.6% pour la Région de Bruxelles Capitale (ci-après notée RBC). En avril 1998 selon DB REGIO de Eurostat, le taux de chômage était égal à 9,3% pour la Belgique, 10.1% pour l'UE, 14,3%. Les figures 1 et 2 retracent les évolutions comparées du taux de chômage et du taux de non-emploi.

Pour lutter contre le chômage et favoriser l'emploi, un des piliers des politiques mises en œuvre consiste à favoriser l'employabilité. L'accent est mis sur le passage de politiques passives à des politiques actives, et sur la prévention plutôt que le traitement, en particulier pour lutter contre le chômage des jeunes et le chômage de longue durée. La section 2 de ce chapitre est consacrée à une analyse de l'ampleur et des causes du chômage à Bruxelles, en particulier chômage des jeunes et chômage de longue durée. La section 3 passe brièvement en revue les mesures de politique économique mises en œuvre pour améliorer l'emploi, et propose une évaluation de ces mesures basée sur le diagnostic préalablement défini. La section 4 conclut en dégageant les éléments qui nous apparaissent les plus importants.



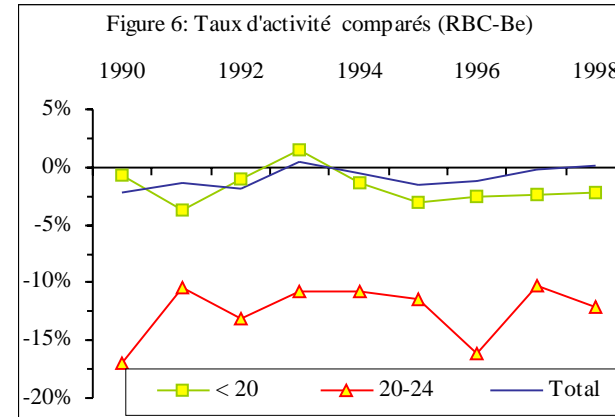
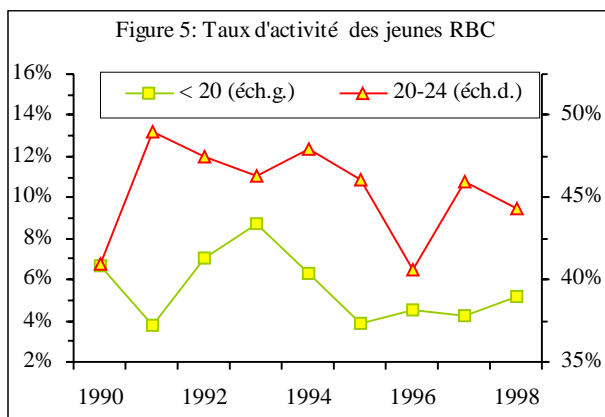
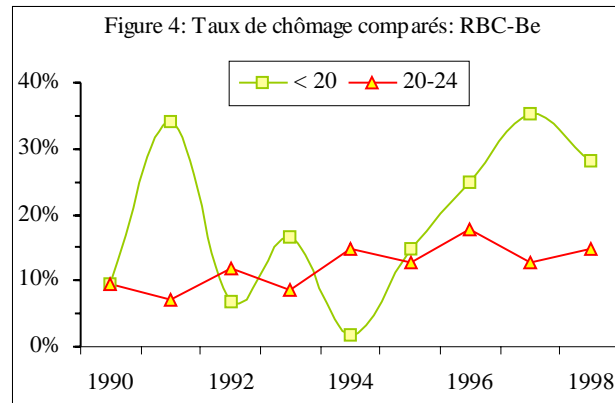
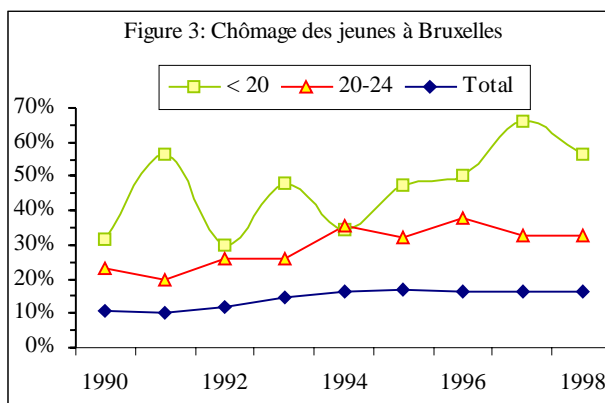
Chômage: éléments d'analyse

Chômage des jeunes

Pour l'ensemble de la Belgique, le **taux de chômage** des jeunes reste relativement faible, et bien en deçà de la moyenne européenne (en 1997, 6.8% en Belgique contre 9.8% dans l'UE). La situation est bien différente en RBC. Le taux de chômage des jeunes y est nettement supérieur à la moyenne européenne. Pour la catégorie d'âge 14-19 ans, il fluctue violemment autour d'une tendance à la hausse, et dépasse les 60% en 1997 (voir figure 2; source: Enquête sur les forces de travail, 1998, INS, Statistiques sociales). Le taux de chômage des 20-24 ans, bien que sensiblement plus faible et moins volatil, est également caractérisé par une tendance haussière, et supérieur de plus de dix points à la moyenne nationale de la même classe d'âge (cfr figure 4).

Sur la même période 1990-1998, les **taux d'activité** correspondants fluctuent chacun autour d'une moyenne stable (figure 5). On remarquera que le taux d'activité des plus jeunes (14-19) n'est pas sensiblement différent de la moyenne nationale, alors que pour la classe d'âge des 20-24 ans il est inférieur de quelque quinze points (figure 6).

Il y avait en 1998 plus de 13.2 mille jeunes de moins de 25 ans demandeurs d'emploi en RBC (soit 18% du total), contre 8 mille en 1990, 12.5 mille en 1993.



La baisse des taux d'activité, et celle induite des taux d'emploi des jeunes, est un phénomène général en Europe, et correspond au moins en partie à l'allongement des périodes de scolarité et de formation. Deux pays (Danemark et Pays-Bas) font néanmoins exception à cette tendance. Les taux d'emploi des jeunes y sont stables et élevés (resp. 69% et 56%, contre 36% pour l'UE et 25% pour la Belgique). Ces deux pays comptent également parmi les plus fortes proportions de jeunes en éducation ou formation (resp. 40% et 29%). Cette observation souligne la possibilité de combiner formation et insertion sur le marché du travail.

Chômage de longue durée et qualifications

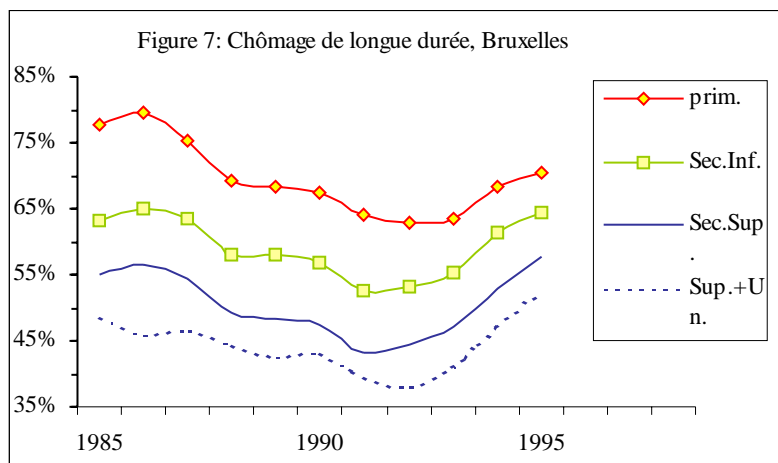
La proportion de chômeurs de longue durée (ancienneté de chômage > 1 an) dans le chômage total depuis 1985 fluctue en RBC entre 55% et 70%. C'est nettement supérieur à la moyenne européenne (48.6%), mais semblable à la moyenne belge. Le standard de référence européen est de 32% (Danemark, Finlande, Autriche). Hormis les inflexions conjoncturelles, il n'y a pas de tendance nette à la baisse.

Cause: dépendance ou caractéristiques intrinsèques?

L'apparition et la persistance d'une forte proportion de chômage de longue durée peut s'expliquer de différentes manières. L'explication retenue sera déterminante pour le choix de politiques tant préventives que curatives.

Une explication souvent avancée est celle d'une dépendance à la durée elle-même, d'un effet négatif et cumulatif de la durée du chômage sur l'employabilité du travailleur à la recherche d'un emploi (motivation, aptitude au travail, signal négatif,...). Une explication alternative est en termes de caractéristiques individuelles initiales: deviennent chômeurs de longue durée les travailleurs qui dès le départ ont des caractéristiques individuelles (qualification et expérience, motivation, localisation, situation sociale,...) telles que leur probabilité de retrouver un emploi est faible, en particulier dans un contexte macro-économique peu porteur. Ils seraient donc les premiers à pâtir d'un environnement économique fragile.

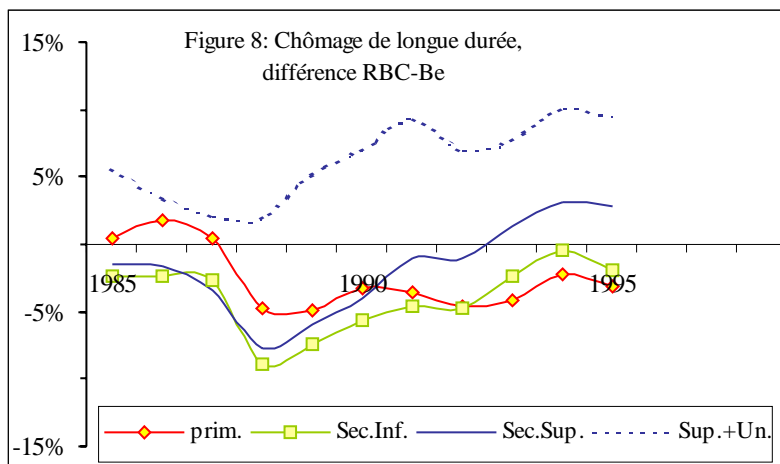
Faute de données suffisamment précises et détaillées, il est difficile de discriminer clairement entre ces deux explications. Empiriquement, on observe bien une relation négative forte entre ancienneté de chômage et taux de sortie du chômage. Cette simple observation ne suffit pas néanmoins à établir un lien de causalité entre ces deux variables, et ne prouve pas que ce soit l'ancienneté de chômage elle-même qui provoque une réduction progressive de la probabilité de trouver un emploi.



Il est intéressant à cet égard de comparer la proportion de chômeurs de longue durée dans des groupes de niveaux de qualification différents. La figure 7 retrace l'évolution de cette proportion pour quatre niveaux de qualification différents. Cette figure suggère deux choses. D'une part, elle suggère que le problème du chômage de longue durée est au moins en partie un problème de qualification, comme le suggère certaines études¹⁰; d'autre part, elle montre que l'importance du chômage de longue durée en RBC est restée quasi inchangée au cours de la période considérée.

Il est important de noter que lorsqu'on examine l'évolution de la proportion de chômeurs de longue durée par niveau de scolarité, on ne retrouve plus la similitude entre la situation en RBC et la moyenne belge qu'on observait en termes globaux. La figure 8 retrace l'évolution par niveau d'éducation de la différence observée entre RBC et Belgique. En RBC, la proportion de chômeurs de longue durée est systématiquement plus faible pour les catégories les moins qualifiées, plus forte (et l'écart va croissant) pour les plus qualifiés. Cette particularité est vraisemblablement liée à la mobilité inter-régionale de la main-d'œuvre (les "navetteurs"), plus forte pour les plus qualifiés.

¹⁰ Cockx et Dejemeppe (1999) utilisent les données disponibles sur les trajectoires et caractéristiques individuelles des chômeurs en Wallonie pour tester économétriquement les deux hypothèses. Ils concluent leur étude en soulignant le rôle probablement prépondérant des qualifications et des caractéristiques individuelles plutôt qu'un effet de la durée elle-même (voir B.Cockx et M.Dejemeppe, "Duration Dependence in the Exit Rate out of Unemployment in Wallonia: Is it True or Spurious?", mimeo, IRES, Université catholique de Louvain, 1999). Ces résultats corroborent d'autres analyses pour la Belgique et les Pays-Bas. Voir aussi Dejemeppe M. et B. Cockx (1998) "La conception des politiques en faveur de l'emploi : l'importance d'un diagnostic des causes du chômage structurel", in CIFOP (ed.), *Wallonie et Bruxelles : Évolutions et Perspectives*, Commission 4 : Portrait socio-économique de la Belgique, XIII^{ième} Congrès des Économistes belges de Langue française, Charleroi : Centre interuniversitaire de Formation permanente, 177-201.



Inadéquation de qualification ou effet d'éviction?

Reste à savoir si la difficulté des chômeurs les moins qualifiés à retrouver un emploi est le reflet d'un véritable problème structurel (inadéquations entre qualifications offertes et demandées -"skill mismatch"-), ou le reflet d'une situation caractérisée par un déficit global en postes de travail (avec proportion adéquate d'emplois plus et moins qualifiés) accompagnée d'une éviction des travailleurs moins qualifiés par les travailleurs plus qualifiés.

Plusieurs auteurs soulignent l'importance de l'effet d'éviction (voir par exemple Heylen et al., 1996)¹¹. De tels effets existent assurément. Quelle est leur importance? Cette question n'a pour l'instant pas de réponse complète, claire et définitive. On peut néanmoins ajouter les éléments d'évaluation suivants: le rapport publié par le Conseil Central de l'Economie (1998)¹² souligne l'importance de la disparition des professions qualifiées. "Il est également frappant de constater que les pertes [d'emplois] parmi les travailleurs ayant bénéficié d'un enseignement moyen ou primaire sont relativement limitées dans ces groupes [professionnels comptant une part élevée de travailleurs] hautement qualifiés, de sorte qu'il ne peut être question d'éviction que dans une mesure limitée" (CCE, op.cit., p13).

l'effet d'éviction lui-même reflète un problème d'ajustement structurel: lorsqu'un travailleur moyennement qualifié accepte un emploi peu qualifié, il accepte ce faisant un salaire plus faible que celui auquel il pourrait prétendre; le travailleur peu qualifié ainsi évincé, se trouvant au bas de l'échelle, n'a d'autre possibilité que le chômage; l'effet d'éviction lui-même traduit un problème d'inadéquation entre offres et demandes de qualifications;

diverses études au niveau européen suggèrent qu'il y a partout effets asymétriques de la croissance (déindustrialisation, mondialisation, technologie nouvelles) en faveur des plus qualifiés, soit en termes d'emploi, soit en termes de revenus; les effets sur les revenus relatifs sont notamment fonction de l'évolution de la composition de la population active (voir les estimations de Manacorda-Petrongolo, 1996, et synthèse dans Sneessens, 1999)¹³.

¹¹ F.Heylen, L.Goubert et E.Omey, "L'origine du chômage en Europe: structure de la demande de main-d'oeuvre ou problème de demande globale?", *Revue internationale du travail*, 135/1 (1996) 17-38.

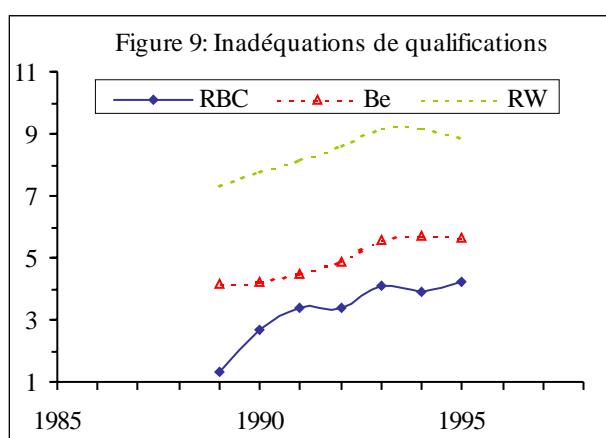
¹² "Emploi: Le marché belge du travail (II)", *Lettre mensuelle socio-économique*, Conseil Central de l'Economie, 34, mai 1998.

¹³ M.Manacorda et B. Petrongolo (1996), "Skill Mismatch and Unemployment in OECD countries", Center for Economic Performance, Discussion Paper No 307, London School of Economics (à paraître in *Economica*); H.R.Sneessens (1999) "Technological Bias and Unemployment: A Macroeconomic Perspective", paper prepared for the Xith *Séminaire franco-américain* CREST-NBER on "Information and Communication Technologies, Employment and Earnings", juin 1998, IRES DP, à paraître.

Inadéquation de qualification et travail à temps partiel

Les travaux de Sneessens et al. (1999)¹⁴ s'inscrivent dans l'optique "skill mismatch". Sur base d'une modélisation macro-économique dans laquelle les effets de contraintes de débouchés ou de main-d'œuvre qualifiée sur l'emploi sont pris en compte, ils construisent un indicateur d'inadéquation entre offres et demandes de qualifications. L'indicateur distingue deux niveaux de qualification, et mesure l'impact de ces inadéquations sur le taux de chômage agrégé lorsque, compte non tenu des différences de qualifications, le nombre total de chômeurs est égal au nombre total d'emplois vacants. Les valeurs obtenues pour la RBC, la Belgique et la Wallonie sont reproduites dans la figure 9. Les informations statistiques nécessaires pour calculer cet indice par région ne sont disponibles que depuis 1989.

On notera tout d'abord que l'effet des inadéquations entre offres et demandes de qualifications est non-négligeable et croissant¹⁵. Les informations disponibles au niveau national suggèrent une augmentation progressive à partir de la première moitié des années 70 (voir Van der Linden, 1995, chap.1.5)¹⁶. La figure suggère cependant que les inadéquations entre offres et demandes de qualification sont nettement moins marquées en RBC que dans l'ensemble de la Belgique, et surtout qu'en Région wallonne (RW), ce qui semble a priori surprenant.



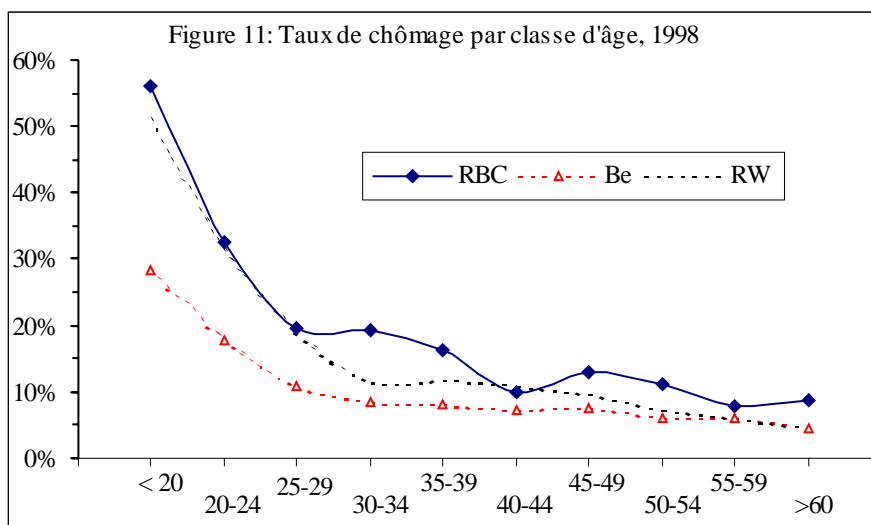
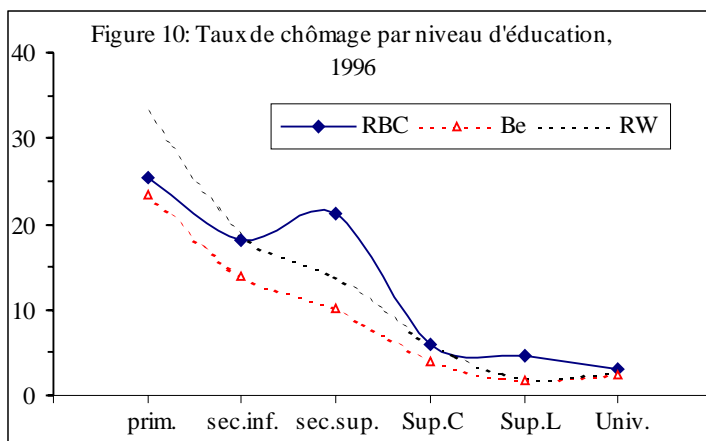
Pour mieux saisir la signification et les limites de cet indicateur, en particulier compte tenu des particularités de la RBC, il est utile de considérer une information plus désagrégée. La figure 10 illustre le lien entre niveau d'éducation et taux de chômage pour la RBC, la Belgique et la Wallonie. Dans les trois entités, on observe un lien négatif clair entre niveau d'éducation et taux de chômage. Le cas de la RBC est néanmoins particulier. Pour le niveau d'éducation le plus faible (primaire ou moins), le taux de chômage est nettement inférieur à celui observé en RW; il devient soudainement beaucoup plus élevé pour le niveau "secondaire supérieur".

La figure 10 est à mettre en regard de la figure 11, qui décrit le lien entre classe d'âge et chômage. Comme indiqué précédemment, le taux de chômage des jeunes est nettement plus élevé en RBC que pour l'ensemble de la Belgique; il en est de même pour la RW. On observe également que le taux de chômage des adultes entre 30 et 50 ans est nettement plus élevé en RBC qu'en RW, alors qu'ils sont sensiblement les mêmes pour les moins de 30 ans.

¹⁴ Sneessens H., R.Nicolini et F.Shadman-Mehta, "Innovations et chômage en Région wallonne. Aspects économiques", in *Des idées et des hommes*, Editions Academia-Bruylant, Louvain-la-Neuve, 1999.

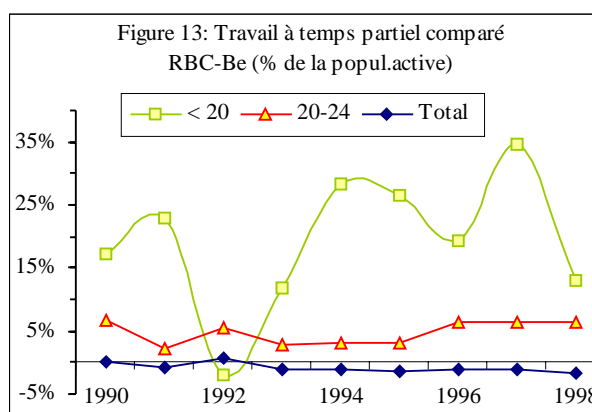
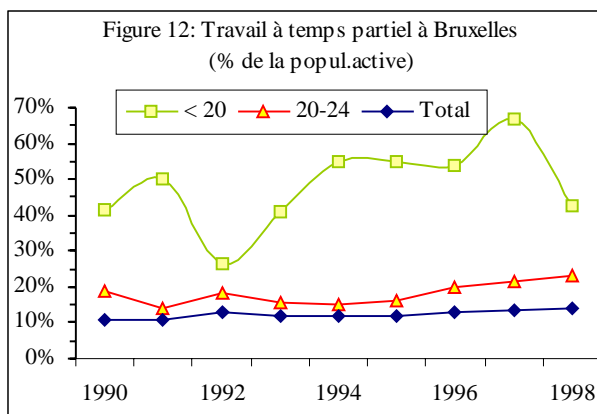
¹⁵ Ces valeurs sont bien sûr fonction de la définition du taux de chômage utilisée. Le taux de chômage régional wallon est défini par le nombre chômeurs complets indemnisés rapporté à population assurée contre chômage, base INAMI; source: ONEM. La valeur à utiliser comme référence pour la Wallonie est de 25% en 1995.

¹⁶ B. Van der Linden (ed.), *Chômage. Réduire la fracture*, De Boeck Université, Bruxelles, 1997.



L'importance du travail à temps partiel chez les jeunes en RBC pourrait expliquer ces évolutions étranges et ces différences entre régions. Les figures 12 et 13 montrent que le travail à temps partiel est quantitativement important en RBC, beaucoup plus important que dans le reste de la Belgique pour les moins de 25 ans. Les taux de chômage correspondants sont donc plus bas qu'ils ne le seraient sans l'effet "travail à temps partiel".

Cet effet "travail à temps partiel" est en soi suffisant pour expliquer l'évolution surprenante de l'indicateur d'inadéquation structurelle de la figure 9. Celui-ci distingue deux catégories de qualification seulement. La catégorie des "moins qualifiés" regroupe les niveaux d'éducation "primaire" et "secondaire inférieur". Le niveau d'éducation "secondaire supérieur", celui pour lequel le taux de chômage devient soudainement plus élevé (voir figure 10) et pour lequel l'effet "travail à temps partiel" ne joue plus (voir figure 11 à 13) est quant à lui inclus dans la catégorie des "plus qualifiés", dont le taux de chômage est ainsi poussé vers le haut. Dans le cas de la RBC, il semble clairement indiqué de distinguer plus de deux catégories de qualification, et d'analyser explicitement les déterminants du travail à temps partiel.



Conclusion

Le chômage des jeunes et le chômage de longue durée reflètent la difficulté des derniers arrivés sur le marché du travail à s'y faire une place, et la difficulté des moins qualifiés à en retrouver une. C'est un véritable problème structurel, pas simplement un problème de chômage de transition ou de temps requis pour trouver un emploi. On peut présenter les choses en termes d'effet d'éviction, mais cette éviction reflète plus un problème structurel qu'un problème conjoncturel. Il y a pour les moins qualifiés réellement un problème de demande, qui semble en RBC compensé en partie par le développement du travail à temps partiel.

Les chiffres nationaux agrégés sont trompeurs. Le Nord et le Sud de la Belgique sont caractérisés par des performances radicalement différentes. L'importance de ce déséquilibre et l'écart entre les performances de l'économie wallonne et la moyenne européenne sont masqués par les chiffres agrégés.

Politiques économiques

Il est exclu de passer en revue ici l'ensemble des mesures actuellement en vigueur ou en préparation et touchant les jeunes demandeurs d'emploi et les chômeurs de longue durée. On se reportera pour une information détaillée à l'inventaire dressé par le Conseil supérieur de l'emploi (mai 1999) ou au NAP 1999. Le but est plutôt d'essayer de dégager des grands axes de politique économique qui inspirent ces mesures, d'évaluer leur importance quantitative et leur pertinence eu égard au diagnostic dressé précédemment.

Chômage des jeunes

Plan d'accompagnement

La moitié des jeunes qui viennent sur le marché du travail trouvent un emploi dans les 6 mois. Les jeunes demandeurs d'emploi (>25 ans) qui sont de faible qualification (diplôme<CESS) et n'ont pas trouvé d'emploi après cinq mois ont depuis le 1^{er} janvier 1999 l'obligation de suivre un "plan d'accompagnement" qui proposera un parcours personnalisé destiné à accroître leur employabilité, qui peut aller d'une simple guidance à une formation intensive ou des facilités d'insertion. Sur les quelque 6000 jeunes directement concernés, la moitié environ ont commencé un plan d'action individuel (voir NAP 1999).

Formation

Les différentes formules utilisées pour encourager et faciliter l'acquisition de qualifications supplémentaires (formation en alternance, contrats d'apprentissage, stages en entreprise,...) ont comme caractéristiques communes bien sûr d'être ciblées sur les moins qualifiés, et de subventionner peu ou prou les différentes parties concernées (jeune demandeur d'emploi, opérateur de formation, entreprise) pour une période limitée. Une brève description des formules les plus significatives est donnée dans le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1: Synthèse des principales formules de formation

Intitulé	Public cible	Principes généraux	Avantage octroyés		Durée	Evaluation # bénéf.
			bénéficiaire	nature		
OISP	JDE peu qual.	conseil-orient. remise niveau, alphab. form. théor. form.prat.+stage	Organ. agréé			5500 stag.
"Apprentissage industriel"	jeun. 15-18 ou + à scolarité diffic. (env.10 000 /an)	form.théor.enseign.hor. réd. + form. prat. via contrat apprent. entrep.	Enseign.hor.réduit Entrep. agréés	org. et subv. enseign. réduct.CSS patron.		500 contr./an
Convention Emploi-Formation	JDE peu qual. dipl.< CESS 18-25 ans	formation en alternance	entreprise	réduct.CSS patron.	1 à 3 ans	938 conv. en RW en 98
Formation en alternance	JDE peu qual. 16-25 ans	Conv.emploi-form., ou contrat emploi ou apprent., ou ins.prof.	opér.enseign.th. (dont CEFA) entrep.agrèée	subv. 2x25.000/j. subv.50.000/j.	6-24 mois	500 contr. en cours
PFI (Plan format. insertion en entr.)	tout DE	contrat form.insertion; stage en entr. (évtlt opér.de form.)	stagiaire	alloc.chôm.+indem.dépl. plus part du salaire ("prime d'encourag.")	4-26 sem.	object.: 10000contr./an
EFT (entr. form. par le travail)	dipl.<CESI en difficulté (jeune ou CLD)	accomp.d'un travail product.	EFT	subv. fonctionn. + pers. encadrem.	min.300h form; max 18 mois	1700 stag. en 1997

Il n'y a jusqu'à présent pas de perspectives "naturelles" d'emploi durable à l'issue du parcours d'insertion. Le NAP 1999 indique cependant que "pour les personnes les moins qualifiées, on prévoit une formation intensive avec une perspective d'emploi."

Insertion

Ce dispositif est complété par diverses formules destinées à faciliter l'obtention d'un premier emploi (PTP - programme de transition professionnelle-, plan "avantage à l'embauche", ...). Toutes ces formules ont une caractéristique commune: l'aide à l'emploi est transitoire.

Évaluation

Il est difficile d'évaluer précisément et correctement ces politiques. Le plan d'accompagnement, les diverses formules destinées à encourager et faciliter la formation et l'insertion jouent sans aucun doute un rôle utile (encore qu'elles soient souvent méconnues ou trop peu incitatives). Sont-elles à la hauteur du défi? On a vu que le taux de chômage des jeunes en RBC restait sur une tendance haussière, à des valeurs nettement supérieures à la moyenne européenne, et ce en dépit des faibles taux d'activité et de l'importance du travail à temps partiel. Cette constatation suggère que les mesures prises n'ont pas, à ce jour, produit suffisamment de résultats.

L'analyse de la section précédente suggérait l'existence d'un véritable problème structurel, une trop faible demande pour les travailleurs moins qualifiés. La plupart des mesures restent inspirées par une logique de "chômage de transition", dans le sens où elles ont pour effet principal d'améliorer les possibilités de contact entre offreurs et demandeurs d'emploi sans véritablement changer la quantité totale d'emplois à répartir. D'où l'importance "d'effets d'aubaine." Une manière provocante (excessive et d'une certaine façon erronée) de poser la question serait: A quoi sert-il de former s'il n'y a pas de marché pour les compétences correspondantes? On ne peut tirer les fruits d'efforts de formation (et y inciter) pour les moins qualifiés que si l'on crée un marché de l'emploi pour les personnes concernées (une demande *et* une offre).

Il faut souligner que certaines propositions semblent aller dans la bonne direction, en particulier l'intention d'offrir des perspectives d'emploi (durable?) en fin de parcours d'insertion. Reste à préciser comment.

Chômage de longue durée

On distinguera trois types de mesures, accompagnement-insertion, création directe d'emploi, développements de nouveaux marchés.

Accompagnement-Insertion

La guidance des demandeurs d'emploi est facilitée via diverses initiatives telles les parcours d'insertion, MRE, CRAE, ARAE,...au-delà de ces mesures, les différents niveaux de pouvoir concernés (fédéral, régions, communautés) mettent progressivement en route une stratégie globale destinée à offrir un nouveau départ aux chômeurs de longue durée de plus de 25 ans. Comme pour les jeunes, elle se base sur l'accompagnement (plan d'accompagnement avec définition de plan d'action individualisé), la formation (cfr tableau 1, PFI et EFT), l'insertion (PTP, avantage à l'embauche, "emplois Smet", primes à l'engagement). Ici également, les formules utilisées pour favoriser la réinsertion via la possibilité d'une expérience professionnelle ou un emploi sont basées sur l'octroi de subventions transitoires.

Comme pour les jeunes, une attention toute particulière est réservée aux moins qualifiés. "On prévoit pour ce groupe un accompagnement et une formation plus intensifs, de préférence sur le lieu de travail et dans la perspective d'un emploi" (NAP 1999).

Création directe d'emplois

Il s'agit essentiellement d'emplois dans le secteur social non-marchand ou dans le secteur public.

Dans le secteur non-marchand, les initiatives principales sont les suivantes :

- FBIE : conventions conclues pour 3 ans (pas de perspectives de long terme);
- TCT : progressivement transformé en ACS;
- MARIBEL SOCIAL: octroi de réductions de charges sociales sur l'ensemble du personnel, à utiliser pour la création d'emplois.

Dans le secteur public, il s'agit essentiellement des ACS, qui jouissent d'un contrat de travail normal.

Développement de nouveaux marchés

Il s'agit des emplois de proximité (ALE, plus des projets pilotes dans le cadre du "Management centres-villes" et des agences de développement local) et de l'économie sociale (chèques-services).

ALE : quelque 15000 personnes concernées au 30 juin 1998, en majorité des femmes;
équivalant environ 2 à 3 mille emplois plein-temps;

CHÈQUES-SERVICES : la mesure a connu un succès tel que l'enveloppe budgétaire initialement allouée fut rapidement épuisée.

Évaluation

Il reste à évaluer correctement jusqu'à quel point les personnes ayant bénéficié de mesures d'accompagnement-formation-réinsertion voient leur intégration sur le marché du travail durablement modifiée, de sorte qu'il y ait (toutes autres choses égales par ailleurs) une hausse globale de l'emploi. En d'autres termes, ces mesures d'accompagnement-formation-réinsertion sont-elles de nature à véritablement accroître l'employabilité des personnes concernées?

Sans préjuger du résultat de telles analyses¹⁷, il faut garder à l'esprit les conclusions de l'analyse de la section 2. Le chômage de longue durée paraît être essentiellement la conséquence d'un problème structurel, plus que l'effet négatif de la durée du chômage elle-même sur les chances de retrouver un emploi. Dans un tel cas, des mesures d'aide transitoire à l'emploi ne peuvent être très efficaces à long terme. Les mesures transitoires (la plupart des mesures en vigueur aujourd'hui) ne trouveraient pleinement leur justification que si le diagnostic était un effet de dépendance à la durée, ce qui ne semble pas être le cas en région wallonne. Pour caricaturer la situation, l'on pourrait dire que les mesures actuelles paraissent davantage "palliatives" que préventives et curatives (Dejemeppe et Cockx, 1998, op.cit.).

¹⁷ Cockx (1999) conclut à un effet positif des formations professionnelles du FOREM. Il souligne cependant que ce taux de réussite ne peut être extrapolé et irait décroissant si le "taux de couverture" de ces formations était augmenté. "Le message est clair. Même si nous trouvons des effets très bénéfiques d'une participation à une formation FOREM, rendre cette formation accessible à un plus grand nombre de chômeurs, ce qui serait conforme aux objectifs de l'UE, ne produira pas des effets aussi bénéfiques." (B.Cockx (1999) "Les formations professionnelles du FOREM accélèrent-elles la sortie du chômage?", Etude spéciale, Service d'Analyse économique, IRES, septembre 1999).

Les mesures en faveur des emplois de proximité et de l'économie sociale ne tombent pas sous la même critique. Elles restent bien timides toutefois eu égard à l'ampleur du défi.

Activation des dépenses

Un certain nombre de mesures d'aide à la formation et à l'emploi incluent une "activation" des allocations de chômage (en particulier PTP, "emplois Smet", ALE,...).

Le NAP 1999 souligne la nécessité d'élargir et renforcer les mesures d'activation avec pour objectif de répondre à la demande croissante de services et d'augmenter les chances de réinsertion. Il ajoute "qu'il sera également veillé à ce que les mesures d'activation ne fassent pas concurrence à l'emploi régulier par une stricte sélection des emplois éligibles."

Les remarques faites antérieurement concernant les mesures en faveur de l'emploi des jeunes et des chômeurs de longue durée s'appliquent également (a fortiori) pour l'objectif d'activation des dépenses.

Conclusion

Une conclusion générale émerge : Vu la nature et l'ampleur du problème, et Vu son caractère structurel, étroitement lié à la trop faible demande d'emplois peu qualifiés, jeunes ou moins jeunes,

l'on ne pourra faire des progrès significatifs (réduire le chômage des jeunes, la proportion de chômeurs de longue durée, les trop fortes disparités infra-régionales) sans mesures d'aides à l'emploi peu qualifié à caractère permanent, impliquant inévitablement une activation accrue des dépenses, davantage de formation et davantage de perspectives d'emploi.

Chapitre 2 : Promotion et amélioration de la formation professionnelle, de l'éducation et du conseil dans le cadre d'une politique d'apprentissage tout au long de la vie¹⁸

Le nouveau règlement du Fonds social européen prévoit, parmi les missions du Fonds, de compléter et soutenir les activités des Etats-membres dans le cadre des Plans d'action nationaux pour l'emploi. Parmi les domaines d'intervention cités, un porte sur "*la promotion et l'amélioration de la formation professionnelle, de l'éducation et du conseil dans le cadre d'une politique de formation tout au long de la vie visant à faciliter et améliorer l'accès et l'intégration au marché du travail, améliorer et préserver l'aptitude à l'emploi et promouvoir la mobilité professionnelle*"¹⁹.

Cette priorité est prise en compte par le Plan belge pour l'emploi à travers diverses mesures. Celles-ci prévoient essentiellement le développement de l'offre de formation professionnelle en faveur des demandeurs d'emploi, celui de la formation continue des travailleurs, et une meilleure articulation entre formation initiale et système productif.

Le diagnostic ici établi portera sur le domaine de l'éducation (comprise comme la formation initiale, et en particulier du point de vue des liens entre éducation et travail) et celui de la formation continue des travailleurs actifs ou demandeurs d'emploi.

1. Diagnostic en matière d'éducation

Scolarité et chômage

La Belgique connaît un chômage des jeunes important, bien qu'inférieur à la moyenne communautaire. Si l'on prend pour référence la tranche d'âge 20-24 ans, on observe un taux de chômage égal à 20 %. Ce taux peut être comparé à celui des pays voisins. Il s'élève à 26,6% en France, 9,6% en Allemagne et 8,8% aux Pays-Bas (Source : OCDE ; voir indicateur 9).

Des différences significatives s'observent entre niveaux d'éducation de la population jeune. Ainsi, si l'on s'intéresse aux niveaux de formation initiale, on note que les moins qualifiés (en particulier, les jeunes ayant atteint au mieux le niveau secondaire inférieur) ont les taux de chômage particulièrement élevés.

Tableau: Taux de chômage des jeunes (20-24 ans) par niveaux de formation initiale (1996)

	Secondaire inférieur au plus	Secondaire supérieur	Supérieur non universitaire	universitaire	total
Belgique	29,7	19,1	9,7	14,6	20,0
France	37,0	23,8	20,5	17,2	26,6
Pays-Bas	11,8	6,6	-	11,6	8,8
Allemagne	15,4	8,4	7,2	-	9,6

Source: OCDE, (-) : donnée manquante.

Pour l'ensemble de la population active, les taux de chômage établis par niveau de certification décroissent au fur et à mesure que le niveau de diplôme s'élève (on compte ainsi plus de 30% de demandeurs d'emploi parmi les détenteurs d'un certificat d'enseignement primaire pour moins de 5% d'universitaires²⁰). La répartition du chômage par niveau de formation apporte une confirmation supplémentaire : 60% des chômeurs ont, au plus, un diplôme d'enseignement secondaire inférieur, alors que 10% ont un diplôme de l'enseignement supérieur²¹. Le niveau de diplôme de la population active cache une autre variable: la filière

¹⁸ Auteur : Bernard Conter sous la direction de Christian Maroy et Vincent Vandenberghe

¹⁹ REGLEMENT (CE) N°1262/1999 DU PARLEMENT ET DU CONSEIL du 21 juin 1999 relatif au Fonds social européen, JOCE L161/48, 26.06.1999.

²⁰ INS Enquêtes Forces de Travail 1996. Voir à ce sujet DEGAVRE F. et CONTER B., "Enseignement et formation: des indicateurs de résultats", in DE KEERSMAEKER M-L (dir), *Les inégalités sociales en Belgique*, EVO, Bruxelles, 1997.

²¹ Idem.

d'enseignement secondaire suivie. En effet, les taux d'accès à l'enseignement supérieur sont nettement supérieurs chez les diplômés de l'enseignement secondaire général.

Ces chiffres montrent que certains niveaux de diplôme semblent peu efficaces du point de vue de l'insertion professionnelle. Le diagnostic ne peut cependant s'arrêter à un indicateur global. L'étude de deux types d'éléments doit contribuer à une analyse plus nuancée : les stratégies des étudiants (et des familles) face à la scolarité, en particulier quant aux choix de filières ou à la poursuite des études (prolongation des études au-delà de la scolarité obligatoire ou de l'enseignement secondaire, inscription dans des filières générales ou qualifiantes,...), et les stratégies du système éducatif en termes de valorisation de filières et de développement de modalités d'apprentissages en lien avec le système productif (développement de formations en alternance). Il s'agira plus globalement de s'interroger sur la nature et l'évolution du lien entre enseignement et système productif. Deux constats complémentaires doivent être établis: celui d'une élévation générale du niveau des diplômés dans un contexte de hiérarchisation de filières, et celui d'une crise de l'enseignement secondaire qualifiant.

L'étude des taux de scolarité de plusieurs cohortes scolaires indique un allongement spontané de la scolarité depuis le début des années septante. Le taux de scolarité à 17 ans était de 76 % pour la cohorte de jeunes nés en 1965, il est de 90% pour les jeunes nés dix ans plus tard²². Ce phénomène qui s'est développé dans un contexte de chômage massif résulte des stratégies individuelles d'accès à l'emploi : des études sur l'insertion des jeunes à la sortie de l'enseignement ont montré que ceux-ci restent plus longtemps à l'école non pour obtenir de meilleurs emplois mais pour augmenter leurs chances d'accéder à un emploi²³.

Scolarité et hiérarchies

La généralisation de la scolarité n'a cependant pas pour corollaire l'égalité des chances entre élèves. Des différenciations entre jeunes d'origine sociale différentes ou entre filles et garçons se marquent au travers des choix scolaires, des redoublements et des modalités de réorientation²⁴. Il convient par ailleurs de noter que la croissance des taux de scolarité ne s'est pas traduite par une évolution uniforme des effectifs des différentes filières de l'enseignement secondaire²⁵. L'enseignement technique a ainsi vu décroître ses effectifs au contraire de l'enseignement général ou de l'enseignement professionnel.

Plusieurs indices de hiérarchisation des filières d'enseignement secondaire peuvent être cités.

La filière générale constitue une filière de référence pour l'ensemble des filières. Les filières techniques et professionnelles ont été créées par séparation du monde productif. Tant les lieux d'apprentissage que les modèles éducatifs développés dans ces deux filières témoignent de leur évolution en référence au modèle de l'enseignement général²⁶.

Les processus de sélection à l'œuvre dans le système scolaire orientent les élèves en difficulté d'apprentissage de l'enseignement général vers l'enseignement technique, puis l'enseignement professionnel. La répartition des effectifs par année scolaire et par filière montre qu'un grand nombre d'élèves débutent les études secondaires dans l'enseignement général pour être ensuite réorientés²⁷.

Les filières techniques et professionnelles concentrent ainsi le plus d'élèves en retard dans leur scolarité (redoublements). Mais ces filières sont également celles où les taux de certification (c'est à dire la proportion d'élèves sortant avec diplôme) sont moins élevés²⁸. On trouve donc dans la filière générale de l'enseignement secondaire à la fois le plus grand nombre d'élèves sans retard et les élèves ayant la plus grande probabilité de sortir diplômés²⁹.

Scolarité et insertion professionnelle

²² CABITSIS S, FUSULIER B, et al., *Prolongation de la scolarité obligatoire: 10 ans après*, UCL-ULB, Ulg, 1994. Voir également l'Indicateur 1: évolution du nombre d'inscriptions selon le niveau, la forme et la filière d'enseignement, et l'Indicateur 5: proportion des effectifs de l'enseignement technique et professionnel par rapport au général.

²³ VANHEERSWYNGHELIS A., "Trajectoires scolaires, prolongation de la scolarité et insertion professionnelle des jeunes", in *Critique régionale* n°26-27, 1998, pp. 37-58.

²⁴ Idem.

²⁵ Voir à ce propos MAROY C, FUSULIER B, "Institutionnalisation et marginalité: la place de la formation en alternance en Communauté française de Belgique", in *Critique régionale* n°26-27, 1998, pp.77-120.

²⁶ Idem.

²⁷ Idem.

²⁸ DEGAVRE F., CONTER B., Op. cit.

²⁹ Voir l'Indicateur 2: évolution du retard scolaire dans les filières techniques et professionnelles par rapport à la filière générale.

L'investissement des élèves et des parents dans la prolongation de la scolarité est-elle pertinente du point de vue de l'insertion des jeunes dans l'emploi ? Des différences significatives apparaissent-elles entre les deux formes d'enseignement qualifiant (filiales techniques et professionnelles préparant à l'exercice d'une profession) ? L'absence de dispositif permanent d'observation de l'entrée dans la vie active ne permet pas de donner une réponse totalement fiable à la question.

Différentes enquêtes réalisées auprès de cohortes de jeunes permettent d'apporter des éléments de réponses significatifs³⁰. Deux types de données illustreront notre propos: les premières portent sur l'insertion professionnelle des jeunes à la sortie des études, les deuxièmes indiquent les différences de gains salariaux selon le niveau de diplôme.

Les enquêtes d'insertion des jeunes montrent que le niveau de diplôme des jeunes demandeurs d'emploi est déterminant de l'accès à l'emploi mais n'en constitue pas le seul élément. Les taux de chômage féminins sont systématiquement supérieurs aux taux masculins indépendamment du niveau de diplôme.

Les taux de chômage des jeunes sortant de l'école sont d'autant plus élevés que leur niveau de certification est bas. Mais le taux de chômage n'est pas un indicateur suffisant pour apprécier l'insertion des jeunes ; il ne prend pas en compte la stabilité des trajectoires, la nature et la durée des emplois occupés. Les études de trajectoires montrent que les itinéraires des jeunes sont surtout marqués par l'instabilité, que les premiers emplois sont souvent des emplois précaires et à temps partiel. Avec le temps, l'emploi masculin à temps plein augmente, à l'inverse de l'emploi féminin à temps partiel qui reste constant, voire augmente.

Le niveau de formation et le sexe sont donc les principaux déterminants de l'insertion mis en évidence par les études de trajectoires professionnelles réalisées en Belgique. Un niveau élevé de formation augmente les chances d'échapper au chômage mais ne constitue pas une garantie, en particulier contre le chômage de courte durée. La filière d'étude n'apparaît pas, dans les études wallonnes comme un déterminant des taux d'insertion.

D'autres études ont mis en évidence un ensemble plus complexe de déterminants. Ainsi, dans la communauté flamande de Belgique, les services du chômage étudient de façon régulière les taux de chômage des sortants du secondaire. Les données produites indiquent que les taux de chômage des jeunes, 10 mois après leur sortie de l'école, sont moins élevés pour les diplômés de l'enseignement qualifiant (de 19 à 30% selon le sexe et la filière technique ou professionnelle) que pour les diplômés de l'enseignement général (34%)³¹.

2. Diagnostic en matière de formation continue des travailleurs

La formation professionnelle peut également être envisagée dans une optique de prévention du chômage, de développement personnel ou d'amélioration des performances de la main d'œuvre en emploi.

Qu'en est-il de la participation des adultes à la formation continue en Belgique et en Belgique francophone en particulier? Cette participation est-elle en croissance et comparable à celles d'autres pays européens? Certaines catégories de travailleurs participent-ils davantage à la formation? Les efforts des entreprises en matière de formation sont-ils équivalents à ceux des entreprises des pays voisins?

S'il n'existe pas de données officielles sur la participation des adultes à la formation en Belgique, deux enquêtes permettent d'évaluer ce niveau de participation: les enquêtes sur les forces de travail (cfr. supra) et l'enquête force sur les efforts de formation des entreprises.

Dans les informations fournies par les enquêtes sur les forces de travail (EFT), on entendra par 'adulte' les individus de plus de trente ans. La participation des adultes à la formation est en croissance en Belgique: elle s'élève à 1,72% en 1997 pour 1,4% trois ans plus tôt.

Cette participation est également très inégale. Pour mettre en évidence cette inégalité, nous prendrons en compte des critères individuels (âge, sexe), mais aussi des critères d'inscription structurelle des individus (région, entreprise, secteur d'activité).

³⁰ VANHEERSWYNGHELIS A, Op.Cit.

³¹ VANDERLINDEN (Ed), *Chômage. Réduire la fracture*, De Boek, Bruxelles, 1996. Les données montrent également une situation plus défavorable des filles.

Ainsi, si l'on prend en compte les adultes en emploi, on observe que les hommes ont en général plus de chances de participer à une action de formation continue que les femmes (voir indicateur 13 et encadré). Cette différence apparaît dans toutes les régions du pays et en particulier en Wallonie où l'écart de participation entre hommes (3,18%) et femmes (2,2%) est la plus élevée.

Des différences de participation des adultes à la formation apparaissent également selon la région considérée. Si la participation des adultes en Wallonie (1,8%) est proche de la moyenne nationale, cette dernière est très nettement "tirée vers le haut" par la région bruxelloise où la participation des adultes atteint 3,5% (en 1996).

Il importe également de comparer le niveau de participation des adultes à la formation en Belgique francophone à celui des pays voisins; cette comparaison est établie dans le tableau suivant. Il y apparaît un clivage Nord-Sud de l'Europe en matière de formation, la population active scandinave étant plus impliquées dans des démarches de formation que la population méditerranéenne. Mais ce tableau montre principalement que la participation à la formation en Belgique est largement sous la moyenne européenne, tant en ce qui concerne l'ensemble des adultes que les adultes en emploi.

Tableau 1.: taux de participation des adultes selon le pays de l'U.E.

	Ensemble des adultes	Adultes en emploi
Danemark	11.8%	16,2
Suède	11.7%	17,6
Finlande	10.7%	16,7
Pays-Bas	8.6%	11,6
Royaume-Uni (*)	7.4%	11,8
Autriche	4.8%	7,5
UNION EUROPÉENNE	3.6%	5,6
Irlande	3.1%	5,2
Allemagne	2.7%	3,6
Italie	1.9%	3,1
Belgique	1.7%	2,7
Espagne	1.7%	2,1
Luxembourg	1.5%	2,6
Portugal (*)	1.4%	2,1
France (*)	1.3%	1,6
Grèce	0.3%	0,4

Source: Eurostat EFT 1996

(*) Pour la France, le R-U et le Portugal, l'information n'a été collectée que si la formation est en cours à la date de l'enquête.

Pour la France, " formation uniquement en entreprise non couverte ".

Si l'on distingue dans la population adulte, les travailleurs occupés, les demandeurs d'emploi (définition BIT) et les inactifs, on observe que la probabilité pour un demandeur d'emploi ou un inactif de suivre une formation professionnelle est plus élevée en Belgique que dans l'ensemble des pays de la Communauté. A l'inverse, les chances de participation des travailleurs occupés sont moindres (voir indicateur 17). Ceci nous amènera à affiner notre diagnostic en ce qui concerne la participation des travailleurs à la formation organisée par les entreprises.

Les enquêtes sur les forces de travail réalisées au niveau européen permettent également d'identifier quelques déterminants de la participation des travailleurs à la formation. La participation plus importante des hommes a déjà été mise en évidence. Des données sur l'âge des bénéficiaires de formation et leurs niveaux de qualification complètent ces informations.

Ainsi, les travailleurs les plus jeunes ont plus de chances de suivre une formation que leurs aînés. Cette tendance s'observe tant pour la Belgique que pour l'ensemble de la communauté, mais à des niveaux différents. Les taux de participation des adultes en emploi de 30 à 39 ans, variant selon la région, sont jusqu'à deux fois plus élevés que ceux des plus de 50 ans.

Par ailleurs, plus on est diplômé, plus les chances d'accès à la formation sont élevées. En effet, 4.7% des personnes issues de l'enseignement supérieur (CITE) ont bénéficié d'une formation, alors que cette proportion n'atteint pas 1% des personnes possédant un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Cette inégalité est d'autant plus flagrante qu'au sein de la population active, cette dernière catégorie de diplômés est largement la plus importante. Les taux de participation des adultes à la formation selon le niveau de qualification sont présentés dans le tableau suivant.

Tableau 2 Formation des adultes ayant un emploi par niveau d'éducation (1996)

	Eur 15	B	DK	D°	EL	E	F*	IRL	I	L	NL*	A	P*	S	UK
Sec. infér. (CITE 0-2)	2,6	0,8	6,4	1,2	-	0,6	0,7	2,3	1,0	1,3	6,7	3,7	0,7	10,8	7,1
Sec. Sup. (CITE 3)	5,5	2,7	14,4	3,0	0,6	3,6	1,5	5,3	4,9	3,1	12,5	6,6	6,6	17,4	10,9
Ens. Supér. (CITE 5-7)	10,8	4,7	24,1	6,5	1,2	5,6	3,6	8,6	7,5	4,4	15,7	13,8	6,9	24,5	21,1

*L'information sur la participation à une formation n'est collectée que si celle-ci est en cours à la date de l'enquête.

En France, les formations uniquement en entreprise sont non couvertes. (1995)

Source : Eurostat EFT 1996.

On constate par ailleurs que ce sont les professions dites intellectuelles et scientifiques qui participent davantage à des activités de formation alors que les ouvriers et les agriculteurs y participent le moins. L'ancienneté dans l'emploi semble également être un déterminant de la participation à la formation professionnelle continue: les travailleurs occupés depuis moins de deux ans dans leur entreprise sont 3.9% à se former, alors que ceux disposant d'une ancienneté supérieure à cinq ans ont un taux de participation de 2.5%.

L'investissement des entreprises pour la formation professionnelle des travailleurs constitue donc un des éléments clé de ce diagnostic. Si quelques données exhaustives seront à l'avenir disponibles grâce au Bilan social, l'enquête CVTS (Continual Vocational Training survey) réalisée en 1994 dans le cadre du programme européen FORCE constitue une référence utile pour apprécier l'effort de formation des entreprises. Le volet belge de cette enquête a porté sur 1100 entreprises de plus de 10 travailleurs, (hors administration publique, santé et éducation) et sur les activités de formation développées à l'initiative des entreprises au cours de l'année civile 1994. L'enquête distingue les entreprises "formatrices", dont les membres participent à des activités de formation, et les entreprises non formatrices.

La mise en relation des statistiques générales sur les entreprises en Belgique et celles issues de l'échantillon des entreprises formatrices permet d'apprécier si les entreprises sont davantage formatrices dans l'une ou l'autre région du pays. La répartition des entreprises formatrices en Belgique est la suivante: 13.7% à Bruxelles, 63.7% en Flandre et 22.5% en Wallonie, alors que la répartition de l'ensemble des entreprises est de 10% à Bruxelles, 66.4% en Flandre et 22.6% en Wallonie. En mettant en perspective ces données, il est possible de calculer une proportion régionale d'entreprises formatrices. Ceci indique que les entreprises bruxelloises sont plus formatrices(63.1%) que la moyenne nationale (46.1%) et que les régions wallonne et flamande comptent une proportion semblable d'entreprises formatrices (respectivement 44.2 et 44.1%).

Cette enquête apporte par ailleurs des données sur le *taux d'accès moyen des travailleurs à la formation* (défini comme le nombre de travailleurs bénéficiant d'une formation rapporté à l'effectif total des travailleurs), à l'*espérance moyenne de formation* (nombre total d'heures de formation dispensées rapporté au nombre total de travailleurs), et au *coût moyen* de la formation (exprimé en pourcentage de la masse salariale totale). Ces données, présentées dans le tableau suivant, montrent de fortes disparités régionales tant en ce qui concerne le nombre de bénéficiaires que la durée moyenne ou le coût moyen de formation *au sein des entreprises formatrices*. Si la situation de la Région bruxelloise est fort proche de la moyenne nationale, celle de la Wallonie est, du point de vue de ces trois indicateurs, clairement la plus défavorable.

Tableau 3: Taux d'accès moyen, espérance de formation et coût moyen de la formation en pourcentage de la masse salariale selon la région. Entreprises formatrices.

	Taux d'accès moyen (%)	Espérance annuelle moyenne de formation (nbr d'heures)	Coût moyen de la formation (% masse salariale)
Belgique	35.3 %	17.9 h	1.78 %
Wallonie	21.2 %	9.2 h	0.90 %
Flandre	39.9 %	20.9 h	2.12 %
Bruxelles	37.1 %	18.3 h	1.64 %

Source : ICHEC-CVTS 1993

Si les enquêtes sur les forces de travail ont montré que les entreprises wallonnes n'étaient pas moins formatrices que les entreprises flamandes, cette enquête CVTS montre que les efforts de formation des entreprises seraient plus intensifs en termes de nombre de bénéficiaires, de durée et de coût, en Flandre. Ces données sur les efforts de formation des entreprises belges peuvent aussi être mises en perspective avec la situation des différents pays européens. La Belgique se situe également de ce point de vue sous la moyenne européenne (Région bruxelloise exceptée) comme l'indique le tableau suivant.

Tableau 4: Part des entreprises formatrices, probabilité d'être dans une entreprise formatrice, part du personnel en FPC par pays

	Taux d'entreprises formatrices	Probabilité d'appartenir à une entreprise formatrice	Part du personnel participant à des cours de FPC	
			Entreprises formatrices	Ensemble des entreprises
Danemark	86.8%	93%	37%	34%
Allemagne	85.3%	96%	25%	24%
Royaume-Uni	81.6%	93%	41%	39%
Irlande	76.8%	87%	49%	43%
France	62.4%	87%	42%	36%
Luxembourg	60.3%	80%	30%	24%
EUR 12	57.4%	82%	35%	28%
Pays-Bas	56.1%	82%	32%	26%
Belgique (Wall, Flandr, Bxl)	45.9% (44.1%, 44.2%, 63.1%)	67%	41% (*)	25% (*)
Espagne	26.5%	57%	36%	20%
Grèce	16.4%	54%	24%	13%
Italie	15.0%	53%	27%	14%
Portugal	13.1%	39%	35%	13%

Source : ICHEC-CVTS 1993 et Eurostat, 1997.

(*) Le traitement statistique d'Eurostat fait apparaître des données différentes de ICHEC CVTS 1993 (respectivement 35,3 et 16,3%) ; les auteurs suggèrent de se rapporter aux données Eurostat pour les comparaisons internationales.

Le diagnostic doit enfin aborder la question de l'égalité des chances d'accès à la formation au sein des entreprises. Les données de l'enquête CVTS complètent utilement de ce point de vue celles des enquêtes sur les forces de travail.

Le niveau de la participation des travailleurs à la formation n'est pas indépendant de la taille de l'entreprise. En Belgique, comme d'ailleurs en Europe, les salariés d'une entreprise de moins de 100 personnes ont au mieux deux fois moins de chance de suivre une formation que les travailleurs des entreprises de plus de 500 personnes. Les travailleurs des premières ont une chance sur six de participer à une formation, alors que les salariés des secondes en ont presque une chance sur deux (voir indicateur 26).

La proportion d'entreprises formatrices varie très fortement d'un secteur à l'autre. En Belgique, les secteurs les plus formateurs sont ceux de l'intermédiation financière et de ses services auxiliaires (100% des entreprises forment leur personnel), de la vente et de la réparation de véhicules (65,7%). A l'opposé, les secteurs de la construction (33,6%), de l'alimentation (28,4%) et du textile et cuir (25%) sont les secteurs dans lesquels la proportion d'entreprises formatrice est la plus faible.

Mais au-delà de la proportion d'entreprises formatrices par secteur, le pourcentage de salariés suivant, au sein des différents secteurs, des actions de formation est beaucoup plus révélateur des inégalités de chance d'accès.

Ainsi, si l'ensemble des entreprises du secteur de l'intermédiation financière forme son personnel, la proportion de salariés ayant accès à ces formations est de 30%. Cette part de salariés formés s'élève à 22,3% dans les secteurs de la vente et réparation de véhicules, 15,5% dans le transport, 11,8% dans l'énergie, 9,6% dans l'industrie et 4,4% dans la construction. Tous secteurs confondus, la proportion de salariés ayant accès à la formation est de 16,3%.

Comme pour l'ensemble de la population active, on observe chez les travailleurs occupés des distinctions importantes dans l'accès à la formation.

La situation des femmes est défavorable, tant en ce qui concerne l'accès à la formation (36,2% contre 33,4% des hommes au sein des entreprises formatrices), que pour l'espérance moyenne de formation (21,7heures pour les hommes; 16,3 heures pour les femmes dans les entreprises formatrices).

De même, si l'on distribue par classe d'âge les travailleurs ayant bénéficié de formations initiées par les entreprises et que l'on compare cette distribution à celle de l'ensemble des salariés, on observe à nouveau que les jeunes travailleurs bénéficient davantage des actions de formations (ils sont surreprésentés dans la distribution des bénéficiaires de formation par rapport à leur proportion dans l'ensemble des salariés), en particulier pour les moins de 25 ans et les 25-34 ans.

L'enquête CVTS permet enfin de comparer la distribution des travailleurs par grande catégorie de qualification dans les entreprises en général et la distribution des mêmes catégories parmi les participants à une formation : les cadres et les employés ont un accès favorisé aux formations tandis que les ouvriers ont moins de chance de participer à des formations³².

Tableau 5 : Distribution de la population totale des travailleurs et des travailleurs bénéficiaires de formation, par qualification – Belgique

	Cadres	Employés	Ouvriers	Total
Participants à la formation	21,7%	54,3%	24%	100%
Ensemble des travailleurs	12,7%	43,4%	43,9%	100%

Source : ICHEC- CVTS, 1993 et INS EFT 1996

De plus, les taux d'accès moyen à la formation donnent pour les trois catégories les valeurs suivantes: 45,1% pour les cadres, 41% pour les employés et 15,4% pour les ouvriers. Les espérances moyennes de formation calculées sont 32,1 h pour les cadres, 20,7 h pour les employés et 8,1 h pour les ouvriers.

3. Perspectives

Ce diagnostic a mis en évidence les principales lacunes des systèmes d'enseignement et de formation continue en Belgique francophone. Si l'on trouve en Belgique un des taux d'accès à l'enseignement supérieur les plus élevés du monde, la proportion d'élèves ayant pour diplôme terminal le secondaire supérieur est relativement faible.

Ceci témoigne de la crise de l'enseignement secondaire qualifiant. Peu efficaces en termes d'insertion professionnelle, ses filières se caractérisent par une faible valorisation au sein du système éducatif comme au sein du monde économique: les élèves y accèdent par relégation, les formes d'alternance sont peu développées et la reconnaissance par le marché, traduite en termes d'embauche et de salaires, est faible.

De même, les dispositifs de formation en alternance, développées dans le cadre de la prolongation de la scolarité obligatoire, bien qu'accueillant toujours plus d'élèves, restent marginales au sein du système éducatif et ne bénéficient pas d'un investissement significatif de la part des entreprises. Le niveau de diplôme est l'un des principaux déterminants de l'accès à l'emploi en fin de scolarité; il le reste au cours de la vie active. Diverses politiques ont développé les dispositifs d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi. S'il est difficile d'établir l'effet net de ces politiques, la faible efficacité des formations en termes d'insertion est flagrante.

La formation professionnelle est aujourd'hui au centre de tous les discours. Il semble en effet que la participation des adultes belges soit en croissance en Belgique au cours de ces dernières années. Cette participation reste cependant largement inférieure à la moyenne européenne. Une explication possible tient au niveau de l'effort de formation des entreprises belges. A l'exception de la région bruxelloise, les entreprises de Belgique développent moins d'effort pour la formation que leurs concurrentes étrangères, que ce soit en termes de nombre de salariés, de durée de formation ou de budget.

Par ailleurs, l'accès à la formation se caractérise par de profondes inégalités tant liées à des caractéristiques personnelles des bénéficiaires qu'à des variables structurelles: le sexe, l'âge, la taille de l'entreprise, la région, le secteur d'activité sont autant de facteurs discriminant l'accès à la formation continue.

Face à ce constat, il est difficile d'évaluer les stratégies développées par les autorités publiques dans le cadre du plan belge pour l'emploi, et ce pour plusieurs raisons. Les mesures proposées sont pour la plupart récentes et ne font pas l'objet d'évaluation systématique. Il est en effet trop tôt pour évaluer, par exemple, les effets de la CCPQ, du chèque formation ou encore du plan insertion-formation, voire même du dernier accord interprofessionnel.

Mais plus fondamentalement, les mesures proposées semblent par trop limitées et parcellaires par rapport aux données structurelles qui reproduisent les situations défavorables énumérées dans ce rapport. Ainsi par exemple, un incitant financier aux PME peut-il suffire à modifier structurellement l'offre de formation de l'ensemble des entreprises et en renverser la distribution inégalitaire? L'impact du Plan belge pour l'emploi sur les faiblesses structurelles du système d'éducation et de formation sera difficile à apprécier.

³² Soulignons cependant les exceptions des industries manufacturières et de la construction pour lesquelles ce sont les ouvriers et les employés qui bénéficient le plus des formations.

Bibliographie

- AMROUNI I, "L'accès des jeunes adultes à un premier emploi stable", in *l'enseignement supérieur: cheminements de formation et insertion professionnelle, actes de la journée d'études lasmas-Céreq, Strasbourg, mai 1998.*
- CABITSIS S, FUSULIER B, et al., *Prolongation de la scolarité obligatoire: 10 ans après, UCL-ULB, Ulg, 1994.*
- Commission européenne, *L'emploi en Europe 1998, OPCE, Luxembourg, 1999.*
- CONTER B., DEGAVRE F., "Enseignement et formation en communauté française: des indicateurs de résultats", in De Keersmaeker (dir), *Les inégalités sociales en Belgique, EVO, Bruxelles, 1997.*
- CONTER B., HECQ C., PLASMAN o., "Insertion professionnelle: suffit-il de former?", in *Wallonie n° 53, juillet 1998.*
- De Brier C, Meuleman F, *Résultats finaux de l'enquête FORCE sur la formation professionnelle continue en entreprise, ICHEC, Bruxelles, 1996.*
- GIRSEF, IAG, IRES (UCL), *La formation et l'adaptation des travailleurs aux mutations industrielles. Évaluation intermédiaire des programmes Objectif 4 et ADAPT en Belgique francophone, ronéo, Louvain-la-Neuve, avril 1999.*
- Gouvernement belge, *Investing in People and Jobs. Belgian National Action Plan for employment, Bruxelles, 1998.*
- INS, *Enquêtes sur les forces de travail 1996, Bruxelles, 1997.*
- Letier A, *La formation en alternance en Communauté française, Mémoire FOPES-UCL, Louvain-la-Neuve, 1994.*
- MAROY C, FUSULIER B, "Institutionnalisation et marginalité: la place de la formation en alternance en Communauté française de Belgique", in *Critique régionale n°26-27, 1998, pp.77-120.*
- MAROY C. et CONTER B., "Développement et régulation de la formation professionnelle continue", in *Ouvrage collectif, Des idées et des hommes. Pour construire l'avenir de la Wallonie et de Bruxelles, Bruylant-UCL, 1999.*
- Ministère de l'Emploi et du Travail, *La politique fédérale de l'emploi 1998, Bruxelles, 1999.*
- SIMOENS P, DENYS J, DENOLF L, *Les entreprises et le recrutement en Belgique, HIVA-KUL, Leuven, 1997.*
- THIERY F, ZACHARY M-D, DE VILLE Ph, VANDENBERGHE V, "Les enjeux du développement de l'enseignement supérieur sur fond de crise de l'enseignement qualifiant", in *Ouvrage collectif, Des idées et des hommes. Pour construire l'avenir de la Wallonie et de Bruxelles, Bruylant-UCL, 1999.*
- VANDERLINDEN B., "formations professionnelles, sortie du chômage et durée de l'embauche", in *Les grandes interrogations de l'an 2000: croissance, emploi, sécurité sociale. 12^{ème} congrès des économistes de langue française, CIFOP, Charleroi, 1996*
- VANDERLINDEN B.(Ed), *Chômage. Réduire la fracture, De Boek, Bruxelles, 1996.*
- VANHEERSWYNGHELIS A., "Trajectoires scolaires, prolongation de la scolarité et insertion professionnelle des jeunes", in *Critique régionale n°26-27, 1998, pp. 37-58.*

Chapitre 3 : La promotion de l'égalité des chances pour tous dans l'accès au marché du travail⁽¹⁾

Ce domaine s'adresse à deux catégories de publics : d'une part, les personnes handicapées physiques, psychiques, mentaux ou sensoriels et d'autre part, les personnes exclues ou menacées d'exclusion du marché du travail. Nous distinguons ces deux types de publics car leurs besoins et leur situation sur le marché de l'emploi sont fort différentes et donc a fortiori les solutions apportées doivent également s'adapter à leurs situations respectives en fonction des potentialités du marché du travail.

1. La problématique de l'intégration de personnes handicapées

Les demandeurs d'emploi à aptitude réduite

Le public visé est ici les personnes handicapées souffrant de handicaps physiques, psychiques et mentaux. Le ciblage de ce public se heurte à une série de difficultés liées à la variété des définitions utilisées par les différents organismes qui sont concernées par les personnes handicapées (Agence wallonne et Fonds Bruxellois pour l'intégration des personnes handicapées, ONEM, Prévoyance sociale, etc.). Généralement cette définition repose sur les critères administratifs prévus pour l'octroi de prestations déterminées. Nous avons choisi un indicateur disponible à l'Office national de l'emploi (ONEM). Il s'agit du nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emplois (CCI-DE) à aptitude réduite. Celui-ci reprend l'ensemble des personnes handicapées demandeuses d'emploi. Il s'agit des CCI-DE à aptitude partielle et des CCI-DE à aptitude très réduite.

Les CCI-DE à aptitude partielle ont des aptitudes physiques légèrement inférieures aux exigences habituelles de la profession ou pour lesquels des facteurs caractériels ou moraux constituent un handicap sérieux à leur réintégration dans le cycle normal de la production ou encore ceux dont le remplacement est conditionné par une réadaptation professionnelle ou fonctionnelle. Les CCI-DE à aptitude très réduite sont les personnes handicapées physiques ou déficients mentaux pour lesquels une réadaptation fonctionnelle et/ou professionnelle ne peut être envisagée et qui ne peuvent que très difficilement être réintégrés dans le cycle normal de la production.

Tableau : Évolution de la part des CCI-DE à aptitude réduite dans l'ensemble des CCI-DE de 1990 à 1998 par sexe et par région.

Personnes handicapées DDE (% du total)	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Belgique	9.2	8.9	8.3	7.5	7.1	7.1	6.7	6.7	7.1
Bruxelles	2.6	2.6	2.4	2.2	2.1	2.2	2.3	2.5	2.6
Flandre	12.2	11.7	10.5	8.9	8.3	8.2	7.1	7.2	7.8
Wallonie	8.2	7.9	7.7	7.6	7.3	7.3	7.5	7.5	7.9
Wallonie hors Hainaut	9.1	8.7	8.3	8.1	7.6	7.5	8.1	8.1	8.4

Source : ONEM, calculs FTU-DULBEA

La part des personnes handicapées parmi les demandeurs d'emploi est passée entre 1990 et 1998 de 9.2% à 7.1% au niveau belge. Cette diminution peut être attribuée à la Région flamande. En Wallonie, cette proportion a faiblement diminué et à Bruxelles, elle est restée tout à fait stable au cours de la période. On observe qu'à Bruxelles, la part des personnes handicapées parmi les demandeurs d'emploi est nettement inférieure à celle des deux autres régions : elle est de 2,6% contre 8,4% en Wallonie et 7,8% en Flandre.

Si l'on regarde le nombre total de chômeurs complets indemnisés à aptitude réduite, la dichotomie entre d'une part la Région flamande et d'autre part la Région wallonne et la Région bruxelloise est frappante. En Flandre, ils sont passés de 17.510 à 12.721 unités (diminution de 27%) alors qu'à Bruxelles, ils sont passés de 1.047 à 1.510 unités (augmentation de 41%), en Wallonie de 12.082 à 16.110 (augmentation de 33%) et en Wallonie hors Hainaut de 7.270 à 9.136 (augmentation de 26%).

⁽¹⁾ Auteur : Cécilia De Decker, Deloitte&Touche/Cemac

Par ailleurs, le nombre de personnes handicapées bénéficiant d'allocations de remplacement de revenu et d'intégration ne font que croître. En Communauté française, ils sont passés de 43.516 à 48.948.

Ces chiffres montrent qu'un nombre important de personnes handicapées se trouvent en dehors des circuits d'insertion professionnelle. .

L'emploi des personnes handicapées

Plusieurs types de mesures ont été prises afin de favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées : aménagements de poste de travail et subsides à l'emploi ordinaire, emplois protégés dans les entreprises de travail adapté, quotas dans le secteur public.

Nous ne disposons d'aucune information sur les personnes handicapées employées sans aucune intervention étatique dans le secteur ordinaire. En Wallonie en 1997 à peine plus de 1.000 personnes handicapées étaient employées avec une aide à l'emploi (Convention 26, primes de compensation). Dans les entreprises de travail adapté, 5.744 personnes handicapées étaient employées en Wallonie et 1.571 à Bruxelles. Ces chiffres restent stables au cours des années car l'entreprise de travail adaptée est agréée et subventionnée pour un quota fixé qui de manière globale ne varie pas beaucoup d'une année à l'autre.

« L'emploi protégé fait l'objet d'un débat animé mais souvent caricatural. Les adversaires de ce concept décrivent les ateliers protégés comme des ghettos dans lesquels les personnes handicapées sont au mieux occupées ou pire exploitées. Les défenseurs de l'emploi protégé affirment au contraire que les personnes handicapées ont plus de chances de développer leurs capacités dans un lieu où le travail est adapté à leurs aptitudes/leur handicap. D'autres encore considèrent que ces ateliers sont un mal nécessaire, car il ne semble pas possible d'intégrer les personnes gravement handicapées dans le cycle de production normal.³³ »

Tableau : Évolution du nombre de travailleurs handicapés occupés dans les ateliers protégés en Région wallonne et en région bruxelloise de 1990 à 1998 (FBISPPH et AWIPH)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Région wallonne	5690	5853	5686	5768	5777	5744
Région bruxelloise	1559	1997	1569	1608	1600	1571

Source : Fonds Bruxellois Francophone pour l'intégration sociale et professionnelle des Personnes handicapées et Agence Wallonne pour l'intégration des personnes handicapées.

La formation des personnes handicapées

Le tableau ci-dessous présente le nombre moyen de personnes handicapées ayant suivi une formation soit en centre de formation professionnelle, centre agréé et subventionné par l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, soit en contrat d'adaptation professionnelle, formation professionnelle au sein de l'entreprise qui se réalise par contrat entre un employeur et une personne handicapée. Nous ne disposons pas des données sur Bruxelles. En Région wallonne, on constate une baisse sensible du nombre moyen de personnes handicapées en formation.

Tableau : la formation des personnes handicapées en Région Wallonne

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
CAP	451	396	403	401	389	376	370
CFP	670	604	640	678	703	686	615

2. Les personnes menacées d'exclusion du marché du travail

Les personnes visées par cet axe constituent un public relativement hétérogène. Pour identifier le type d'actions qui peuvent être menées, il faut faire une analyse des causes de l'exclusion sociale qui permettront de développer une approche préventive dans les mesures visant la promotion de l'égalité des chances pour

³³ Commission européenne DG V, « L'amélioration du niveau d'emploi des personnes handicapées », Document de travail.

tous dans l'accès au marché du travail. Il faut également identifier les besoins des personnes menacées d'exclusion sociale en tenant compte de leur environnement ainsi que de facteurs liés directement ou indirectement au marché du travail.

Nous nous sommes intéressés à deux types de population qui peuvent être considérées comme menacées d'exclusion du marché du travail : les chômeurs de longue durée et les bénéficiaires du minimex. Il existe des indicateurs permettant d'identifier cette population. Pour des raisons évidentes, nous ne disposons que de peu de données sur les personnes exclues du marché du travail qui ne se trouvent ni chômeurs de longue durée, ni bénéficiaires du minimex. Il faudrait idéalement pouvoir bénéficier de statistiques permettant d'identifier les passerelles entre les chômeurs de longue durée et les minimexés.

Les chômeurs de longue durée

La proportion de chômeurs de longue durée (qui regroupe selon la définition de l'axe 1 de l'objectif 3 les jeunes et les moins jeunes ayant au moins dix mois de chômage et moins de deux ans de chômage), est de 58,5% en 1997 en Belgique, ce qui est nettement supérieur à la moyenne européenne de 48,6%. La Wallonie est particulièrement touchée par ce problème avec un taux atteignant 70%.

Le nombre de chômeurs ayant plus de deux ans de chômage peut aussi s'avérer utile.

Évolution du nombre total de CCI-DE de plus de deux ans de chômage de 1990 à 1998 par région (au 30 juin)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Belgique	155.295	144.548	152.301	174.253	202.951	217.919	209.492	206.820	199.797
Bruxelles	17.838	17.646	17.398	19.412	23.291	26.411	27.174	28.379	28.041
Flandres	64.318	57.184	59.542	69.266	81.738	88.109	81.171	77.195	69.207
Wallonie	73.139	69.718	75.361	85.575	97.922	103.399	101.147	101.246	102.549
Hainaut	36.063	34.887	37.513	42.436	47.983	50.860	50.116		
Wallonie hors Hainaut	37.076	34.831	37.848	43.139	49.939	52.539	51.031		

Source : ONEM, direction statistiques-Etudes-Information, calculs DULBEA-FTU

La proportion des femmes au chômage depuis plus de deux ans est plus importante que celle des hommes. En effet en 1997, 81.581 hommes étaient au chômage depuis plus de deux ans dans le pays, et à cette même période, 125.239 femmes se trouvaient dans la même situation soit 54% en plus, ce qui apparaît très important. Au niveau de la région de Bruxelles-capitale, les chiffres sont moins évocateurs puisqu'en 1996 12.893 hommes étaient au chômage depuis plus de deux ans contre 14.281 femmes : cette inégalité n'est donc pas une caractéristique majeure pour Bruxelles. A l'inverse, en Wallonie hors Hainaut, 19.956 hommes étaient au chômage depuis plus de deux ans pour 31.075 femmes dans le même cas, soit près de 56% en plus.

En 1997, la part des chômeurs de plus de deux ans et demi s'élevait 45,3% dans le pays, à 47,4% à Bruxelles et à 45,9% en Wallonie hors Hainaut. Ce chômage dit de « longue durée » représente donc très peu moins de la moitié des chômeurs. Le chômage de longue durée est donc une caractéristique importante du chômage concerné.

Il peut exister un véritable effet d'éviction des demandeurs d'emplois dont les chances de trouver un emploi sont affaiblies. Les conséquences du chômage de longue durée sont en effet souvent très négatives pour le demandeur d'emploi dont l'employabilité est réduite, du fait d'une perte de motivation, de l'aptitude au travail, des facultés d'adaptation. De plus le chômeur de longue durée peut souffrir d'une perte de crédibilité auprès des entreprises qui doutent de ses compétences et qui doivent prévoir un délai de formation pour la remise à niveau des qualifications.

Ce constat justifie la mise en place d'actions qui visent à insérer le chômeur de longue durée à nouveau sur le marché de l'emploi. Pour ce faire, des mesures spécifiques doivent être prises prenant en compte le chômage de longue durée féminin qui est 54% plus élevé et le chômage de longue durée qui concerne les moins jeunes qui s'enlisent dans une spirale de non emploi. Des mesures spécifiques pour les chômeurs de longue durée pourraient être mises en place, comme des incitations à l'embauche pour les entreprises, un accès prioritaire aux formations, des structures d'information des chômeurs concernés.

Des mesures d'accueil et d'orientation pourraient précéder des mesures de formation adaptées, et un système d'accompagnement individualisé pourrait être mis en place. Enfin, de véritables réformes structurelles et des mesures pour anticiper les variations du marché de l'emploi

Les bénéficiaires du minimex

Tableau : Évolution du nombre de bénéficiaires du minimex par région et par sexe

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Belgique	49425	51530	53297	56051	62517	67030	75044	80020
Bruxelles	6225	6679	7382	7878	9207	10272	11703	12785
Flandre	21515	21835	21440	22126	24481	25937	27925	28989
Wallonie	21685	23016	24475	26047	28829	30821	35416	38246
Wallonie hors Hainaut	11785	12655	13566	14558	16451	17939	20484	16245

En chiffres absolus, on constate qu'il y a une augmentation du nombre de minimexés de 60% entre 1990 et 1997.

La répartition interrégionale se décompose ainsi : 48% de minimexés en Région wallonne, 16% à Bruxelles et 36% en Flandre. Cette répartition peut être mise en parallèle avec la répartition de la population : 32.7% en Wallonie, 9.3% à Bruxelles et 58% en Flandre.

En Wallonie, la part de minimexés est passée de 6,4 minimexés pour mille habitants en 1987 à 12 pour mille en 1998, à Bruxelles de 6,2 pour mille à 14,3 pour mille. En Flandre, ils sont passés de 3,8 pour mille à 5 pour mille, ce qui représente une faible augmentation par rapport aux deux autres régions.

La répartition hommes - femmes diffère selon les régions : on observe une situation quasi identique en Flandre et en Wallonie mais la situation est différente à Bruxelles. En Flandre et en Wallonie, la part des femmes parmi les bénéficiaires du minimex (56,1% en 1997) est plus importante que celle des hommes tandis qu'à Bruxelles, il y a plus d'hommes minimexés (53,7%). Cela s'explique par la tendance des hommes seuls bénéficiaires du minimex à s'installer dans la capitale, ce qui n'est pas le cas des femmes. Il faut mettre en relation la surreprésentation des femmes parmi les bénéficiaires du minimex en Région wallonne avec les discriminations observées sur le marché du travail.

En Flandre et en Wallonie, la part des femmes parmi les bénéficiaires du minimex a eu tendance à diminuer entre 1990 et 1997 en passant de 63% en Flandre et 62,3% en Wallonie à 56,1% pour les deux régions. À Bruxelles, la répartition hommes - femmes est restée relativement stable (part des femmes de 45,3% en 1990 et de 46,3% en 1997).

Tableau : Évolution de la part des minimexés de moins de 25 ans selon la région de 1990 à 1997

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Belgique	11.8	18.1	20.0	21.0	23.1	25.8	26.1	26.6
Bruxelles	10.0	15.4	17.1	19.1	21.8	22.9	24.2	24.6
Flandre	8.2	13.6	15.5	16.4	18.7	21.1	21.1	21.9
Wallonie	15.8	23.2	24.8	25.4	27.2	30.7	30.7	N.D.
Wallonie hors Hainaut	15.2	22.7	24.9	25.6	26.9	29.7	30.1	N.D.

Source : Ministère de la Prévoyance Sociale, Données au 1^{er} janvier, calculs FTU - DULBEA

La part des jeunes minimexés (moins de 25 ans) a augmenté de manière considérable. Au niveau belge, la part des jeunes minimexés est passée de 1 sur 10 à 1 sur 4 entre 1990 et 1997. C'est en Wallonie que la part des jeunes parmi les minimexés est la plus importante : ceux-ci représentaient près de un tiers des minimexés en 1996.

La possibilité pour un jeune de se retrouver dans le système d'assistance a quadruplé : sur 1000 jeunes, 21 relèvent de l'assistance (données 1997). En 1990, il ne s'agissait que de 6 pour mille³⁴. Notons que les jeunes minimexés de 18-30 ans sont surtout des hommes.

³⁴ Peeters J. (1997)

Plusieurs facteurs expliquent cette augmentation du nombre de jeunes minimexés : l'abaissement de l'âge de la majorité légale, les faibles possibilités d'emploi pour les jeunes, les restrictions de la réglementation en matière de chômage, l'instabilité familiale, le décrochage scolaire, etc.

Profil des minimexés

Durant les 15 dernières années, le profil du minimexé s'est fortement modifié. On l'a vu la proportion de femmes est toujours plus élevée mais tend légèrement à diminuer. La proportion de jeunes augmente de manière considérable. Actuellement, près de la moitié des minimexés a moins de 35 ans. Dans cette catégorie, on retrouve essentiellement des hommes. Les trois quarts des minimexés sont célibataires. Environ un tiers de la population féminine bénéficiant du minimex se compose de femmes chefs de famille monoparentale. Une petite majorité de jeunes minimexés a bénéficié d'un enseignement secondaire inférieur. Deux minimexés sur trois n'ont pas de bonnes relations familiales.

Parcours d'exclusion

Il faudrait pouvoir disposer d'indicateurs qui font le lien entre les séries de minimexés et celles des chômeurs complets indemnisés. Ce type d'indicateurs n'existe pas actuellement.

Cela permettrait d'identifier partiellement le parcours de cohortes de chômeurs exclus suite à une trop longue durée de chômage. Nous ne disposons d'aucune indication sur les chômeurs exclus. Ceux-ci sortent des statistiques du chômage mais que deviennent-ils ? On pourrait également identifier la part des chômeurs de longue durée qui sont exclus des statistiques, se retrouvent au CPAS et qui après une période plus ou moins longue retrouvent leurs droits au chômage ayant bénéficié d'un emploi au CPAS grâce à l'article 60. Dans un tel cas de figure, ils se retrouvent parmi les statistiques de chômage de courte durée.

Une enquête des CPAS s'est intéressée à l'origine des demandes de minimex. Ils ont classé par ordre d'importance les principales causes qui justifient une demande de minimex :

- La séparation du couple ;
- L'absence de revenus faute de tradition du travail ;
- L'abandon ou la perte d'un emploi et l'absence de droit à une allocation de chômage;
- Les avances sur les allocations familiales ;
- Les sanctions en matière de chômage.

Bibliographie

AWHIP, « Rapport d'activité 1997 »

CHADRON P., « Les minimexés : une catégorie spécifique aux frontières du sous-emploi », in Annuaire statistique de la Wallonie module social, Ministère de la Région wallonne service de la statistique.

Commission européenne DG V, « L'amélioration du niveau d'emploi des personnes handicapées », Document de travail.

DULBEA-CEMAC, « Évaluation ex-ante de l'objectif 1 », juillet 1999.

PEETERS « CPAS et emploi incitants positifs sur mesure », colloque au Palais des Congrès à Bruxelles du 19 décembre 1997.

THOMAS-LODEFIER M.-C. et LESIW A., « Centre Public d'Aide sociale » in Mouvement Communal, N° 6-7, 1995 (Organe de l'Union des Villes et des Communes de Wallonie

Chapitre 4 : L'égalité des chances entre les hommes et les femmes³⁵

Les indicateurs choisis ont pour objectif d'évaluer la situation d'égalité des chances hommes – femmes en termes de forces et faiblesses de la Communauté française de Belgique hors Hainaut. Le diagnostic est structuré de la manière suivante.

Nous nous sommes intéressés dans un premier temps à l'enseignement et à la formation. Nous nous sommes tout d'abord intéressés à l'égalité des chances hommes – femmes au niveau de l'enseignement secondaire et supérieur. Nous avons cherché à savoir quelles sont les différences d'orientations suivies par les hommes et les femmes car ces choix ont des effets importants sur le marché du travail, inversement le marché du travail a tendance à influencer ces choix. Enfin, nous nous sommes intéressés à l'ensemble de la population active et aux disparités entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes en fonction du diplôme obtenu.

La partie suivante s'intéressera à l'évolution de la participation des hommes et des femmes au marché du travail, en comparant les différents niveaux régionaux.

Ensuite nous nous sommes intéressés à l'emploi et aux caractéristiques des emplois occupés par les hommes et les femmes. Comment les taux d'emploi ont-ils évolué ? Quels types de professions occupent les hommes et les femmes et dans quels secteurs travaillent-ils ? Quels sont les statuts et les types de contrats que possèdent les hommes et les femmes ? Quelles sont les écarts de salaires entre les hommes et les femmes ?

La partie suivante porte sur les différences de taux chômage d'une région à l'autre et s'intéresse aux caractéristiques du chômage des hommes et des femmes tels que la durée du chômage et la problématique des femmes rentrantes. Ce chapitre porte également sur les minimexés.

Le dernier chapitre s'intéresse à la représentation hommes – femmes dans les organes consultatifs socio-économiques.

1. Égalité des chances hommes - femmes en matière d'enseignement

Enseignement secondaire

Le taux de scolarisation des jeunes de 12 à 18 ans est proche d'une répartition 50-50 hommes femmes.

On constate qu'à origine sociale égale, les filles obtiennent un meilleur taux de réussite. La part des filles à l'heure ou en avance est supérieure à celle des garçons tant en première année qu'en sixième. « *D'après l'examen des taux de certification en Communauté française, les filles obtiennent également de meilleurs résultats³⁶* ».

Tableau 1 Retard scolaire en Communauté française (1994-1995)

	sexe	A l'heure ou en avance	En retard de			Total %	Retard
			1 an	2 ans	3 ans et +		Moyen/élève
1 ^{ère} année	H	61,73	27,08	9,82	1,37	100	0,533
	F	69,39	22,17	7,46	0,98	100	0,406
5 ^{ème} année	H	32,02	27,72	21,61	18,65	100	1,37
	F	43,99	27,64	16,6	11,77	100	1,03

Source : service statistique de la Communauté française

Enseignement supérieur

Il y a en Belgique autant de jeunes femmes que de jeunes hommes qui fréquentent l'enseignement supérieur. On obtient une répartition quelque peu différente si l'on distingue l'enseignement supérieur

³⁵ Auteur : Cécilia De Decker, Deloitte and Touche/Cemac

³⁶ Premier rapport d'évaluation intermédiaire objectif 3

universitaire du non universitaire. En effet, durant l'année académique 94-95, 54% des personnes fréquentant l'enseignement supérieur non universitaire étaient des femmes. A l'université, celles-ci représentaient 47% des effectifs.

Au niveau de l'enseignement supérieur non universitaire il faut faire des distinctions entre enseignement de type court (autre que pédagogique), enseignement de type long et enseignement de type pédagogique. Les femmes représentent 54% des personnes qui fréquentent l'enseignement supérieur non universitaire de type court, 36% des personnes qui fréquentent le type long et 74% de ceux qui fréquentent le type pédagogique.

Les choix professionnels se concrétisent dans les décisions concernant le domaine d'études supérieures. On constate des différences substantielles entre hommes et femmes dans les disciplines choisies. Celles-ci ont par la suite des conséquences importantes sur le marché du travail.

Les données reprises dans le tableau ci-dessous reprennent le nombre d'effectifs avec distinction hommes – femmes qui suivaient l'enseignement supérieur non universitaire en 1993-1994. Nous ne disposons malheureusement pas de données sur les types de diplômes obtenus. Cependant, ces chiffres nous donnent une idée des différences de choix d'études entre hommes et femmes. Au niveau du type court, il ressort que parmi les étudiants dans le paramédical et dans le social, près de trois quarts sont des femmes. Par contre celles-ci sont sous-représentées dans le secteur technique où les hommes représentent 90% des étudiants. Les femmes sont légèrement plus représentées dans les études à caractère économique.

Le même type de choix d'études des hommes et des femmes se retrouve au niveau de l'enseignement supérieur de type long : représentation des femmes légèrement supérieure dans les études économiques, 60% de femmes dans les études sociales, et à nouveau très faible représentation des femmes dans les études techniques.

Tableau 2 : Nombre d'effectifs hommes femmes dans l'enseignement supérieur non universitaire (1993-1994)

Discipline	Hommes	Femmes
Type court		
Agricole	799	221
Artistique	1328	1636
Economique	7746	8666
Paramédical	2367	6346
Social	1266	2817
Technique	3860	453
Type long		
Agricole	283	69
Architecture	1633	898
Artistique	127	67
Economique	2866	3577
Maritime	69	2
Social	280	421
Technique	4640	411

Source : Service statistique de la Communauté française, service égalité des chances du M.E.T.

Au niveau de l'enseignement universitaire, les données ci-dessous donnent la répartition hommes – femmes selon le nombre d'étudiants par type de discipline durant l'année académique 1993-1994. Les femmes sont plus représentées dans les disciplines telles que les études de philosophie et lettres, de psychologie et pédagogie ainsi que de pharmacie. Les hommes, eux, sont mieux représentés dans les sciences économiques appliquées et les sciences commerciales, les sciences, les sciences agronomiques et les sciences appliquées. Dans les autres types de disciplines, on observe une répartition plus ou moins équivalente.

Tableau 3 : Répartition hommes – femmes par type de discipline – enseignement universitaire (1993-1994)

Discipline	Hommes	Femmes
Sciences religieuses	71%	29%
Philosophie et lettres	35%	65%
Droit	47%	53%
Psychologie et pédagogie	26%	74%
Sciences sociales, politiques et économiques	54%	46%
Sciences économiques appliquées et sciences commerciales	66%	34%
Sciences	63%	37%
Education physique	56%	44%
Sciences agronomiques	72%	28%
Sciences appliquées	86%	14%
Sciences vétérinaire	54%	46%
Pharmacie	34%	66%
Sciences médicales et dentaires	50%	50%

Source : Service statistique de la Communauté française, service égalité des chances du M.E.T.

Le lien entre niveau d'étude et emploi

Le tableau ci-dessous indique le taux d'emploi selon le diplôme obtenu. Cet indicateur est obtenu en mettant en relation la population de 15 ans et plus selon le diplôme d'enseignement obtenu avec la population ayant un emploi selon le diplôme obtenu.

Tableau 4 : Taux d'emploi en fonction du diplôme obtenu (1997)

Diplôme obtenu	Bruxelles			Flandre			Wallonie			Belgique		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Enseignement primaire ou non	33%	13%	21%	30%	13%	20%	25%	10%	16%	29%	12%	19%
Enseignement secondaire inférieur	41%	29%	35%	56%	29%	43%	49%	24%	37%	52%	27%	40%
Enseignement secondaire supérieur	53%	38%	45%	72%	52%	63%	63%	42%	53%	68%	48%	58%
Enseignement supérieur non universitaire de Type Court	69%	63%	66%	83%	74%	78%	79%	70%	73%	81%	72%	75%
Enseignement supérieur non universitaire de TL	70%	67%	69%	84%	81%	83%	80%	69%	74%	81%	75%	79%
Enseignement universitaire	72%	67%	70%	84%	82%	83%	80%	74%	77%	80%	76%	79%
Total	50%	35%	42%	59%	38%	48%	53%	33%	42%	56%	36%	46%

Source : INS, « Enquête sur les forces du travail », 1997

Tant pour les femmes que pour les hommes et ce, quelle que soit la région, le taux d'emploi croît en fonction du niveau du diplôme obtenu. On observe des écarts importants entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes, les femmes étant moins nombreuses que les hommes à occuper un emploi. A niveau de qualification égale, on observe des différentiels élevés entre le taux d'emploi masculin et féminin. C'est surtout le cas en Région wallonne où l'on observe un différentiel de taux d'emploi de 6% pour les diplômés universitaires, et de 11% pour les diplômés de l'enseignement supérieur non universitaire.

On constate que les écarts de taux d'emploi entre hommes et femmes sont d'autant plus élevés que le niveau de diplôme obtenu est faible. Ce qui s'explique aussi par le plus faible taux d'activité des femmes ayant un diplôme qui n'atteint pas le primaire ou le secondaire.

Les difficultés des femmes sur le marché du travail ne sont pas qu'une question de qualification. Comme on l'a vu, elles obtiennent des bons taux de réussite et des bons niveaux de diplôme. Cependant, les chiffres ci-dessus montrent qu'à niveau de qualification plus faible, elles ont moins de chance que les hommes de

trouver un emploi et à même à un niveau de qualification élevée, elles sont systématiquement désavantagées.

2. La problématique de l'égalité des chances et l'accès au marché de l'emploi

L'indicateur permettant d'évaluer la participation de la population au marché du travail est le taux d'activité. Celui-ci est défini comme le rapport entre la population active, c'est-à-dire les travailleurs et les chômeurs, et la population en âge de travailler (de plus de 15 ans selon les chiffres Eurostat et INS). Différents critères peuvent être utilisés pour délimiter cette population : pays, région, sexe, âge.

Évolution des taux d'activité par sexe et par région

Tableau 5 : Évolution des taux d'activité par sexe et par région

	Bruxelles			Wallonie			Flandre			Belgique		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
1990	56,8	34,8	45	57,5	35,7	46,2	60,7	36,2	48,2	60,3	35,9	47,2
1994	60,4	40,2	49,6	59,6	38,9	48,8	61,9	40,8	51,1	61	40,1	50,2
1998	59,5	43,2	50,8	59,6	39,9	49,3	60,9	41,9	51,2	60,4	41,4	50,6

Source : INS, « Enquête sur les forces du travail », 1998

La croissance des taux d'activité de la population dans les trois régions est à attribuer à l'entrée progressive des femmes sur le marché du travail, les taux d'activité masculins sont restés quant eux relativement stables sur la période 1990-1998.

La participation des femmes au marché du travail devient de plus en plus importante, cette tendance que l'on peut observer depuis une trentaine d'année s'est confirmée au cours de la période 1990-1998, passant de 35,9% à 41,4% au niveau belge. Les taux d'activité féminins restent toutefois nettement en dessous de ceux des hommes.

C'est en Flandre que le taux d'activité hommes femmes confondus est le plus élevé : 51,2% en 1998 contre 50,8% à Bruxelles et 49,3% en Région wallonne. La situation est différente si l'on observe les taux d'activité féminins, 43,2% des femmes bruxelloises participent au marché du travail, contre 41,9% en Flandre et 39,9% en Wallonie.

Cette participation accrue des femmes au marché du travail comme on le verra ci-dessous ne s'est pas traduite par une diminution équivalente du chômage. Le marché du travail ne parvient pas absorber cette nouvelle main d'œuvre si ce n'est sous des formes souvent précaires.

Situation en 1996 : comparaisons transrégionales (niveau européen, niveau belge, régions belges et Provinces)

Les tableaux ci-dessous présentent les données de taux d'activité masculin et féminin au niveau européen, au niveau belge, au niveau des régions belges et des Provinces wallonnes. L'annuaire statistique eurostat des régions est le plus récent qui soit disponible actuellement.

Le taux d'activité de la population de Belgique (50,4%), hommes et femmes confondus, est inférieur à la moyenne des taux d'activité des 15 pays de l'Union européenne (55,3%). Cependant, l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes de Belgique (60,9% - 40,6%) est similaire à celui qui peut être observé au niveau européen (66% - 45,3%) : le taux d'activité représente à peu près 2/3 du taux d'activité masculin.

Il nous a paru également intéressant d'observer les sous-régions concernées par l'objectif 3. Nous avons délimité la sous-région aux Provinces de Wallonie. Une analyse par sous-région offre des résultats contrastés en Région wallonne. En effet, deux régions se distinguent par leur taux d'activité pour l'une des Provinces assez élevé et pour l'autre relativement faible, tout particulièrement au niveau des femmes. L'écart entre le taux d'activité des femmes du Brabant wallon (44,4%) et celui du Hainaut (37,9%) est de 6,5%. Rappelons que cette dernière Province est en dehors du champ de l'étude mais a tendance à faire chuter le taux d'activité wallon. On observe dans les trois autres Provinces un niveau d'activité des femmes proche de la moyenne wallonne.

Tableau 6 : Taux d'activité 1996 (niveau européen, niveau belge et des 3 régions de Belgique)

	Total	Hommes	Femmes
EUR 15	55,3	66	45,3
EUR 12	55	66	44,8
Belgique	50,4	60,9	40,6
Bruxelles	49,3	58,8	40,9
Wallonie	48,9	59,2	39,5
Région flamande	51,4	62,2	41,1

Source : EUROSTAT, « Portrait des régions », 1997

Tableau 7 : Taux d'activité par Province wallonne en 1996

	Total	Hommes	Femmes
Brabant wallon	52,7	61,5	44,4
Hainaut	47,4	57,9	37,9
Liège	48,6	58,8	39,3
Luxembourg	49,8	60,6	39,5
Namur	50,8	61,4	40,9

Source : EUROSTAT, « Portrait des régions », 1997

Les tendances de l'emploi

Les taux d'emploi³⁷ féminins sont encore nettement inférieurs aux taux d'emploi masculins. Pour l'année 1996 à Bruxelles, le taux d'emploi des femmes était de 34% alors au celui des hommes était de 49,7%. En Wallonie, il était de 32,5% pour les femmes et de 52,2% pour les hommes. Néanmoins, les taux d'emploi des hommes et des femmes ont tendance à se rapprocher puisque l'on a connu durant les dernières années une augmentation du taux d'emploi des femmes et une diminution du taux d'emploi des hommes.

Peu de femmes travaillent dans le secteur secondaire, celles-ci occupent un emploi essentiellement dans le secteur tertiaire : 89,2% des femmes ayant un emploi en Région wallonne, 92,9% en Région bruxelloise sont occupées dans les services. L'emploi féminin est réparti sur un nombre plus réduit de secteur. On constate qu'à Bruxelles 46% des femmes ayant un emploi travaillent dans l'administration publique, la santé et l'éducation. Ce pourcentage atteint 56% en Wallonie.

L'emploi masculin est réparti de façon plus diversifiée. En Wallonie et à Bruxelles, un quart des hommes travaillent dans l'administration publique, la santé et l'éducation. La part de l'emploi occupé dans le secteur secondaire est plus importante du côté masculin que du côté féminin. Un homme sur cinq travaille dans le secteur secondaire, alors que seule une femme sur dix y travaille.

³⁷ Rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi et la population âgée de 14 ans et plus.

Tableau 8 : Répartition de l'emploi par secteur NACE en 1998 (en %)

1998	Bruxelles		Wallonie		Flandre	
	H	F	H	F	H	F
NACE A/B	0,2	0,2	3,2	1,7	2,8	1,7
NACE C	0,2	0	0,4	0,1	0,4	0
NACE D	13,3	5,6	22,6	7,6	28	13,9
NACE E	0,8	0,4	1,8	0,4	1,4	0,2
NACE F	7,4	0,9	10,1	1,1	10,9	1,2
NACE G	14,1	12,4	12,7	15,7	13,2	17,7
NACE H	6,6	4,9	2,5	3,1	2,8	4,4
NACE I	8,2	3,6	9,8	2,2	9,5	3,9
NACE J/K	21,5	20,7	10,4	10,9	10,7	10,9
NACE L/M/N/O	25,2	46	26,1	56,4	20,2	45,5
NACE P/Q	2,5	5,3	0,4	0,9	0,1	0,5
	100	100	100	100	100	100

Source : INS, Enquête sur les forces de travail 1998.

Secteur primaire : NACE A/B : Agriculture et pêche ;

Secteur secondaire : NACE C : Activités extractives ; NACE D : Industrie manufacturière ; NACE E : Electricité, gaz, eau ; NACE F Construction ;

Secteur tertiaire : NACE G : Commerce de gros et de détail ; NACE H : Hôtels et restaurants ; NACE I : Transport et communication ; NACE J/K : Banques, assurances, immobilier ; NACE L/M/N/O : Administration publique, santé, éducation ; NACE P/Q : Services domestiques.

Tableau 9 : répartition de l'emploi par type de profession en 1998 (en %)

1998	Bruxelles		Wallonie		Flandre	
	H	F	H	F	H	F
ISCO 1	18,7	12,4	11	7,1	12,6	8
ISCO 2	22,2	28,5	15,9	27,5	13,4	23,1
ISCO 3	10	7,4	11,3	10,2	11,7	8,7
ISCO 4	10,3	25,9	9,9	23	11,6	21,6
ISCO 5	9,3	13	6,6	16,9	5,4	17,9
ISCO 6	0,8	0,3	3,3	1,6	3	1,6
ISCO 7	11,8	1,3	22,2	2,2	20,8	3,6
ISCO 8	5,9	0,5	10,3	1,3	12,8	4
ISCO 9	9,7	10,5	7,2	10	7	10,8
ISCO 0	0,9	0,1	2,3	0,1	1,4	0,3
Autres	0,3	0	0,1	0	0,3	0,4
Total	100	100	100	100	100	100

Source : INS, « Enquête sur les forces de travail », 1998.

ISCO 1 : Cadres, dirigeants et membres des corps législatifs ; ISCO 2 : Professions intellectuelles et scientifiques ; ISCO 3 : Professions intermédiaires ; ISCO 4 : Employés administratifs ; ISCO 5 : Vendeurs et personnels des services ; ISCO 6 : Travailleurs qualifiés et de l'agriculture ; ISCO 7 : Artisans et ouvriers de métier ; ISCO 8 : Conducteurs de machines et ouvriers d'assemblage ; ISCO 9 : Manœuvres et ouvriers non qualifiés ; ISCO 0 : Forces armées

Le tableau ci-dessous présente les répartitions des hommes et des femmes par grands groupes de professions. On constate d'importantes disparités entre les types d'emplois occupés par les hommes et les ceux occupés par les femmes. Deux femmes sur trois travaillent dans les trois grands groupes de professions : professions intellectuelles et scientifiques, employés administratifs ainsi que les vendeurs et personnel des services.

Il semble que chaque sexe continue à s'orienter vers des professions traditionnellement réservées, on vient de le constater de par la répartition hommes – femmes dans les différentes professions et les différents secteurs. On l'a vu, les hommes et les femmes ne se répartissent pas non plus de manière égale dans le choix de leurs études. On observe toujours un grand nombre de femmes dans les études supérieures de type court tels que secrétaire, infirmière, etc. Ces choix ont des effets importants sur le marché du travail, inversement le marché du travail a tendance à influencer ces choix.

Tableau 10 : répartition de l'emploi par statut

1988	H	F
Employeur	2%	1%
Indépendant	15%	10%
Ouvrier	35%	18%
Employé	27%	40%
Fonctionnaires	17%	22%
Aidant	0%	4%
Sans emploi	4%	5%
Total	100%	100%

Source : INS, « Enquête sur les forces de travail », 1998.

On observe des différences parmi les statuts occupés par les hommes et les femmes actifs. Une femme sur cent occupe un statut d'employeur alors qu'ils sont 2% chez les hommes. On observe également qu'il y a moins de femmes que d'hommes qui sont indépendants. Chez les femmes, il y a un plus grand nombre d'employés que d'ouvriers alors que la situation s'inverse chez les hommes.

Le taux d'emploi ne tient pas compte des formes d'emploi telles que le temps partiel, le travail à durée déterminée, etc. Ces types de travail parfois appelés atypiques concernent essentiellement la population féminine.

Durant les quinze dernières années (1983-1998), l'importance du travail à temps partiel s'est fortement accrue. Au niveau belge, le taux de travail à temps partiel a doublé durant cette période : il est passé de 7,50% à 15,9%.

La différence du temps partiel entre hommes et femmes est considérable. En 1998, la répartition du travail à temps partiel entre les sexes au niveau belge était de 87% pour les femmes et de 13% pour les hommes. Cette répartition est restée relativement stable au cours des années, avec une progression légèrement plus importante pour les femmes puisqu'en 1983, la répartition était de 84% pour les femmes et 16% pour les hommes. Les trois régions sont relativement proches de cette répartition sauf à Bruxelles où la répartition du travail à temps partiel est de 75% pour les femmes et 25% pour les hommes. C'est en Flandre que le travail à temps partiel est le plus typiquement féminin avec une répartition de 89% pour les femmes et 11% pour les hommes.

Tableau 11 : Évolution du travail à temps partiel (par région, par sexe)

Année	Chiffres absolus			Répartition par sexe			Taux de travail à temps partiel		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
1983									
Bruxelles	5391	27135	32526	16,6%	83,4%	100,0%	2,6%	17,7%	9,0%
Wallonie	12722	78248	90970	14,0%	86,0%	100,0%	1,7%	19,0%	7,9%
Flandre	26826	126228	153054	17,50%	82,50%	100%	1,90%	17,10%	7,20%
Belgique	44939	231611	276550	16,2	83,80%	100%	1,90%	17,70%	7,50%
1988									
Bruxelles	6555	19672	26227	25,0%	75,0%	100,0%	3,5%	12,7%	7,7%
Wallonie	16389	101842	118231	13,9%	86,1%	100,0%	2,4%	23,0%	10,5%
Flandre	21719	176903	198622	11%	89%	100,0%	N.D.	N.D.	N.D.
Belgique	44663	298417	343080	13,0%	87,0%	100,0%	2,0%	20,6%	9,3%
1993									
Bruxelles	7623	31584	39207	19,4%	80,6%	100,0%	4,3%	20,2%	11,8%
Wallonie	18820	137970	156790	12%	88%	100,0%	2,8%	29,9%	13,8%
Flandre	24870	257699	282569	9%	91%	100,0%	N.D.	N.D.	N.D.
Belgique	51313	427253	478566	10,7%	89,3%	100,0%	2,3%	27,7%	12,7%
1998									
Bruxelles	11730	34689	46419	25,3%	74,7%	100,0%	6,8%	22,2%	14,1%
Wallonie	26495	157451	183946	14,4%	85,6%	100,0%	4,4%	32,5%	15,9%
Flandre	41191	334076	375267	11,0%	89,0%	100,0%	3,0%	34,7%	16,2%
Belgique	79416	526216	605632	13,1%	86,9%	100,0%	3,6%	32,8%	15,9%

Source : M.E.T., « La population active en Belgique »

Les raisons du travail à temps partiel par rapport au temps plein diffèrent selon les sexes. Les raisons familiales sont le principal motif invoqué par les femmes (38,70% en Wallonie et 33,10% à Bruxelles). Viennent ensuite une grande part de femmes autour des 30% pour les deux régions qui affirment travailler à temps partiel parce qu'elles n'ont pas trouvé de temps complet.

Du côté des hommes, environ 50% dans les deux régions considérées affirment devoir travailler à temps partiel n'ayant pas trouvé de travail à temps complet. Par contre les raisons familiales ne sont évoquées que par 7% des hommes en Wallonie et 3,5% des hommes à Bruxelles.

Tableau 12 : Répartition des personnes ayant un emploi à temps partiel en Wallonie

Raisons du temps partiel	Formation	Malade	Pas trouvé de temps complet	raisons familiales	ne veut pas de temps complet	autres raisons	Ne donne pas de raison	Total
Hommes	2468	1368	12003	1763	1479	5583	746	25410
Femmes	704	1822	52826	59586	15860	18368	4755	153921
Hommes	9,70%	5,40%	47,20%	6,90%	5,80%	22%	2,90%	100%
Femmes	0,50%	1,20%	34,30%	38,70%	10,30%	11,90%	3,10%	100%

Source : M.E.T., « La population active en Belgique »

Tableau 13 : Répartition des personnes ayant un emploi à temps partiel à Bruxelles

Raisons du temps partiel	Formation	Malade	Pas trouvé de temps complet	raisons familiales	ne veut pas de temps complet	autres raisons	Ne donne pas de raison	Total
Hommes	190	474	5767	394	1532	2048	983	11388
Femmes	650	820	9489	10935	4973	4440	1698	33005
Hommes	1,70%	4,20%	50,60%	3,50%	13,50%	18%	8,60%	100%
Femmes	2%	2,50%	28,80%	33,10%	15,10%	13,50%	5,10%	100%

Source : M.E.T., « La population active en Belgique »

Tableau 20 : Répartition de l'emploi selon les catégories de salaires mensuels (en % de l'emploi total, sur base équivalents temps plein, février 1998)

Salaire mensuel	Ouvriers		Employés		Fonctionnaires	
	H	F	H	F	H	F
Moins de 42667	4.77	12.72	1.66	5.83	0.31	0.83
42668 à 51200	8.08	37.70	4.18	13.13	3.02	3.34
51201 à 57600	12.10	24.71	5.11	11.80	9.12	13.11
57601 à 61867	10.70	9.86	4.63	8.71	10.94	11.26
618.451868 à 66133	12.56	6.06	4.61	8.07	9.40	8.26
61134 à 72533	18.45	4.70	7.32	10.89	13.38	11.42
72534 à 81067	16.09	2.43	10.19	11.65	15.50	15.26
81068 à 91733	9.40	1.33	12.15	11.26	14.59	15.08
91734 à 113067	5.69	0.32	19.96	12.05	11.70	12.33
Plus de 113068	2.15	0.11	30.17	6.61	12.04	9.12
Inconnu	0.03	0.07	0.01	0.01	0.00	0.00
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source : MET, « La politique fédérale de l'emploi : Rapport d'évaluation 1998 »

La répartition de l'emploi selon les salaires mensuels indique que tant en ce qui concerne les ouvriers que les employés, les femmes sont davantage représentées dans les catégories de salaires inférieures que les hommes. Ce phénomène a beaucoup moins d'importance en ce qui concerne les fonctionnaires. Cela signifie que dans l'ensemble, les femmes occupent des postes moins payés que les hommes. Non

seulement les femmes occupent des postes moins élevés dans la hiérarchie mais les études de la Commission montrent qu'à compétences et tâches égales les femmes continuent à être moins bien payées.

Près de 65% des ouvrières gagnent moins de 57600 francs belges bruts par mois alors que 75% des ouvriers gagnent plus de 57600. Du côté des employés, près de 60% des femmes gagnent moins de 73000 francs belges bruts par mois alors que 72% des hommes gagnent plus de 73000 francs belges bruts par mois.

3. Le chômage

Si l'on compare l'évolution des taux de chômage des différentes régions, on s'aperçoit qu'il y a eu une forte croissance du chômage à Bruxelles entre 1990 et 1995 et puis une relative stabilité jusqu'à 1998. En Région wallonne, le chômage a connu une croissance progressive de 1990 à 1996 et puis une légère décroissance jusqu'en 1998. En Flandre, les taux de chômage sont beaucoup plus faibles que dans les deux autres régions.

Au cours des années, le taux de chômage des femmes est resté dans l'ensemble plus élevé que celui des hommes. C'est à Bruxelles que l'écart entre les taux de chômage masculin et féminin est le plus faible : en 1995 le taux de chômage des hommes étaient plus élevé que celui des femmes. En Région wallonne, l'écart entre le taux de chômage des hommes et celui des femmes s'est légèrement réduit mais il est resté assez élevé. En Région flamande, l'écart entre les taux de chômage des hommes et des femmes a connu une nette diminution durant la période.

Tableau 14 : Évolution des taux de chômage (par région, par sexe)

Année	Bruxelles			Wallonie			Flandre			Belgique		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
1990	10,7	11,3	11	7,1	15,7	10,5	2,3	9	4,9	4,5	11,4	7,2
1991	9,7	11,1	10,3	6,9	14,6	10,0	2,6	8,4	4,9	4,6	10,7	7,0
1992	11,7	12,3	12,0	8,8	14,8	11,3	3,1	8,2	5,2	5,7	10,7	7,7
1993	14,2	15,9	14,9	8,6	15,2	11,3	3,8	8,0	5,5	6,2	11,1	8,2
1994	16,4	16,8	16,6	10,8	17,4	13,5	4,8	9,4	6,7	7,7	12,7	9,8
1995	17,0	16,7	16,9	11,0	17,7	13,8	3,9	8,5	5,8	7,3	12,2	9,3
1996	15,7	16,7	16,1	11,5	17,8	14,2	4,1	9,4	6,2	7,4	12,8	9,6
1997	16,3	16,9	16,6	11,0	16,9	13,5	3,6	7,6	5,3	7,1	11,4	8,9
1998	15,8	17,2	16,4	11	17,2	13,6	4,1	7,3	5,4	7,3	11,4	9,1

Source : INS, « Enquête sur les forces de travail », 1998.

Notons qu'en Flandre et en Wallonie les hommes et les femmes ne sont pas égaux face à la durée du chômage : la situation des femmes est systématiquement plus défavorable que celle des hommes. A Bruxelles, la situation des hommes et des femmes au regard de la durée du chômage est semblable.

Si l'on regarde la structure par âge du chômage (voir tableau annexe), on remarque des situations différenciées à Bruxelles et en Wallonie : à Bruxelles le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) est plus important que celui des femmes. Ce n'est pas le cas en Wallonie. De manière générale, on constate que les taux de chômage masculins chutent rapidement en fonction de l'âge, ce qui n'est pas le cas des femmes pour qui le taux de chômage chute beaucoup plus progressivement avec l'âge. Chez les femmes plus âgées (plus de 50 ans), le taux de chômage est moindre, ce qui s'explique par le fait que l'augmentation de l'activité des femmes est un phénomène qui a débuté il y a environ trente ans.

Situation en 1996 : comparaisons transrégionales (niveau européen, niveau belge, régions belges et Provinces)

Le taux de chômage belge (9.6%) est légèrement plus faible comparé au taux moyen des 15 pays de l'Union européenne (10.9%). Si le taux de chômage belge masculin est inférieur de 2% par rapport au niveau européen, le taux de chômage féminin est similaire à celui qui est observé au niveau des 15 pays de l'Union.

Les taux de chômage sont assez différents selon les régions, le taux de chômage des femmes étant toutefois systématiquement supérieur à celui des hommes. C'est en Flandre que les taux de chômage tant

masculin que féminin sont les plus faibles et atteignent des taux bien inférieurs à ceux qui sont observés aux niveaux belge et européen.

Par contre, les régions concernées par l'étude connaissent des taux de chômage supérieurs à la moyenne européenne : 14,1% pour Bruxelles et 12,9% pour la Région wallonne. L'écart entre les taux masculins et féminins est nettement plus élevé pour la Région wallonne que pour Bruxelles.

Les taux de chômage en Wallonie diffèrent fortement selon la Province considérée : le Hainaut se distingue par un taux de chômage particulièrement élevé de 19,5%, viennent ensuite les Provinces de Namur et de Liège dont les taux sont similaires à la moyenne wallonne. Les deux Provinces restantes, le Brabant wallon et le Luxembourg, connaissent de faibles taux de chômage inférieurs aux moyennes belge et européenne. L'écart entre les taux de chômage masculin et féminin est relativement similaire selon la Province considérée.

Tableau 15 : Taux de chômage en 1996

	Total	Hommes	femmes
EUR 15	10,9	9,7	12,4
EUR 12	11	9,7	12,6
Belgique	9,6	7,5	12,5
Bruxelles	14,1	13,6	14,8
Wallonie	12,9	10,5	16,3
Flandre	7,1	5,1	10

Source : Eurostat, « Portrait des régions », 1997

Tableau 16 : Taux de chômage par Province wallonne en 1996

	Total	Hommes	femmes
Brabant wallon	8	6,2	10,2
Hainaut	15,8	13,1	19,5
Liège	13	10,3	16,6
Luxembourg	7,1	5,1	10,1
Namur	12	9,6	15,2

Source : Eurostat, « Portrait des régions », 1997

Les femmes rentrantes

L'indicateur utilisé le plus proche de cette réalité est celui qui a déjà été utilisé par les évaluations intermédiaires objectif 3, c'est-à-dire la part des personnes sans emploi qui antérieurement s'occupait de leur propre foyer parmi l'ensemble des personnes sans emploi à la recherche d'un emploi. Il faut à nouveau préciser que cette catégorie ne concerne pas uniquement les femmes rentrantes mais éventuellement aussi celles qui ont occupé un emploi, l'ont abandonné et après une période plus ou moins longue d'inactivité en recherche un nouveau.

Tableau 17 : Évolution de la part des personnes sans emploi à la recherche d'un emploi qui antérieurement s'occupait de leur propre foyer parmi l'ensemble des personnes sans emploi à la recherche d'un emploi de 1991 à 1997, par sexe et pour l'ensemble du pays

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Hommes	4.6	4.2	5.7	4.4	6.3	6.6	8.9
Femmes	22.0	21.7	25.0	22.5	24.9	23.6	22.2
Total	14.9	13.9	16.4	14.3	16.8	16.1	16.3

Source : INS, « Enquête sur les forces de travail », de 1991 à 1997, calculs FTU-DULBEA

Parmi les demandeuses d'emploi, la part des femmes qui s'occupaient antérieurement de leur propre foyer est resté relativement stable (autour des 22 – 25%). La part des hommes qui se trouvent dans cette situation en tant que demandeur d'emploi reste nettement inférieure à celle des hommes mais a connu une certaine croissance durant la période considérée. Ils étaient 4.6% en 1991 et représentent 8,9% en 1997.

Les bénéficiaires du minimex (revenu minimum)

Tableau 18 : Les bénéficiaires du minimex (répartition par région et par sexe)

	Flandre			Wallonie hors Hainaut			Bruxelles			Belgique		
	T	%H	%F	T	%H	%F	T	%H	%F	T	%H	%F
1990	21518	37	63	11785	40	60	6226	54,7	45,3	49749	39,6	60,4
1991	21900	38,6	61,4	12655	41	59	6685	54,4	45,6	51759	40,8	59,2
1992	21643	39,9	60,1	13566	42	58	7449	54,7	45,3	53874	41,9	5,1
1993	22109	40,8	59,2	14558	43	57	7883	54,2	45,8	56059	42,5	57,5
1994	24592	42,9	57,1	16451	44	56	9218	54,4	45,6	62724	44,1	55,9
1995	26799	43,5	56,5	17939	46	54	10406	54,6	45,4	69740	45	55
1996	27987	43,4	56,6	20484	46	54	11717	54	46	75183	44,9	55,6
1997	28989	43,9	56,1	22001	47	53	12785	53,7	46,3	80020	45,4	54,6

Source M.E.T., « La population active en Belgique », Pour la Wallonie hors Hainaut Ministère de la Prévoyance Sociale, calculs FTU-DULBEA

La répartition hommes / femmes diffère selon les régions : on observe une situation quasi identique en Flandre et en Wallonie (hors Hainaut) mais la situation est différente à Bruxelles. En Flandre et en Wallonie (hors Hainaut), la part des femmes parmi les bénéficiaires du minimex (56,1% en 1997) est plus importante que celle des hommes tandis qu'à Bruxelles, il y a plus d'hommes minimexés (53,7%) que de femmes. Cela s'explique aussi par la tendance des hommes seuls bénéficiaires du minimex à s'installer dans la capitale, ce qui n'est pas le cas chez les femmes. Il faut mettre en relation la surreprésentation des femmes parmi les bénéficiaires du minimex en Région wallonne avec les discriminations observées sur le marché du travail.

En Flandre et en Wallonie, la part des femmes parmi les bénéficiaires du minimex a eu tendance à diminuer entre 1990 et 1997 en passant de 63% en Flandre et 62,3% en Wallonie à 56,1% pour les deux régions. A Bruxelles, la répartition hommes – femmes est restée relativement stable (part des femmes de 45,3% en 1990 et de 46,3% en 1997).

Notons qu'un nombre plus important de femmes que d'hommes bénéficiaires du minimex sont chefs de familles monoparentales.

4. La représentation hommes/femmes dans les organes consultatifs socio-économiques

Les femmes sont encore très peu représentées par rapport aux hommes dans les organes consultatifs socio-économiques. En 1970, la représentation des femmes était quasi nulle. On constate qu'au cours des années, elles sont de mieux en mieux représentées dans certains organes. C'est à Bruxelles qu'elles sont le mieux représentées : près de 19% en 1996. Au Conseil national du travail et au Conseil économique et social de la Région flamande, elles représentaient 12,5%. L'évolution est donc très lente.

Au Conseil central de l'économie et au Conseil socio-économique de la Région wallonne, la situation n'a guère évolué : elles ne représentent que 4% dans ces organes en 1998.

Tableau 21 : La représentation des femmes dans les organes consultatifs socio-économiques

Niveau	Année	% Femmes
Conseil national du travail (CNT)	1970	0
	1980	0
	1990	4,2
	1995	8,3
	1997	12,5
Conseil central de l'économie (CCE)	1987	2,4
	1991	6
	1995	6
	1997	2
	1998	4
Conseil économique et social de la Région flamande (SERV)	1981	2,7
	1987	8,5
	1991	6,4
	1996	15,6
	1997	12,5
Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW)	1972	0
	1980	4,3
	1990	2
	1995	4
	1998	4
Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC)	1996	18,8

Source : M.E.T.

5. Analyse des forces et faiblesses de la zone concernée en matière d'égalité des chances hommes femmes.

Des différences importantes existent entre les emplois occupés par les hommes et les femmes avec une tendance de chacun à occuper des emplois traditionnellement réservés à leur sexe. Ils ont également tendance à se diriger vers des études plus typiquement masculines ou féminines. Plusieurs phénomènes peuvent expliquer cette tendance : la persistance des modèles culturels traditionnels masculin et féminin, les différences dans le mode de socialisation des hommes et des femmes et enfin, le manque de motivation des femmes pour rompre la ségrégation horizontale étant donné la persistance du modèle machiste. Ces phénomènes sont liés à la difficulté de transgresser les modèles dominants. La persistance de milieux machistes rend plus difficile l'intégration des femmes dans certains types d'emploi. Et inversement, certains hommes éprouveront des difficultés à s'intégrer dans des emplois plus typiquement féminins.

Dans l'ensemble, on constate que les femmes travaillent dans un éventail plus restreint de secteurs et de fonctions que les hommes, ce qui limite de manière significative les opportunités des femmes. Confinées dans des catégories plus restrictives, le marché du travail leur offre moins de possibilités. Malgré une diminution des tâches exigeant des efforts physiques importants, on observe toujours un accès limité des femmes à une série de postes qui peuvent tout aussi bien être occupés par des hommes que par des femmes.

A la discrimination horizontale s'ajoute une discrimination verticale. On observe que les femmes occupent des postes moins élevés que les hommes dans la hiérarchie. Il y a moins de femmes que d'hommes entrepreneurs. On observe des différences importantes de salaires moyens entre hommes et femmes, ce qui signifie que dans l'ensemble, les femmes occupent des postes hiérarchiquement moins élevés que les hommes. Les études de la Commission montrent aussi qu'à tâches et compétences égales, des écarts salariaux importants subsistent³⁸.

³⁸ Benassi M.- P., « Dans l'UE, les femmes gagnent en moyenne 28% de moins que les hommes », Statistiques en bref, Eurostat, juin 1999.

On constate que l'écart entre les taux d'emploi masculin et féminin est d'autant plus faible que le diplôme obtenu est élevé. C'est pourquoi, les femmes rentrantes sans qualification et sans expérience éprouvent beaucoup de difficultés à obtenir un emploi. Les femmes semblent donc avoir besoin de qualifications plus élevées que les hommes pour occuper un emploi mais force est de constater qu'à niveau de qualification égale même élevé, les femmes sont discriminées par rapport aux hommes.

On observe une participation de plus en plus importante des femmes au marché du travail. Le taux de chômage des femmes reste toutefois sensiblement élevé et supérieur à celui des hommes. Le taux de chômage des femmes atteignait 17,2% tant en Wallonie qu'à Bruxelles. L'écart entre les taux de chômage masculin et féminin est plus faible en région bruxelloise qu'en Région Wallonne.

Les hommes et les femmes ne connaissent pas toujours les mêmes formes de travail. Le taux d'emploi des femmes a tendance à augmenter mais celles-ci se trouvent de plus en plus dans des emplois appelés « atypiques ». Le travail à temps partiel des femmes a doublé au cours des 15 dernières années. Actuellement, un tiers des femmes wallonnes qui travaillent occupent un emploi à temps partiel. A Bruxelles, près d'un quart des femmes qui travaillent sont à temps partiel. Le taux de travail à temps partiel est de 4,5% pour les hommes en Wallonie et de moins de 7% à Bruxelles. Notons que parmi les personnes qui travaillent à temps partiel, 50% des hommes préféreraient occuper un temps plein, ce pourcentage n'est que de un tiers chez les femmes.

Les raisons familiales sont le principal motif évoqué par les femmes (40%) pour le choix du travail à temps partiel alors que peu d'hommes évoquent ce motif (3 à 7%). Cela nous permet d'introduire ce thème qu'est la difficulté de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle qui semble ne pas toucher les hommes et les femmes de manière égale. Les mesures actuelles (congé parental, etc.) et les modes d'organisation du travail n'ont pas toujours induit une prise en charge plus équilibrée des tâches ménagères et familiales entre les hommes et les femmes.

Le problème de la conciliation entre vie professionnelle et familiale se pose également de manière structurelle. Il y a une pénurie importante de crèches et de structures de prise en charge des personnes dépendantes (enfants, personnes âgées, ...) plus généralement à charge des femmes. La tendance récente est de développer des emplois de proximité tels que des services de garderies et autres mais ce n'est pas un développement suffisant que pour combler le déficit.

Enfin, on constate qu'il y a une faible représentativité des femmes au sein des organes consultatifs socio-économiques, ce qui illustre une quasi-absence de participation féminine à la prise de décision en matière d'emploi et de marché du travail.

Dans l'ensemble, la Belgique francophone connaît une évolution face à l'égalité des chances similaire à la moyenne des autres pays européens, sachant que l'ensemble de ceux-ci connaissent des évolutions très contrastées. Les indicateurs belges se situent généralement autour de la moyenne des Quinze Etats membres.

La précédente programmation s'est intéressée essentiellement aux femmes rentrantes et aux chômeuses de longue durée. Cette orientation correspond à une situation observée qui est encore valable actuellement : le taux de chômage des femmes est plus élevé que celui des hommes, la durée de chômage des femmes est plus longue, les femmes rentrantes éprouvent beaucoup de difficultés à trouver un emploi. Ce type d'intervention a un impact positif sur la situation d'exclusion. On peut toutefois se poser la question de l'impact structurel de telles mesures sur la situation des femmes par rapport à l'emploi et au marché du travail ainsi que sur le renforcement de l'égalité des chances hommes femmes en la matière. L'approche spécifique de l'égalité des chances hommes femmes était celle de la lutte exclusion et n'a pas pris en compte l'intégration transversale dans l'ensemble de la programmation.

Le nouveau règlement du FSE prévoit explicitement une intégration transversale de l'égalité des chances homme femmes. La prochaine programmation ne devra plus considérer l'égalité des chances comme une mesure spécifique mais plutôt de l'intégrer de manière transversale dans l'ensemble du programme. Il faut une évaluation différenciée de la situation des hommes et des femmes dans l'emploi et le travail. Cela signifie une prise en compte systématique des besoins des femmes et des hommes en matière d'orientation, formation, accès à l'emploi, promotion de carrière, réconciliation entre vie familiale et professionnelle. Cette approche transversale ne peut pas être mise en œuvre uniquement à travers des mesures spécifiques axées uniquement sur les femmes mais doit être intégrée de manière transversale à tous les niveaux de la programmation de la mise en œuvre et de l'évaluation. On l'a vu les hommes et les femmes ne sont pas égaux au niveau situation socio-économique. La comparaison entre leur situation montre que les femmes sont victimes de discriminations : ségrégation horizontale et verticale, accès à l'emploi, conditions de travail

et conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Au regard des lignes directrices, ces aspects ont été trop peu pris en compte précédemment.

1.3. Évaluation ex ante et pistes proposées par les experts³⁹

Les pistes stratégiques ont été élaborées par les sociétés DELLOITTE AND TOUCH/CEMAC sa et OGM sa, dont une synthèse des idées forces est proposée ci-dessous.

Perspectives générales du cadre socio-économique

Le phénomène de mondialisation ou de globalisation des activités économiques s'est accéléré au cours de cette dernière décennie. Le saut technologique auquel on assiste depuis les années 70 s'est étendu dans tous les domaines d'activités, grâce en particulier au développement très rapide de nouveaux moyens de communication et de gestion de plus en plus performants, constituant la base technique de la société de l'information.

L'automatisation des tâches manuelles et intellectuelles, la concurrence des pays émergents, la globalisation des connaissances et des capacités de production ont affecté l'économie et les ressources humaines. Ces difficultés d'adaptation ont provoqué l'exclusion progressive de tranches importantes de la population active, sur le plan professionnel et sur le plan social.

La **maîtrise de la technologie**, et en particulier des techniques liées au contrôle et au développement de la communication, est évidemment devenue un enjeu stratégique majeur, tant pour les entreprises que pour les autres acteurs socio-économiques.

Parallèlement, a été introduit la notion de **développement durable** sur laquelle se sont greffés des impératifs liés à la recherche d'un meilleur cadre de vie en général et à la préservation de l'environnement en particulier. Cette notion nouvelle induira d'importants développements économiques et sociaux. Nécessitant l'intégration et la maîtrise de l'ensemble des paramètres qui fondent l'avenir d'une société, le développement durable est tributaire de la mise en relation des connaissances, et de la coordination des actions dans l'ensemble des matières déterminant cet avenir.

Pour ces motifs, les sociétés modernes, déjà fondées sur la connaissance, requièrent une diffusion et une intégration permanentes de l'information. C'est pourquoi on parle d'**entreprise apprenante**, de **société apprenante**.

Dans une *société apprenante*, le concept même de « travail » évolue. Celui-ci ne se distingue plus de la personne, qui s'y investit tout entière, car le *savoir-être* y est aussi important que le *savoir* et que le *savoir-faire*. La frontière entre activité professionnelle, apprentissage et loisir devient floue. Le temps consacré au travail, les horaires deviennent flexibles. Les qualités nécessaires deviennent par conséquent l'adaptabilité, la mobilité professionnelle et la capacité d'apprentissage permanent. L'apprentissage "tout au long de la vie" dépasse largement le cadre de l'enseignement et de la formation.

L'exercice d'une profession ou d'un métier impose la maîtrise de plusieurs compétences.

La maîtrise des compétences est une des composantes *essentiels* du développement économique et social dans la société techno-globalisée d'aujourd'hui. La gestion des compétences est un outil stratégique pour les entreprises. La rapidité avec laquelle un organisme acquiert aujourd'hui les compétences dont il a besoin déterminera sa capacité d'adaptation par rapport à son environnement, donc sa vitalité.

Les principaux constats qui découlent du diagnostic socio-économique sont les suivants :

- *Les nombreux travailleurs qui n'ont pas d'emploi sont ou se sentent exclus :*

A l'échelle de la Communauté Wallonie-Bruxelles, les effets de la globalisation sont très marquants, même s'ils sont répartis de manière inégale selon les zones géographiques concernées. Là où sévit pauvreté, exclusion, violence, chômage, la rupture entre la société industrielle d'une part, et la société de l'information d'autre part, est visible. La transition est parfois brutale. Tout ce passe comme si une partie de la population était déjà engagée dans la société techno-globalisée du 21^e siècle, alors que l'autre en est exclue.

³⁹ Auteurs : Jean-Louis Dethier (Deloitte & Touche – Cemar), et Jean-Maurice Mouette, (OGM).

Il en résulte que des zones entières des deux régions se présentent aujourd'hui comme des « poches de désintégration sociale » basées sur une réaction au fait qu'une majorité des personnes actives n'y ont pas d'emploi.

- *Inadéquation entre certaines compétences de certains publics (travailleurs occupés, demandeurs d'emploi, jeunes en transition entre le scolaire et la vie professionnelle, ...) et les besoins du marché.*

Considérant qu'il y a globalement dans les zones concernées un déficit net d'emplois, créé par le manque d'activité économique marchande (ce déficit est plus important en Wallonie qu'à Bruxelles), on constate cependant :

- qu'un nombre appréciable d'offres d'emplois reste insatisfait,
 - que les employeurs ont tendance à surqualifier leur offre ;
 - que les employeurs rencontrent des difficultés à trouver du personnel correspondant à leurs besoins en termes de compétences ;
 - que certains demandeurs d'emplois, cependant qualifiés dans des domaines où il semble exister un besoin, ne trouvent pas d'activité répondant à leur recherche.
- *Le mode traditionnel de gestion des ressources humaines génère de la disqualification*

Les structures techno-économiques héritées du passé des grands secteurs industriels ont traditionnellement conduit les employeurs à attacher plus d'importance au poste de travail qu'au travailleur lui-même, alors que la rigidité des processus mécanisés a été entre-temps remplacée par une flexibilité très importante permettant aux producteurs de biens et de services de répondre à l'évolution rapide du marché. Ceci conduit à une inversion des valeurs, à savoir considérer le travailleur comme l'élément stable des processus productifs. Cependant, là où l'offre de travail excède considérablement la demande, la nécessité de cette inversion se trouve masquée, le travailleur étant « jeté » avec son poste de travail, l'employeur pouvant facilement procéder, le cas échéant, à un nouveau recrutement.

Par ailleurs, cette même culture patronale dissuade les employeurs de préparer leurs travailleurs aux mutations technologiques. D'une part, les employeurs, en particulier les PME, manquent d'éléments pour anticiper à temps les mutations technologiques pour en évaluer toutes les conséquences, y compris les nouveaux besoins que celles-ci vont créer, et qui pourraient être satisfaits par les travailleurs en place, moyennant une adaptation de leurs compétences. D'autre part, le coût élevé des ressources humaines à reconverter amène les employeurs à préférer recruter des nouvelles personnes, supposées mieux adaptées aux exigences des nouvelles fonctions rendues nécessaires par la mutation.

- *Impréparation des travailleurs à satisfaire les besoins du marché.*

Le mode de qualification généralement utilisé par les structures de formation initiale et continue prépare lui aussi le (futur) travailleur à « occuper un poste » et non à développer des ensembles cohérents de compétences adaptables. Par ailleurs, les dispositifs d'orientation scolaire et professionnelle, ne disposant et/ou ne donnant pas d'information en termes de compétences demandées par le marché, ni en termes de potentiel d'utilisation de ces compétences, les jeunes qui s'orientent volontairement choisissent trop souvent des filières « métiers » peu qualifiantes. En outre, les jeunes qui ne s'adaptent pas au système d'enseignement sont orientés par défaut vers ces mêmes filières peu qualifiantes.

- *Le comportement des travailleurs est influencé par la culture du droit à l'emploi*

Dans une société où la majorité des emplois stables étaient fournis par des entreprises dont la stratégie était de créer une relation de type paternaliste avec leurs employés, les familles poussaient leurs enfants à « entrer au service » de ce type d'entreprise, à moins qu'ils ne choisissent de devenir fonctionnaires. Ceux qui ne pouvaient y accéder restaient généralement dans des conditions sociales moins assurées, à une époque où les crises de croissance du capitalisme se traduisaient par des dépressions terribles contre lesquelles il était vital de se protéger.

La prospérité et la stabilité économique des « trente glorieuses » ont encore renforcé la position de ces entreprises, qui purent offrir en outre des rémunérations très attractives.

L'éclatement de la plupart de ces structures a fait disparaître en pratique l'emploi à vie (voire l'emploi de longue durée), sans que les conséquences de cette évolution soient mises en évidence et acceptées par la classe politique de l'époque, notamment en raison de la brutalité des pertes d'emploi ainsi provoquées, et du

caractère collectivement dramatique de ces pertes en raison de l'absence d'alternative pour les travailleurs touchés ainsi que leurs familles.

L'influence de cette culture sur les travailleurs, les employeurs et les pouvoirs publics a des conséquences qui contribuent paradoxalement aujourd'hui à rendre difficile l'accès au travail pour chacun :

- en freinant la mobilité géographique et professionnelle de nombreux travailleurs,
- en maintenant des relations employeur-travailleur dans une logique de dépendance.

Stratégie générale proposée

Au regard du diagnostic posé, deux types d'intervention sont possibles :

- les interventions *palliatives*, qui ont pour but de substituer des acteurs extérieurs au marché pour réduire, voire éliminer les carences de fonctionnement de celui-ci qui génèrent le manque d'offres et de demandes de travail convergentes ;
- les interventions *curatives*, qui ont pour but de faire évoluer le marché, et les comportements des acteurs, afin d'amener une adaptation structurelle qui résolve les écarts actuels de façon durable.

Selon les experts, ces deux types d'intervention doivent coexister et poursuivre des objectifs complémentaires :

- A court et à moyen terme, les interventions palliatives permettront d'atténuer les difficultés liées au manque structurel d'emplois et répondre aux besoins immédiats,
- A moyen et à long terme, les interventions curatives, qui développeront un volet « actif » et un volet « préventif ».

Dès le moment où les interventions curatives sortiront leurs effets de manière perceptible et significative, les interventions palliatives pourront être progressivement abandonnées (la durabilité des programmes sera atteinte).

Il sera dès lors essentiel de développer particulièrement le volet préventif des actions, pour éviter que de nouvelles mutations économiques ne débouchent sur des résultats sociaux aussi catastrophiques.

Caractéristiques et objectifs poursuivis au moyen de la stratégie palliative

La stratégie palliative, par le remplacement des emplois perdus par des activités de substitution, visera à la création d'*espaces transitionnels*. Si l'on considère le marché du travail comme un espace d'intégration sociale, la personne exclue est par définition hors du champ de cet espace et n'a pas par elle-même la possibilité de le réintégrer directement. C'est pourquoi il est nécessaire de créer un espace intermédiaire dit « espace transitionnel » ouvert sur le marché du travail et offrant toutes les possibilités de reconstruction progressive d'un projet personnel permettant aux travailleurs exclus de rejoindre à terme, si possible, le marché du travail. On peut citer en exemple les parcours d'insertion, les activités de remplacement, les entreprises de formation par le travail, etc.

Cette stratégie se développera dans les domaines suivants :

- l'orientation, qui doit permettre l'expression d'attentes personnelles et professionnelles et la définition d'un processus d'insertion permettant à terme de les satisfaire,
- la formation, qui doit viser la mise à niveau de compétences et ou l'acquisition rapide de compétences complémentaires,
- la création d'emplois de substitution, dans le domaine des services notamment de proximité ou d'intérêt général facilitant l'intégration sociale.

L'objectif global poursuivi est la réduction du chômage et de l'exclusion, en donnant à tous le droit au projet personnel et professionnel, et particulièrement aux travailleurs peu diplômés.

Les moyens proposés par les évaluateurs sont les suivants :

- *Favoriser l'émergence et le développement d'activités intégratives ;*
- *Accroître l'adaptabilité et l'employabilité des travailleurs en les stimulant à concevoir, à développer et à mettre en œuvre un projet professionnel individuel ;*

- Favoriser la rencontre actuelle et potentielle de l'offre et de la demande de compétences ;
- Assurer une meilleure intégration de la formation et de l'enseignement avec les activités socio-économiques ;
- Stimuler les employeurs à gérer leurs besoins de ressources humaines en termes de compétences et de façon anticipative ;

Par ailleurs l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ne doit pas être considérée comme un objectif spécifique mais doit sous-tendre l'ensemble de la programmation.

Cela signifie une prise en compte systématique des besoins des hommes et des femmes à tous les niveaux de la programmation, de la mise en œuvre et de l'évaluation. Les actions transversales proposées ci-dessus pourront être intégrées dans les stratégies qui précèdent.

Il ne suffit pas seulement de prévoir des actions visant l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, il faut également s'assurer que cette dimension soit prise en compte au niveau de la mise en œuvre de tous les projets. C'est dans cette optique que nous recommandons la création d'une cellule spécialisée en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes chargée de mettre en place des systèmes et des procédures afin de vérifier l'intégration de ce principe à tous les échelons de réalisation de ce programme.

Caractéristiques et objectifs poursuivis au moyen de la stratégie curative

La stratégie curative :

- multiplier les mesures actives, notamment en visant à créer un lien étroit entre formation et emploi, et en donnant un contenu personnel aux interventions adressées à chaque travailleur,
- facilitera ou créera un esprit de prévention et des démarches d'anticipation chez les offreurs et les demandeurs de travail, en mettant en évidence l'intérêt d'une gestion prévisionnelle des compétences des travailleurs, tant par les employeurs que par les travailleurs eux-mêmes,
- et soutiendra et stimulera la pratique de la négociation permanente entre offreurs et demandeurs de travail, entre travailleurs occupés et leur(s) employeur(s).

Cette démarche devra porter particulièrement :

- sur l'adaptabilité des offreurs et demandeurs de travail aux évolutions et donc aux contraintes du marché des biens et des services,
- sur le bénéfice personnel et professionnel que l'on peut tirer de la flexibilité aussi bien du temps de travail que des compétences,
- sur la motivation liée aux changements négociés des situations de travail.

L'Objectif à moyen et à long terme poursuivi par cette stratégie est de rééquilibrer le marché du travail.

Le marché du travail sera rééquilibré lorsqu'un nombre significatif de travailleurs disposeront de compétences suffisamment indispensables aux employeurs pour pouvoir négocier de façon constructive avec eux les conditions d'une collaboration. Pour la majorité des travailleurs, cette situation ne pourra être atteinte qu'à moyen / long terme parce qu'il s'agit pour eux d'abord d'un *changement de culture*, ensuite du développement d'un projet professionnel adapté.

De façon à permettre à terme un meilleur ciblage des profils des demandeurs d'emploi, la stratégie à court / moyen terme vise à promouvoir auprès des employeurs un raisonnement en termes de compétences réellement nécessaires à la réalisation des tâches demandées par eux. Cette stratégie devrait freiner la tendance à la surqualification des profils professionnels et ramener la négociation dans des limites plus pragmatiques. De plus, elle conduira à intéresser davantage l'employeur à la capacité du demandeur d'emploi à s'intégrer à la culture de l'entreprise, et à replacer le savoir être au centre de la négociation, donnant ainsi des chances de plus grande durabilité au contrat.

Pour consolider ce mode de fonctionnement dans le long terme, les moyens ou mesures peuvent être mobilisés :

- favoriser la mise en œuvre de réseaux d'entreprises et d'organismes de formation et de recrutement de personnel destinés à étudier et à gérer l'interface technologie – activités en identifiant et en décrivant les ensembles de compétences à développer pour garantir une qualité et une compétitivité

optimale des produits et des services rendus par les entreprises au fur et à mesure des évolutions de la demande et des technologies ;

- soutenir la mise en place de processus permanents d'adaptation des programmes scolaires et de formation d'adultes aux exigences définies par les réseaux visés ci-dessus en termes de compétences à maîtriser, en généralisant les passerelles école-centre de formation-entreprises ;
- favoriser la mise en œuvre de pédagogies préparant les travailleurs dès l'école à développer et à maintenir une adaptabilité leur permettant de satisfaire tant les exigences des employeurs potentiels que les aspirations du travailleur lui-même quant aux activités dans lesquels il souhaite s'investir ;
- stimuler les initiatives visant à rendre économique l'exploitation des nouveaux gisements d'emploi (services de proximité, environnement, etc...), pour rendre au marché les fonctions d'insertion progressive qui font actuellement l'objet d'interventions palliatives.

1.4 : L'action du Fonds social européen durant la programmation 1994 – 1999 : réalisations et leçons.

Cette partie présente les réalisations des programmes FSE dans le cadre des Objectifs 1, 2, 3, et 4, ainsi que dans les Initiatives communautaires EMPLOI et ADAPT.

Ensuite sont présentées :

- les propositions formulées par FTU – DULBEA, évaluateurs des programmes FSE en faveur des demandeurs d'emploi (Objectif 3, Emploi et axes 3.2. et 3.3. du DOCUP Objectif 1) ;
- les recommandations du GIRSEF, de l'IAG et de l'IRES, évaluateurs des programmes FSE Objectif 4 et ADAPT.

A. Les réalisations du FSE

Les Publics atteints par les actions du Fonds social européen

Durant la période 1994 - 1997, les actions soutenues par le FSE ont concerné 350.869 personnes, dont :

- 200.500 demandeurs d'emploi, au moyen prioritairement du programme Objectif 3, de l'Initiative communautaire EMPLOI et d'une partie du DOCUP Objectif 1 (axe 3 ressources humaines);
- 13.342 travailleurs occupés, au moyen du programme Objectif 4, des DOCUP Objectifs 1, 2 et 5b, de l'Initiative communautaire ADAPT, des Initiatives communautaires régionales et des Initiatives communautaires sectorielles;
- 11.015 étudiants et 26.012 enseignants, dans le cadre prioritairement du DOCUP Objectif 1.

A titre indicatif - et si nous ne tenons compte que de l'Objectif 3, parmi les demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'actions soutenues par le FSE :

- 35.4 % sont considérés comme des chômeurs de longue durée (plus de 10 mois d'inoccupation);
- 32.4 % sont âgés de moins de 25 et ont moins de 10 mois d'inactivité;
- 28 % sont des chômeurs de très longue durée (plus de 24 mois), des personnes défavorisées ou des handicapés, ces derniers représentant 13.5 % de public défavorisé ayant bénéficié d'actions soutenues par le Fonds social européen;
- et 4.2% sont des femmes peu qualifiées, des femmes rentrantes bénéficiant d'actions d'insertion professionnelles où le genre féminin est sous-représenté.

Pour ce qui concerne *les travailleurs occupés* ayant bénéficié d'une action de formation soutenue par le Fonds social, une priorité a été accordée aux personnes travaillant dans les petites et moyennes entreprises. Près de 45% des travailleurs ont suivi une formation dans la province du Hainaut, et 34.7% dans la zone Meuse-Vesdre et à Aubange (Objectif 2).

Notons enfin que 13% des travailleurs occupés ont suivi une formation dans le cadre de l'Objectif 4 ou de l'Initiative ADAPT, deux programmes qui s'inscrivent dans une démarche préventive de lutte contre le chômage en anticipant les effets des mutations industrielles auprès des travailleurs les plus vulnérables.

Les Actions de formation en faveur des demandeurs d'emplois

Cinq types de profils de demandeurs d'emploi ont pu bénéficier des actions soutenues par le FSE :

- les demandeurs d'emploi en inactivité depuis au moins 10 mois,
- les jeunes demandeurs d'emploi âgés de moins de 25 ans;
- les personnes handicapées physiques, sensoriels, mentaux;
- les personnes défavorisées (minimexés, etc.);
- les femmes peu qualifiées.

Les actions développées en faveur des demandeurs d'emploi ont été de cinq types :

- accueil, conseil, orientation ;
- remise à niveau, remédiation, rattrapage, alphabétisation ;
- initiation professionnelle, préformation, en ce y compris de stages de sensibilisation en entreprise;

- formation professionnelle qualifiante, formation spécialisée ou de perfectionnement, en ce y compris des stages en entreprises ;
- accompagnement à la recherche active d'emploi.

Ces actions se sont déroulées prioritairement dans le cadre du programme opérationnel Objectif 3 et dans l'IC EMPLOI, celle-ci soutenant les aspects innovantes et les échanges transnationaux. Dans ce cadre, le programme LEONARDO DA VINCI promeut l'échange de stagiaires demandeurs.

Les actions s'inscrivent progressivement dans une démarche de parcours d'insertion telle qu'elle a été promue d'une part par les Gouvernements wallons et de la Communauté française pour la partie wallonne du pays, et d'autre part par la COCOF pour la formation professionnelle à Bruxelles; et telle qu'elle a été soutenue par les programmes article 6 FSE.

Les promoteurs ont été le FOREM, l'Institut Bruxellois francophone de formation professionnelle (IBFFP), l'enseignement de promotion sociale, l'IFPME, les ASBL d'insertion socio-professionnelle (OISP, EFT, AFT).

Pour ce qui concerne les jeunes demandeurs d'emploi, outre les activités énumérées ci-dessus, les actions avaient pour but de leur offrir une première expérience professionnelle par le biais soit d'une formation en entreprise soit de la formation en alternance. Les porteurs de projets furent principalement les CEFA, l'IFPME et les organismes privés d'insertion socio-professionnelle.

Les actions en faveur des personnes handicapées ont été organisées :

- par les centres de formation agréés par l'AWIPH ou le Fonds communautaire francophone bruxellois d'intégration des personnes handicapées ;
- dans le cadre des contrats d'adaptation professionnelle et de formation professionnelle complémentaire;
- ou par des organismes privés d'insertion socio-professionnelle des personnes handicapées agréés par les pouvoirs publics.

Ces actions ont visé l'insertion des personnes handicapées dans le marché ouvert.

En particulier l'Initiative EMPLOI a promu :

- le soutien de l'adaptation des lieux de travail, notamment par la promotion de l'utilisation des nouvelles technologies;
- l'encouragement de la flexibilité de la formation afin de permettre l'accès à la formation des publics ciblés en tenant compte de leurs difficultés particulières;
- la création de réseaux d'insertion à l'emploi par la mise en place des agences de développement local ou d'emploi intérimaire, via l'utilisation des nouvelles technologies telles que l'infographie, l'enseignement à distance par ordinateur et le télétravail;
- le développement de dispositifs d'insertion en relation directe avec l'entreprise ou par simulation, en particulier en soutenant la formation en alternance, ainsi que l'émergence de projets d'économie sociale.

Bien que s'inscrivant dans la démarche décrite plus haut, les actions en faveur des personnes bénéficiant de l'aide sociale ou des personnes défavorisées se caractérisent par une généralisation des activités en amont, à savoir la remise à niveau, l'alphabétisation.

Ces actions de socialisation, de préformation s'inscrivent dans un projet d'insertion professionnelle principalement par la promotion de la « formation par le travail », par la mise en situation de travail des stagiaires.

A ce titre ont été promues de manière systématique les expériences d'entreprises de formation par le travail, les ateliers de formation par le travail et les activités des régions de quartiers.

Ces actions se caractérisent également par la création de nouvelles méthodologies de formation plus flexibles, plus spécifiques, basées notamment sur le tutorat afin de parvenir à une meilleure adaptation du public dans leurs lieux de formation, de stage ou d'emploi.

Afin d'encourager la mise à l'emploi des personnes, outre l'accompagnement intensif et personnalisé dans les démarches de recherche active d'emploi, ont été soutenus :

les projets personnels de création d'une petite entreprise, ou d'installation en tant qu'indépendant; le partenariat entre le secteur public et le secteur privé offrant des opportunités nouvelles d'emploi; l'émergence d'entreprises sociales, permettant le retour – à terme - d'un public défavorisé vers un emploi non protégé.

La promotion de l'égalité des chances s'inscrit dans toutes les actions de formation-insertion soutenues par le Fonds social européen.

Afin d'appuyer cette volonté d'intégrer de manière plus durable le traitement de cette problématique, ont été soutenues des actions encourageant l'insertion professionnelle des femmes dans des secteurs professionnels où elles sont sous-représentées.

Le Fonds social européen a participé par son soutien financier à la diversification des créneaux professionnels d'activités féminins. En effet, et à titre d'exemples, plusieurs projets développent - dans le cadre de l'Initiative EMPLOI - les activités des femmes dans des secteurs tels que le multimédia, l'infographie, le management, l'automobile ou la construction. D'autres promoteurs concentrent leurs efforts sur l'établissement et l'expérimentation de formations, pour des conjointes-aidantes, dans les métiers de l'automobile, dans le multimédia, dans le secteur de l'aide aux personnes et de la garde d'enfants et l'euroconsultance.

Domaines d'activités économiques

Les actions en faveur des demandeurs d'emploi visent toutes l'insertion à terme dans le marché de l'emploi.

De manière générale, durant la période 1994 - 1997, les actions de **formation professionnelle qualifiante** touchent tant le secteur secondaire que le secteur tertiaire ; quelques actions visaient également le secteur agricole.

Les domaines les plus récurrents du secteur secondaire sont : la construction, le métal, le transport, le bois, la mécanique automobile, le textile, l'électricité, la conduite de machines offset.

Dans le secteur tertiaire, les actions de formations visent principalement les domaines suivants : l'informatique, la gestion, la comptabilité, le secrétariat, la communication, la vente, le graphisme, la conception assistée par ordinateur, l'hôtellerie, le secteur social, paramédical et pédagogique.

Par ailleurs, les stagiaires ont des activités de recherche active d'emploi qui soit sont intégrées dans le processus de préformation-formation, soit sont organisées de manière autonome sous forme d'ateliers ou centres de recherche active d'emploi.

Les formations en entreprise ont visé principalement les domaines professionnels suivants : métiers du bâtiment, la mécanique automobile, le métal, le nettoyage, le transport, la manutention, les métiers de gestion de la vente, l'informatique, l'électronique, la cuisine-restauration, le graphisme, la bureautique, métiers de l'audio-visuel, communication, métiers du spectacle.

Ont été privilégiées les **actions de formation-insertion dans les domaines où les femmes sont sous-représentées**, parmi lesquels : le gros-œuvre, le bâtiment, le métal, l'électricité, le transport, la chimie, les métiers de la gestion, de l'informatique, haute technologie multi-média, commerce extérieur, infographie.

Actions en faveur des travailleurs occupés

Le Fonds social européen a soutenu les actions de formation en faveur des travailleurs occupés au travers des programmes suivants : DOCUP Objectifs 1, 2 et 4; le programme opérationnel Objectif 4, l'Initiative communautaire ADAPT et les Initiatives communautaires régionales et sectorielles.

Deux approches peuvent être distinguées : une approche préventive caractérisée par le programme Objectif 4 et l'Initiative ADAPT, et une approche de type curatif développée dans les zones en retard de développement (Province du Hainaut, Objectif 1), les zones en reconversion industrielle (Objectif 2) ou agricole (Objectif 5b), ainsi que les secteurs économiques en reconversion industrielle (KONVER, RETEX).

L'approche préventive est nouvelle comparativement aux programmations européennes antérieures à la réforme des fonds structurels de 1993.

Elle couvre toute l'Union européenne, et elle est complétée par l'approche curative pour les régions ou les secteurs les plus fragilisés.

L'approche impulsée par l'Objectif 4 et l'Initiative Communautaire ADAPT a connu des difficultés de démarrage pour diverses raisons, dont la principale semble être l'absence d'une tradition de formation

permanente en entreprise, en Belgique, et donc une relative faiblesse de moyens publics de financement de la formation des travailleurs occupés.

A cette difficulté d'ordre diachronique s'ajoutent des difficultés supplémentaires inhérentes aux orientations définies par ces deux programmes européens, à savoir :

- manque de précisions quant à la manière de saisir les notions d'anticipation, de mutation, et de « travailleur menacé de chômage » ;
- nécessité de promouvoir des actions intersectorielles, ou des actions dont la transférabilité à d'autres secteurs économiques, dans le but de respecter les « règles de concurrence » au sein de l'Union européenne;
- nécessité d'un cofinancement public, appelant la création de bases réglementaires, d'instruments nouveaux dans la mesure où il n'existe pas une tradition d'intervention publique dans cette matière en Belgique;
- priorité à accorder aux petites et moyennes entreprises, alors que leur mobilisation est la plus problématique en raison notamment des coûts financiers générés, de la disponibilité du personnel.

La période 1994 – 1997 a permis de rassembler les conditions afin de lancer des actions de formation dans une vision anticipative, en constituant des inventaires, en soutenant la formation de conseillers en formation auprès des PME, en initiant les premières expériences, principalement au moyen de programme Objectif 4 et de l'Initiative ADAPT. Cette dernière a facilité l'internalisation d'expériences européennes. Et le programme Leonardo Da Vinci a participé à la consolidation de cette approche en encourageant l'échange de travailleurs au sein de l'Union européenne.

Par ailleurs ont été organisées les actions de recyclage des travailleurs, des actions en matière de recherche et développement, tant pour les zones en retard de développement que pour les zones en reconversion industrielle ou agricole.

Devant ces difficultés, les premières actions ont consisté à établir un inventaire - tant au niveau local, régional, national qu'au niveau européen - des études, rapports et analyses liés aux mutations industrielles et à l'évolution des systèmes de production.

Cet inventaire des études et rapports a permis de dresser un premier tableau d'une part des secteurs économiques où les problématiques de mutation, d'évolution des systèmes de production et de qualification ont été abordé, et d'autres ceux où elles ne sont pas traitées.

Parallèlement des études ont été initiées pour identifier les besoins en qualification dans différents secteurs, dont entre autres le secteur automobile, le secteur du chauffage, le secteur de la fabrication métallique, le secteur de la construction et les métiers du patrimoine culturel, le secteur des métiers d'art et de tradition, le secteur des services et les commerces de proximité.

Un troisième type d'études a visé à déterminer l'impact auprès des entreprises de :

- la diffusion des technologies avancées de communication ;
- l'introduction de nouvelles technologies liées au commerce électronique EDI (échange des données informatiques) ;
- l'introduction de nouvelles réglementations et obligations visant à respecter l'environnement (secteur de l'électricité) ;
- l'utilisation des technologies Intranet-Internet dans un réseau informatique local d'auto-formation et d'enseignement à distance dans la région bruxelloise.

Au regard de ce premier état des lieux, les programmes européens ont encouragé les PME à établir des plans de formation pour leur personnel, par la mise à disposition de conseillers en formation.

Dans ce même cadre, et avec le même souci préventif, le FSE a cofinancé la formation des formateurs au sein des entreprises, principalement dans trois domaines :

- Formation à des nouvelles normes ou réglementations : sensibilisation à la Qualité totale et ISO 2000 ; formation aux systèmes de gestion de l'environnement (Règlement EMAS-EC, Normes ISO 14.000) ; programme de formation pour les entreprises du secteur agro-alimentaire concernant la nouvelle réglementation HACCP relative à l'hygiène des denrées alimentaires (Directive 93/43/CEE°) ; formation au recyclage et à la valorisation des déchets et effluents de toute nature générés par les activités professionnelles, dans les secteurs de la construction des fabrications métalliques et matières plastiques, le verre, la peinture et le vernis, la construction routière, le textile, la céramique et le bois.

- Formation à la gestion de nouveaux outils ou dispositifs : mise en place d'un système de veille permanente en matière de télétravail (" Observatoire du Télétravail ") ; formation de formateurs aux techniques multimédia en entreprise ; construction d'outils de formation à l'animation de centres d'autoformation au télétravail.

- Construction de bilans de compétences dans le secteur de la construction.

Les formations ayant une dimension horizontale traitaient des problématiques suivantes : internationalisation des PME; nouvelles formes de commercialisation; nouvelles formes de production; nouvelles technologies d'information et de communication; formation à l'environnement, à la qualité, à la sécurité et à la gestion de l'énergie; nouvelles technologies pour la gestion des PME.

Dans le cadre de la promotion de l'innovation technologique, des actions de formation à destination de travailleurs ont été organisées dans le domaine technique et le domaine informatique, par l'intermédiaire de la commande numérique, le dessin assisté par ordinateur, la comptabilité et l'utilisation de logiciels comptables et la familiarisation à l'utilisation des outils de gestion d'une entreprise.

Par ailleurs, dans le cadre de l'amélioration de l'autonomie des travailleurs et de la sensibilisation de ceux-ci aux usages potentiels des applications télématiques, des centres d'auto-formation aux nouvelles technologies de l'information ont été développés.

Dans le cadre des secteurs du tourisme et de l'environnement, dans la zone Objectif 2 Meuse-Vesdre, des formations ont été dispensées dans des domaines professionnels tels que : agent de voyage, guide touristique, restaurateur, chocolatier-confiseur, glacier, entrepreneur en menuiserie, antiquaire, commerce de détail, étalagiste.

Dans le même domaine d'activités, dans la Province du Hainaut, au courant de l'année 1995 s'est constitué le Centre d'audit et de formation en marketing et développement touristique (CAFDT). Partant du recensement des offres de formations et de l'évolution socio-économique du tourisme dans la Province du Hainaut, des actions de stimulation du développement touristique, des séminaires et des actions de formation ont été initiés. Dans ce même cadre institutionnel, des opérateurs ont assuré l'accompagnement de projets de sites de territoire en développement touristique (par exemple l'accompagnement du territoire du parc national du Pays des Collines, accompagnement de la ville de Binche dans son processus de développement touristique).

Les actions développées dans le cadre du développement agricole et sylvicole s'orientent vers la modernisation et la diversification des exploitants agricoles y compris des reconversions éventuelles en dehors du secteur de l'agriculture. Les formations dispensées ont concerné des domaines professionnels tels que : animateur touristique rural, manager d'entreprise touristique, restaurateur, hôtelier, accueil touristique (notamment dans le domaine des langues), commerce de détail, aménagement des espaces verts.

Domaines d'activités économiques

Les formations ont été organisées dans les domaines d'activités économiques suivants : la maintenance, la construction, le chauffage central, l'automobile, le transport, le secteur des déchets industriels et du recyclage (opération de tri, démontages, premiers traitements, recyclage de matériaux avant mise en décharge).

Pour ce qui concerne la province du Hainaut, les secteurs d'activités des entreprises concernées correspondent aux secteurs dits traditionnels de la Province, à savoir : la sidérurgie, la métallurgie, le textile, l'extraction de matériaux non-métalliques.

Pour les zones Objectif 2, les secteurs sont ceux notamment de la sidérurgie, des fabrications métalliques et de l'électricité industrielle.

Actions en faveur des enseignants et des étudiants

Les actions décrites ci-dessous se sont déroulées dans le cadre du DOCUP Objectif 1.

Les différents réseaux et types d'enseignements ont organisé des formations en fonction de leurs spécificités propres.

A titre illustratif, dans l'enseignement secondaire, des recyclages ont été organisés dans les domaines suivants : des formations de type général (communication, gestion du stress, PNL, conduite de réunion etc.); des formations à caractère technique (informatique, infographie, tournage, commande numérique etc.); des formations à l'éducation par la technologie; des formations en entreprise; formation en multimédia dans un centre d'autoformation.

Les recyclages dans l'enseignement supérieur ont touché entre autres les domaines suivants : formation aux soins infirmiers, en lien avec l'évolution technologique du secteur, multimédia, méthodologies nouvelles d'apprentissage des étudiants, formation aux techniques audiovisuelles, agriculture et biochimie.

Enfin, tant dans l'enseignement secondaire que dans l'enseignement supérieur, des formations complémentaires ont été proposées aux étudiants grâce à l'intervention du Fonds social européen.

Ainsi dans l'enseignement supérieur ont été réalisées des formations dans les domaines suivants : formation de techniciens supérieurs en environnement (épuration des eaux, traitement des déchets, recyclage des matériaux, analyse de pollution); formation spécialisée à l'application des technologies de l'imagerie en agriculture (zootechnie et phytotechnie); formation continue en biotechnologie, dans le domaine de la culture hors sol et sous serre d'espèces horticoles à haut rendement; formation aux nouvelles technologies dans les multimédia; formation à l'utilisation de moyens technologiques de pointe pour la recherche bibliographique.

Afin de faciliter l'adaptation du système d'enseignement secondaire technique et professionnel aux nouvelles réalités technico-économiques et de renforcer l'aspect qualitatif de la formation dispensée, la Fédération de l'Enseignement Secondaire Catholique et le Comité de Concertation de l'Enseignement Secondaire non Confessionnel, ont mis en préparation le pilotage et le développement de projets expérimentaux en lien avec des entreprises. Dans ce même cadre, et en vue de renforcer les liaisons entre les centres de formation, d'enseignement et les entreprises, les réseaux de l'enseignement secondaire ont prévu la constitution de trois cellules d'Échange Enseignement-Entreprises chargées de dégager des partenariats avec les entreprises afin de faciliter la transition des élèves de l'enseignement vers l'entreprise.

Tous les réseaux d'enseignement ont contribué à la création et à l'animation d'un centre régional de formation technologique à l'usage des étudiants et des enseignants de l'enseignement secondaire technique et professionnel hennuyer (**Carrefour Économie Technologie Enseignement**). L'intervention du FSE a contribué à l'équipement technique de ce centre, en particulier à l'acquisition du matériel nécessaire à la reproduction en miniature des opérations inhérentes aux techniques du Computer Integrated Manufacturing (intervention au niveau de l'amortissement de ce matériel).

Actions de soutien aux structures

Outre l'assistance technique proprement dite et l'évaluation du programme, quatre types de dispositifs ont été soutenus par le FSE :

- les missions régionales : implantées sous-régionalement, elles assurent une fonction de coordination dans la prospection d'entreprises, de recrutement, de sélection, de recherche de formations et d'incitation à l'organisation de formations ;
- les services de garde d'enfants, afin de faciliter l'accès des demandeurs d'emplois aux dispositifs de formation-insertion, reconnus par l'O.N.E ;
- les agents relais FSE : implantés au niveau des CSEF, leurs missions sont l'information des opérateurs locaux, le soutien à l'émergence de projets nouveaux, l'accompagnement des opérateurs locaux dans le montage de projets européens, l'encouragement de synergies entre opérateurs locaux, le suivi de la mise en place du parcours d'insertion au niveau sous-régional;
- la production d'émissions télévisées traitant d'actions soutenues par le FSE (" insertions ", " 4/5 de l'iceberg), par les télévisions locales et régionales, et coordonnées par Vidéotrame.

La problématique de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

La Belgique fait partie des pays qui ont choisi de consacrer une partie du soutien financier du FSE à un axe spécifique destiné à la promotion du principe de l'égalité des chances. Pour d'autres pays, en particulier les pays nordiques, l'égalité des chances est un principe universel commun à toutes les actions entreprises.

Le deuxième rapport d'évaluation intermédiaire de l'Objectif 3 fait un bilan critique de la prise en compte transversale de l'égalité des chances au niveau européen et plus particulièrement dans certains États membres ou régions, dont la Belgique francophone fait partie.

La précédente programmation n'a pas fixé d'objectifs permettant de prendre en compte la dimension transversale de l'égalité des chances. Les différents types d'actions n'ont pas été considérés sous l'angle d'une différenciation des besoins entre les publics masculin et féminin. Dans le précédent programme, les femmes ont été considérées comme une catégorie d'exclus. Cela ne correspond pas à une optique qui vise à intégrer l'égalité des chances à tous les niveaux d'actions. Les actions du FSE tendent même à reproduire les inégalités présentes sur le marché du travail dans la mesure où les actions qui touchent plus particulièrement les femmes sont aussi celles qui se trouvent être le plus éloignées de l'emploi.

Le premier rapport d'évaluation intermédiaire indiquait qu'il y avait peu d'actions spécifiquement axées sur l'égalité des chances. Parmi les quatre priorités de l'objectif 3, l'égalité des chances hommes femmes représentait environ 6% du budget prévu dans la programmation initiale. La répartition hommes femmes était proche des 50-50, ce qui confronté à la représentation plus importante des femmes dans la population des chômeurs, indique un ciblage trop peu féminin du public. De plus ce chiffre ne tient pas compte du type d'actions qui ont touché les femmes, de la répartition financière du budget du FSE entre hommes et femmes. Peu d'éléments portent sur les taux d'insertion et de manière plus générale sur l'impact des mesures.

B. Recommandations des évaluateurs des programmes de la période de programmation 1994 - 1999

Recommandations quant à la mise en oeuvre des nouvelles orientations pour la période 2000 - 2006

Les propositions de recommandations ont été élaborées par FTU – DULBEA, évaluateurs des programmes FSE Objectif 3, Emploi et Objectif 1 (sous axes 3.2. et 3.3.) et se fondent sur une analyse des orientations nouvelles proposées par la Commission européenne.

Les orientations du FSE pour 2000-2006 telles qu'elles ressortent de la proposition de règlement général sur les Fonds structurels et de la proposition de règlement du Fonds social sont l'objet des observations et des présentes recommandations.

Celles-ci sont déclinées sur la base de l'approche générale et transversale suivante.

Les motivations économiques inscrites dans les orientations futures du FSE ("*haut degré de compétitivité*", "*croissance durable*", "*développement de l'innovation*"...) (40) ne devraient pas surdéterminer la mise en oeuvre de ces orientations. Il importe de maintenir un bon équilibre avec les motivations sociales ("*éviter la précarisation*", "*sortir de l'exclusion*", "*élimination des inégalités*", "*promotion de l'égalité entre hommes et femmes*") et cela pour deux raisons. D'une part, celles-ci donnent aux interventions cofinancées une dimension directement éthique. Ces motivations ont une valeur en soi. D'autre part, lutter contre les inégalités, contre l'exclusion et contre les discriminations et ainsi promouvoir l'égalité sert la croissance économique. Le rythme trop lent de la croissance économique peut en partie être attribué à une faible propension à consommer liée à la montée des inégalités et à l'effet, discriminant certes mais largement diffusé, de l'exclusion et de la précarisation sur le sentiment d'insécurité (perte d'emploi, risques liés à l'endettement).

En ce qui concerne l'Objectif 3, la Commission propose qu'il encourage les activités "*dans quatre domaines qui compléteront les lignes directrices définies dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, à savoir l'accompagnement des changements économiques et sociaux, les systèmes d'éducation et de formation tout au long de la vie, une politique active de lutte contre le chômage et la lutte contre l'exclusion sociale.*"

Rien ne permet de trouver en ces termes une surdétermination économique mais on est en droit de se demander si la poursuite des objectifs sociaux, quoiqu'ils puissent être davantage articulés à des perspectives économiques, ne serait pas mieux garantie par davantage d'explicitation des objectifs et de la manière de les mettre en oeuvre en tout cas au niveau des autorités belges (fédérales, communautaires, régionales).

40 On peut en effet lire dans la note de presse IP/97/660 du 16/07/97 - La Commission présente "Agenda 2000" pour une Europe plus forte et plus large : "L'action des Fonds structurels doit favoriser partout dans l'Union européenne un développement compétitif ainsi qu'une croissance durable et créatrice d'emplois". Cependant, la proposition du Conseil de règlement général sur les Fonds structurels (9 nov. 98) cherche à promouvoir le "développement harmonieux, équilibré et durable des activités économiques".

Ce principe d'un équilibre et d'une articulation entre l'économique et le social est l'approche qui inspire les recommandations qui suivent.

1. Objectifs plus généraux et plus larges: quel devenir pour le ciblage des publics des actions cofinancées par l'Objectif 3 ?

L'objectif prioritaire proposé pour le FSE Objectif 3 pour la période 2000-2006 est de "*soutenir l'adaptation et la modernisation des politiques et systèmes d'éducation, de formation et d'emploi*".

Pour réaliser les trois objectifs, la Communauté, à travers les Fonds, veut contribuer à promouvoir, notamment, "*le développement de l'emploi et des ressources humaines, (...), l'élimination des inégalités, et la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes*" (art.1 de la proposition de règlement général sur les Fonds structurels) (41).

Pour la période de programmation précédente, il s'agissait de "*combattre le chômage de longue durée, faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et intégrer les personnes exposées à l'exclusion du marché du travail*". En outre, l'Objectif 3 devait promouvoir l'égalité des chances pour les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi.

Cette modification de l'objectif s'explique par l'intégration de l'Objectif 4 dans l'Objectif 3 ("*faciliter l'adaptation des travailleurs et travailleuses aux mutations industrielles et à l'évolution des systèmes de production*") et par ce qu'"*il sert également de cadre de référence pour l'ensemble du développement des ressources humaines dans chaque État membre*" (42).

Cette réorientation des objectifs signifie apparemment que l'on souhaite soutenir l'amélioration des outils visant à réduire les phénomènes liés au chômage plutôt que s'attaquer uniquement aux phénomènes eux-mêmes. Il s'agirait donc de parvenir à réformer la conception de ces outils tout en rappelant implicitement qu'ils se situent au niveau des États membres et de leurs éventuelles entités fédérées ou décentralisées.

Le caractère très large de cette définition est justifié, selon la Commission, par la longueur de la période à couvrir. Il était par ailleurs précisé certains objectifs plus précis proposés par la Commission : politiques du marché du travail pour combattre le chômage (on remarquera que le qualificatif "de longue durée" est abandonné dans la proposition initiale de la Commission relative au nouveau règlement général sur les Fonds : cela signifie-t-il un ciblage moins focalisé sur ce type de public ?), promotion de l'insertion sociale et de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes, renforcement de l'employabilité via des systèmes d'éducation et de formation continue, ou des mesures pour anticiper et faciliter l'adaptation aux mutations économiques et sociales.

On remarque que le nouvel Objectif 3 semblait élargir son champ d'action dans deux directions nouvelles: le soutien des systèmes d'éducation et de formation tout au long de la vie et la lutte contre l'exclusion sociale. Ce dernier libellé peut servir à regrouper quantité d'objectifs particuliers qu'il aurait été cependant utile d'explicitier afin d'éviter l'éparpillement des actions.

Cette nouvelle définition pourrait signifier deux glissements de l'Objectif 3 :

- D'une part les efforts de formation des travailleurs occupés prendraient une place plus importante que dans l'ancien Objectif 4, et cela au détriment des formations destinées aux personnes en chômage.
- D'autre part, l'absence de référence à des groupes cibles pourrait signifier une moindre sélectivité des publics des formations dans le sens de la discrimination positive.

Si la nouvelle définition devait amener de tels glissements des publics, cela atténuerait la contribution de l'Objectif 3 à la cohésion économique et sociale. Les actions cofinancées en perdraient de leur fondement éthique en termes de droit à l'accès à l'emploi.

Par ailleurs, renforcer le potentiel de développement afin de promouvoir une croissance durable suppose de pouvoir relever le taux d'emploi. Il faut éviter que le chômage structurel vienne empêcher la croissance, ce qui demande de maintenir les efforts de formation pour les publics plus défavorisés.

2. Taux d'insertion élevé et sélection des candidats bénéficiaires

41 Proposition de règlement général sur les Fonds structurels, UE, Le Conseil, annexe d'une note de la Présidence aux délégations du 9 nov 1998

42 Propositions de règlements des Fonds structurels 2000-2006, Analyse comparée, version provisoire, Commission européenne, 18-03-1998

Le ciblage des publics associé à une bonne adaptation des formations aux besoins de secteurs particuliers ou d'entreprises, peut donner de très bons résultats en termes d'insertion à l'emploi comme en témoignent certaines expériences dites d'intrusion. Il n'est pas prouvé qu'un taux d'insertion plus élevé doive être obtenu par la sélection des plus "employables". Ce dernier qualificatif est finalement assez vague et contesté: tantôt il est synonyme de manque de qualifications, tantôt de flexibilité, ou de défaut de compétitivité par rapport à d'autres moyens de production au salaire en vigueur (43). Les critères disponibles sont d'ailleurs peu signifiants (niveau de certification, durée de chômage,...). Ce qui importe beaucoup est la motivation des candidats pour les domaines de la formation et pour les postes éventuels à pourvoir. La perspective plus probable d'occuper un emploi après la formation alimente aussi la motivation (ce qui peut par exemple résulter d'une implication des partenaires sociaux d'entreprises ou d'un secteur intéressés à la mise au point d'une action de formation).

La sélection de ceux qui seraient plus proches d'un certain niveau capacitaire pour améliorer les taux d'insertion serait évidemment contraire au fondement éthique des actions cofinancées. Il serait préférable de s'assurer que le parcours d'insertion puisse se poursuivre notamment en responsabilisant les opérateurs quant au maintien du contact avec les personnes qui ont terminé la formation.

Par ailleurs, les effets d'une *formation "ne doivent pas se mesurer seulement en termes d'emplois mais également en termes de resocialisation et en termes d'impacts globaux pour la société"* (44) (recul de la délinquance, de la toxicomanie, etc.).

Il y aurait lieu d'éviter que des indicateurs de performance en termes d'insertion rapide à l'emploi, de réduction du chômage, ou de quotas de demandeurs d'emplois orientés vers une formation, utilisés de manière mécanique, n'aboutissent à un glissement vers les bénéficiaires les moins en difficultés et à une multiplication du nombre des bénéficiaires pour un budget constant. Par ailleurs, si cette dernière est assignée comme objectif cela entraînera une durée plus courte des formations qui peut provoquer le type de glissement évoqué plus haut et réduire l'efficacité en termes d'adaptation de la formation aux besoins spécifiques des participants et de taux d'insertion à l'emploi.

Enfin, l'implication des stagiaires dans la conduite du parcours d'insertion et donc l'approfondissement des droits des usagers du champ de l'insertion nous paraissent être les leviers les plus puissants à terme d'une politique d'insertion. Il y a lieu de cette manière, de faire des usagers des acteurs d'un débat qui puisse améliorer la légitimité et l'efficacité des actions cofinancées.

3. Pas de sur-ciblage des publics mais un financement additionnel (45)

L'intégration des groupes les plus vulnérables ne peut être recherchée par le biais du financement et de l'agencement d'un programme ou d'une mesure spécifique, rassemblant en une catégorie prétendument homogène (autour de la notion de " handicap social ", par exemple) un ensemble d'individus et de groupes aux situations et trajectoires manifestement disparates. L'effet " ghetto " serait ici garanti : contrairement aux groupes en formation/insertion où l'hétérogénéité des situations et des niveaux permet de générer des effets positifs d'entraînement, d'émulation et d'entraide, le regroupement d'individus sur base de critères de vulnérabilité génère souvent stigmatisation et enlèvement.

Il semble donc plus judicieux de privilégier les taux de participation générale de ces publics à l'ensemble (et à chacune) des mesures du programme. L'un des leviers susceptibles de soutenir cet objectif pourrait être l'introduction d'un coefficient multiplicateur du financement des stagiaires dont le profil répond à ces critères de sélectivité sociale. Ce financement additionnel serait libéré lors des paiements intermédiaires et finaux, sur base des données réellement enregistrées relatives aux stagiaires effectivement accueillis au long de la formation/insertion.

Il conviendrait d'étudier l'opportunité d'affecter ce financement additionnel à des opérations spécifiques permettant de réduire la charge horaire d'intervention directe des formateurs et des travailleurs sociaux, d'une part, et de mobiliser ce temps libéré dans des opérations de formation continue et collective de ces travailleurs et dans des procédures de supervision et d'évaluation des collectifs de travail, d'autre part. Cette

43 Philippe Pochet et Michel Paternotte, "Employabilité" dans le contexte des lignes directrices de l'Union européenne sur l'emploi, Observatoire social européen, juin 1998

44 Philippe Pochet et Michel Paternotte, op.cit.

45 FTU-DULBEA, Fonds social européen, Évaluation intermédiaire de l'Objectif 3 en Communauté française (1994-1996), rapport final, Bruxelles, 30 avril 1997 (conclusions).

proposition, privilégiant l'investissement en temps et en réflexion, cherche à compenser l'évident surcroît de charge de travail inhérent à l'accueil de publics en grande difficulté socio-économique.

De tels critères de " performance sociale " plutôt que d'efficience à courte vue pourraient entrer en ligne de compte pour l'allocation du Fonds de réserve correspondant à 10% des montants du FSE (voir la partie concernant l'évaluation des programmes).

4. Pour une optique d'insertion et de discriminations positives

La problématique de l'adaptation des structures d'emplois et de travail aux mutations industrielles intégrée dans l'Objectif 3 mérite d'être précisée.

En particulier, on peut suggérer que les objectifs des actions du nouvel Objectif 3 relatives à cette problématique s'inscrivent de façon prioritaire dans une optique de maintien et de création d'emplois ainsi que d'insertion socioprofessionnelle, avec une discrimination positive à l'égard des personnes ayant plus de difficultés à accéder à l'emploi. Pour ce faire, il ne faudrait cependant pas poursuivre des objectifs contradictoires.

Par exemple, le soutien à l'adaptation des travailleurs aux nouvelles techniques ou aux normes environnementales plus contraignantes pourrait s'avérer inadapté s'il devait être de façon prioritaire accordé aux projets ayant des faibles retombées en termes d'emploi et d'insertion.

Par ailleurs, lorsque la Commission considère qu'il convient qu'une attention particulière soit portée aux petites et moyennes entreprises, nous estimons qu'en la matière, il serait préférable de privilégier les entreprises dans lesquelles il existe une représentation syndicale qui permette de négocier le contenu et les modalités d'éventuelles d'actions cofinancées.

5. Articuler les formations de travailleurs en emploi et de travailleurs en chômage

L'inclusion de l'Objectif 4 dans l'Objectif 3 pourrait être l'occasion d'articuler les actions en faveur des travailleurs en emploi et celles qui bénéficient à des travailleurs en chômage (46), notamment selon la stratégie de "qualification absorbante" (47). Les premières peuvent permettre d'améliorer les qualifications des travailleurs peu qualifiés, d'adapter les compétences aux mutations de la production de biens ou de services dans un secteur donné, et d'améliorer les performances des entreprises. Ce faisant, il est possible d'associer à ce type de formation, des formations adaptées aux besoins de développement des mêmes entreprises. La montée dans la hiérarchie des qualifications de travailleurs bénéficiant de formations de type Objectif 4 peut ouvrir la voie à des embauches de travailleurs peu qualifiés demandeurs d'emploi. Ainsi, l'occasion est donnée de renforcer la finalité sociale de la formation des travailleurs occupés et la finalité économique de la formation des chômeurs. Le clivage entre formation utile au potentiel économique et formation parfois considérée comme un traitement social du chômage sans beaucoup de lien à l'emploi doit pouvoir être brisé.

Par ailleurs, cette articulation qu'il est proposé de soutenir, permet d'associer les partenaires sociaux à la mise au point de projets de formation de chômeurs. Il est possible d'en espérer une dynamisation des efforts encore assez limités en faveur des groupes à risques financés notamment sur la masse salariale.

En particulier, la formation du personnel ayant des responsabilités de gestion dans des entreprises qui relèvent de ce qu'on appelle " les gisements d'emploi " (les services aux personnes notamment) devrait favoriser le développement de l'emploi. Le manque de compétences adaptées mais performantes en matière de gestion constitue souvent un obstacle majeur au développement de ces secteurs.

En vertu de ce qui précède, la consolidation du partenariat élargi, notamment avec les partenaires sociaux, dans la mise en œuvre de l'Objectif 3 est une proposition importante pour l'orientation future des actions cofinancées.

6. Concrétiser les moyens de relever le taux d'emploi

Le relèvement du taux d'emploi est un objectif mis en évidence dans la proposition de la Commission (niveau élevé d'emploi).

46 Une telle articulation était explicitement suggérée dans le rapport FTU-DULBEA(1997) (point 14 des conclusions).

47 Mommen E., Melotte L (1996) "Qualification absorbante et réduction du temps de travail", Congrès des économistes belges de langue française, CIFOP, Charleroi.

Cette référence à un des grands objectifs figurant dans le Traité d'Amsterdam est capitale parce qu'elle signifie que le FSE ne doit pas seulement contribuer à accentuer le taux de rotation des travailleurs entre chômage et emploi. Il s'agit de choisir davantage les actions selon qu'elles permettent ou non de développer l'emploi. L'objectif de soutien à la création d'emplois pourrait être concrétisé non seulement par de l'assistance aux personnes mais aussi par le choix des formations cofinancées ou le nombre de candidats bénéficiaires suivant les formations.

Ainsi pourrait-on opérer un certain glissement des actions des secteurs non créateurs d'emplois vers les secteurs créateurs d'emplois. Ce critère pourrait être précisé de manière à privilégier celles qui contribuent à préserver des emplois de manière durable via l'investissement dans les ressources humaines.

Cependant, il serait utile de souligner que cet objectif ne doit pas entraîner un choix des actions et une manière de les mettre en œuvre qui reléguerait ceux pour qui le bénéfice d'une action du FSE représente une étape de leur parcours d'insertion qui n'aboutit pas directement à un emploi.

La manière de relever le taux d'emploi et d'y contribuer par les actions belges cofinancées devrait tenir compte du contexte propre à la Belgique et à ses Régions :

- ✓ Le contexte belge de haute productivité suppose que, de manière différenciée suivant les secteurs et les entreprises, un des moyens possibles, à savoir la réduction de la durée du travail pour un temps plein, soit encouragé dans le cadre des actions cofinancées. Une réduction du temps de travail (RTT) nécessite souvent des actions de formation pour pouvoir réaffecter et embaucher du personnel et pour pouvoir allonger le temps de travail de l'entreprise. En particulier, la stratégie de la "qualification absorbante" évoquée ci-dessus peut y être associée.

Il s'agit de former des travailleurs occupés à un poste à pouvoir changer de poste ou augmenter leur polyvalence et ainsi à exploiter davantage leur potentiel de qualification. La montée de ces travailleurs en termes de niveau de qualification à l'emploi qu'ils occupent permet de dégager des postes moins qualifiés et de recruter des jeunes ou des chômeurs qui ont peu d'expérience ou de qualifications. Cette mobilité interne suppose une planification qui amène à dresser un plan de redéfinition des tâches, un plan de formation et un plan d'embauche.

Cette réorganisation n'ayant pas de chance d'aboutir sans qu'elle soit négociée entre l'employeur et la représentation syndicale, on peut espérer voir inclure le plan d'embauche et de formation des candidats à l'engagement dans cette négociation. Ainsi est-il possible, par des formations adaptées aux besoins de l'entreprise, de ramener les critères de sélection à ce qui est vraiment nécessaire et en privilégiant la motivation et le potentiel de motivation dans la sélection.

Jusqu'à présent, aucun lien n'a été établi entre les politiques cofinancées et la réduction du temps de travail. A l'heure où en Wallonie et à Bruxelles, cette importante modalité de redistribution du travail fait l'objet de négociations décentralisées, il serait opportun que l'additionnalité budgétaire et méthodologique du FSE y apporte son effet de levier.

La lenteur de la réduction du sous-emploi, le potentiel d'offre de travail que représente encore les femmes qui souhaitent augmenter leur durée du travail ou continuer une carrière pleine et les flux migratoires, y compris ceux qui répondront aux futures pénuries de main-d'œuvre pour certaines qualifications, nous permettent de considérer que la réduction du temps de travail est plus que jamais une nécessité.

Par ailleurs, l'égalité entre hommes et femmes et la nécessité pour les travailleurs de se former parfois de manière substantielle et de changer de fonction ou d'emploi plus fréquemment que dans le passé durant leur carrière, plaident pour des formes diachroniques de réduction du temps de travail dans des conditions acceptables. Cependant, ces conditions devront pour partie être apportées par la législation et par un financement public.

L'acceptation et la faisabilité de la RTT semblent actuellement devoir se vérifier d'abord par des expériences décentralisées afin de pouvoir envisager un cadre collectif qui assure quelque équité entre travailleurs et entre entreprises.

- ✓ Le soutien au développement des secteurs potentiellement créateurs d'emplois (au sein du non-marchand) mais dont les ressources sont assez limitées est sans doute à privilégier en ce qui concerne les actions cofinancées. Et cela d'autant plus que les tâches qui y sont exercées

nécessitent un niveau de formation, mais non de certification, supérieur à celui dont les travailleurs de ces secteurs ont pu bénéficier, en particulier dans les services aux personnes. Par ailleurs, des compétences de gestion appropriées sont à développer pour assurer le maintien de l'emploi et son développement futur (48).

- ✓ Nous avons déjà critiqué le concept d'employabilité (point 3) aux significations multiples mais dont on retient en général celle qui serait liée au travailleur alors que l'employabilité est conditionnée par le contexte du chômage, le développement de la flexibilité et le niveau de compétitivité. La Belgique connaît des niveaux de certification et de qualification assez élevés qui permettent une surqualification dans les exigences à l'embauche et une déqualification à l'exercice de l'emploi. Il y a donc un manque d'emplois qualifiés plutôt qu'un manque d'emplois pour peu qualifiés, ce qui a certainement un lien avec une faible innovation économique. Celle-ci est renforcée par la sous-utilisation du potentiel des travailleurs occupés. Dès lors, il y a lieu de privilégier des actions qui se basent sur un diagnostic des qualifications réelles des travailleurs et sur la manière de les transformer en développement de l'entreprise. En effet, les nouvelles embauches peuvent résulter de la réduction et de l'aménagement du temps de travail, et elles seront d'autant plus significatives si la réorganisation permet le développement des activités.

En somme, ces suggestions laissent penser qu'un large champ d'innovations sociales est encore inexploité et que les actions cofinancées pourraient en constituer des leviers.

7. Lien entre éducation et accès à l'emploi

Les interventions du FSE doivent pouvoir cofinancer des actions de formation qui pour tout ou partie se rapprochent de ce qui relève de l'éducation dans la mesure où celle-ci est nécessaire à l'insertion socioprofessionnelle des bénéficiaires particulièrement pénalisés par leur scolarité.

Par ailleurs, l'accès difficile à un emploi dépendant souvent du parcours scolaire, il importe de souligner combien la lutte contre les échecs et les retards scolaires, la valorisation des enseignements professionnels et techniques en particulier et de bonnes conditions de formation en alternance, doivent contribuer à prévenir les difficultés d'insertion sur le marché du travail. A cet égard, il serait utile de préciser ce qu'on entend par modernisation des systèmes d'éducation ou de formation et quelle serait la contribution du FSE à cette modernisation. S'agira-t-il de cofinancer des actions innovantes dans l'enseignement dont les résultats pourraient contribuer à déterminer des réformes structurelles ultérieures ? On pense en particulier à la formation en alternance, à l'enseignement professionnel ou technique et à leurs rapports de partenariat avec les entreprises.

Comme l'indiquent les propositions de la Commission "*Pour une Union plus forte et plus large*", il importe non seulement d'améliorer la qualification des jeunes mais aussi d'*offrir la perspective d'une carrière complète à travers la formation professionnelle*". La précarité dans l'emploi et le chômage touchent de plus en plus de travailleurs de plus de 45 ans. C'est particulièrement le cas en Belgique où le taux d'emploi de ces travailleurs est relativement bas en comparaison avec la moyenne de l'Union. A cet égard aussi, il serait utile de préciser ce qu'on entend par "systèmes d'éducation et de formation tout au long de la vie" et le type d'actions cofinancées qui seraient susceptibles d'encourager les États à développer leurs initiatives dans ce sens.

A cet égard, le "congé-éducation" est une conquête sociale importante en Belgique qui mérite d'être développée en termes quantitatifs et en termes de champ d'application, c'est-à-dire le type de travailleurs qui y ont droit (travailleurs à temps partiel). Compte tenu des évaluations de ce système, on peut avancer quelques propositions quant aux inflexions que le cofinancement par le FSE pourraient favoriser :

- une réorientation sectorielle progressive vers des secteurs créateurs d'emploi et dans lesquels le niveau de qualification des travailleurs apparaît porteur de développement plutôt que l'acquisition de techniques supplémentaires mais du même niveau de qualification ;(la métallurgie représente 30% des ressources pour 1993-1994) (49).
- un glissement vers le secteur tertiaire et, notamment vers les activités qui correspondent à des besoins sociaux insatisfaits ;

48 FTU, Les besoins de formation des gestionnaires dans le secteur des soins et de l'aide à domicile, Étude et enquête préparatoires à la mise au point d'un programme de formation de gestionnaires en vue de maintenir et de développer l'emploi (Projet ADAPT - AD 57 WB BB 328), Rapport final, avril 1998.

49 MET, Rapport d'évaluation de la politique fédérale de l'emploi, 1998.

- un glissement de compétences techniques vers des capacités adaptées au secteur des services. La tertiarisation des activités, y compris dans le secteur industriel, rend de moins en moins pertinente la focalisation sur l'adéquation technique des travailleurs à des outils ou à une fonction unique. L'adaptabilité, la polyvalence, la capacité d'auto-apprentissage, les facilités relationnelles, la faculté d'entretenir des rapports de coopération dans le travail, et celle de prendre des initiatives innovatrices, sont des qualités dont les entreprises et les services publics ont davantage besoin aujourd'hui et qui requièrent d'autres priorités de formation ;
- un "certain" retour aux intentions initiales du législateur belge en la matière à savoir le relèvement du niveau de culture générale des travailleurs salariés et la correction des inégalités sociales pour les travailleurs qui n'ont pas pu faire des études ;
- une représentation équilibrée des femmes parmi les utilisateurs alors qu'en 94-95, elles ne représentent que 22% de l'ensemble (50).

8. Promotion d'un niveau élevé d'emploi et de protection sociale

La Commission estime que le FSE a pour mission de promouvoir un niveau élevé d'emploi et de protection sociale.

Le rapport entre niveau élevé d'emploi et niveau de protection sociale pourrait signifier que plus l'emploi est élevé, plus nombreux sont les citoyens dont la protection sociale est assurée par leur propre travail alors que les ruptures familiales posent encore des problèmes de couverture sociale en Belgique.

D'autre part, on a peut-être voulu souligner que la création d'emplois ne devait pas se faire au détriment de la protection sociale. Si ce n'est le cas, il serait utile d'insister sur le fait que les nouveaux emplois doivent permettre une protection sociale complète aux travailleurs qui les occupent en termes de sécurité sociale et de droit du travail.

Or, à cet égard on est loin du compte. Certaines mesures publiques ont contribué à segmenter le marché du travail en un volet typique et un marché atypique. La situation des travailleurs à temps partiel reste problématique lorsque ceux-ci n'ont pu bénéficier d'une allocation de chômage pour la différence entre un temps plein et un temps partiel, et ceci en vertu d'une législation qui a pris au piège nombre de chômeurs ayant accepté un travail à temps partiel pour échapper au chômage.

La création des Agences Locales pour l'Emploi (ALE), constituées par commune ou groupe de communes, organise un segment d'un sous-emploi situé à la lisière de la protection sociale et qui est soupçonné de concurrence déloyale par rapport aux emplois réguliers. Les travailleurs y restent actuellement sous statut de chômeur et le contrat qui les lie à l'ALE n'est pas un contrat de travail. Si la réglementation a été adaptée pour offrir une meilleure protection, cela reste insatisfaisant. Le gouvernement a cependant déposé à la Chambre un projet de loi qui instaure un contrat de travail sui generis à durée indéterminée et offre une meilleure protection. La protection et les droits des travailleurs-chômeurs en ALE sont cependant largement déficitaires, notamment en cas de maladie, d'accident (qui suspendent l'exécution du contrat), ainsi qu'en termes de sécurité (inspection du travail non prévue), de droits syndicaux (pas de commission paritaire), de rémunération minimale et d'horaire minimum (non garantis), de formation et de maintien du droit aux allocations de chômage en cas de chômage de longue durée.

Les emplois-services quant à eux visent des chômeurs indemnisés depuis au moins 5 ans ou, s'ils n'ont pas de diplôme d'ESS, depuis au moins 2 ans. Une allocation de réinsertion de 17.500 à 22.000 F par mois est octroyée pendant 36 mois maximum ainsi qu'une dispense importante de cotisations patronales.

Le travailleur est engagé par un contrat de travail et pour un salaire dû selon la C.C.T. ou le barème légal, sans pouvoir dépasser 120% du salaire mensuel minimum moyen.

9. Égalité des chances

Agir pour l'égalité des chances entre tous les citoyens, quel que soit leur pays d'origine ou celui de leurs ascendants, est devenu un enjeu crucial de la cohésion sociale nationale et européenne. L'avenir d'une partie importante des jeunes en dépend étant donné les discriminations qui ont été observées par enquêtes auprès des employeurs. Cela signifie qu'il faut pouvoir lutter contre les discriminations de toute nature dans l'accès au marché du travail: suivant le sexe, le pays d'origine ou celui des ascendants, suivant l'âge, etc. Les inégalités d'accès à l'emploi sont un symptôme de ces discriminations. Il faut donc que la réduction de ces inégalités soit un indicateur de résultat des politiques d'éducation, de formation et d'emploi. Les actions

50 MET, Rapport d'évaluation de la politique fédérale de l'emploi, 1998.

cofinancées par le FSE pourraient soutenir des innovations dans ce sens et être conçues et choisies davantage encore suivant la stratégie du "mainstreaming".

En ce qui concerne les chômeurs de longue et surtout de très longue durée, il est clair que leur (ré)insertion socio-professionnelle ne peut résulter d'une politique d'égalité des chances, surtout si on considère que la période "des chances" se termine avant 30 ans. A leur égard, c'est l'éthique de l'égalité du droit à un travail convenable (notamment en termes de salaire -minimum-, de durée du travail, de garanties contractuelles, de respect de la dignité de la personne, d'intégration à la sécurité sociale) qui doit être retenu comme principe justifiant un plus grand investissement des politiques à l'encontre du chômage de longue durée.

10. Le principe d'additionnalité

Le principe d'additionnalité serait maintenu dans sa définition antérieure à savoir que "*chaque État membre maintient pour chaque objectif, dans l'ensemble des territoires concernés, ses dépenses structurelles publiques ou assimilables au moins au même niveau que durant la période de programmation précédente*". Le contrôle de l'additionnalité serait renforcé. Le débat actuel porte sur la base de calcul (politique active du marché du travail éventuellement étendue à d'autres actions qui répondent aux buts des Objectifs 2 et 3 du FSE et sur les éléments qu'il conviendrait de tenir en compte : privatisation, cycles conjoncturels, politiques budgétaires et fiscales, etc.).

Considérée par le Parlement européen comme la "*principale garantie de valeur ajoutée des politiques structurelles communautaires à l'effort national*", il serait sans doute utile de connaître d'autres critères de valeur ajoutée même s'ils étaient plus difficiles à évaluer.

Notamment peut-on chercher, par des actions cofinancées plus concentrées dans certains champs et modes d'action, à promouvoir une évolution des politiques, des dispositions et des pratiques d'insertion vers une meilleure maîtrise des causes - et non pas seulement des conséquences - des mécanismes de ségrégation, de précarisation et d'exclusion à l'œuvre sur le marché du travail.

En particulier, des inflexions pourraient être données à la mise en œuvre de l'Objectif 3 pour y privilégier les logiques dites "socio-économiques" et "intrusives" (51). La logique socio-économique cherche à "*adapter le profil des stagiaires à des exigences clairement définies afin de permettre à ceux-ci une insertion dans l'emploi*" sans pour autant viser une "*adaptation immédiate de la main-d'œuvre pour l'accès à des emplois définis dans une (des) entreprise(s) définie(s)*". Le modèle d'intrusion dans l'entreprise quant à lui, se rapporte aux projets de formation-insertion qui "*reposent sur des engagements négociés d'embauche. Il s'agit d'adapter la formation aux exigences des postes de travail en évitant la surqualification à l'embauche*". En cela, ce modèle "*se caractérise par sa capacité (ou sa volonté) de transformation du système productif*" et en particulier du caractère excluant, sans relation nécessaire avec le "*potentiel d'employabilité*" des candidats à l'embauche, des pratiques de sélection qui prévalent sur le marché du travail.

Au-delà de la simple additionnalité budgétaire, c'est donc d'additionnalité méthodologique et politique qu'il s'agit de promouvoir. Certes, une acception restrictive et frileuse du principe de subsidiarité pourrait y faire obstacle, le cas échéant. Ce serait cependant méconnaître le potentiel de changement ainsi ouvert aux acteurs du champ de l'insertion, à l'occasion d'un débat sur l'orientation des programmes cofinancés et sur la manière de les mettre en œuvre au plan belge. Ce serait oublier aussi qu'aucun acteur de la lutte contre le chômage ne peut aujourd'hui se prétendre satisfait des résultats mitigés, en termes d'impact final des politiques, des dispositifs et des pratiques en vigueur.

Au-delà du gain éventuel d'efficacité, d'efficacité ou d'impact, l'évident intérêt d'une concentration méthodologique des moyens du cofinancement du FSE, à la différence de la dispersion qui prévaut aujourd'hui, serait avant tout, nous semble-t-il, de contribuer à alimenter d'informations et d'analyses significatives le débat social et politique en matière d'emploi et de chômage.

11. Concernant l'évaluation des programmes

Répartition des responsabilités

Alors que les trois formes d'évaluation sont de la responsabilité tant des États membres que de la Commission pour la présente programmation, il est proposé que pour la programmation future, l'évaluation ex-ante relève de la responsabilité des autorités compétentes dans les États membres. L'évaluation à mi-

51 FTU-DULBEA, Évaluation intermédiaire de l'Objectif 3 en Communauté française (1994-1996). Rapport final, avril 1997, p. 162 et 163.

parcours relèverait de la responsabilité de l'autorité de gestion des programmes en collaboration avec la Commission (et l'Etat membre d'après le texte du Conseil). L'évaluation ex-post relèverait de la responsabilité de la Commission en collaboration avec l'état membre et l'autorité de gestion concernée.

En ce qui concerne l'évaluation, si celle-ci est confiée à l'Exécutif, il est sans doute capital d'associer tant l'état que la Commission à tous les types d'évaluation.

Ceci est d'autant plus vrai pour l'évaluation ex-ante que l'évaluation ex-post chercherait à rendre compte de la cohérence avec la première.

La manière d'analyser le contexte socio-économique, la définition des objectifs et l'impact attendu des priorités envisagées dans l'évaluation ex-ante détermineront grandement la gestion des programmes comme l'évaluation qui en sera faite. Aussi importerait-il qu'au minimum une contribution de la Commission soit assurée concernant la mise au point de la méthodologie d'évaluation ex-ante adaptée à la situation du pays membre, outre ce qui est demandé dans le règlement sur les Fonds structurels.

L'évaluation devrait pouvoir aller bien au-delà du contrôle de la simple exécution budgétaire, y compris en ce qui concerne l'évaluation à mi-parcours. Il s'agit d'éviter que le renforcement de la responsabilité des États dans la mise en œuvre des programmes et le contrôle accru de son exercice ne se traduise par une relégation des discussions stratégiques sur le rôle des actions cofinancées. Un tel débat devrait être nourri en permanence tout au long de la mise en œuvre des programmes. La question pourrait être posée de savoir si la pertinence des objectifs peut être évaluée en fonction de l'évolution du contexte et si des modifications pouvaient en suivre pour la seconde moitié de la programmation, sachant que l'évaluation à mi-parcours doit être transmise à la Commission au plus tard le 31 décembre 2003.

En dépit des considérations qui précèdent, nous ne voyons pas quelle opportunité il y a à dissocier les trois phases d'évaluation en les confiant à des autorités différentes.

Comment ne pas craindre que l'évaluation ex-ante détermine la conception de la mise en œuvre des actions cofinancées en Belgique de manière telle que celle-ci ne puisse être évaluée, surtout par une autre autorité ?

Comment dans ces conditions lier l'évaluation ex-post à l'évaluation ex-ante ? Une autre relation qui doit pouvoir être établie dans l'évaluation du FSE en Europe, est la comparaison entre les politiques des États membres. Une réflexion concertée doit pouvoir se tenir sur les politiques d'emploi des États et les actions cofinancées par le FSE.

Avec Patrick Viveret (52), nous considérons que la démarche d'évaluation des politiques (en l'occurrence ici, la réglementation, l'appel d'offres, la sélection, le suivi) doit être confiée au Parlement, en l'occurrence au Parlement européen et aux Parlements nationaux, en référence à sa mission générale de contrôle de l'Exécutif.

Critères d'allocation du fonds de réserve

La Commission propose que 10% des montants du Fonds soient réservés pour être ensuite alloués aux programmes qui ont atteint un niveau de performance satisfaisant sur base d'indicateurs de suivi mesurables, évalués à mi-parcours. Sans se prononcer sur l'ampleur de la part réservée, il serait peut-être utile d'examiner si des problèmes de trésorerie ne risquent pas de se poser pour les opérateurs, et de nuire à la qualité des actions cofinancées, notamment si cette réserve n'était attribuée que fort tard (d'après la proposition du Conseil, la décision de la Commission devrait être arrêtée au plus tard le 31 mars 2004).

On peut aussi s'interroger sur la manière dont un nombre limité d'indicateurs mesurables peuvent rendre compte de la performance des programmes en termes d'efficacité.

Le taux de réinsertion après un certain délai par exemple, serait non seulement un indicateur réducteur mais il prêterait à des effets pervers dans la sélection des candidats aux formations et dans la nature des formations programmées. Il importe aussi d'examiner la valeur du processus de formation notamment en ce qu'il permettrait à des personnes fort marginalisées ou peu scolarisées d'accéder à l'emploi moyennant des formations complémentaires.

D'autres indicateurs de performance sociale plutôt que d'efficience pourraient être pris en compte dans l'allocation du fonds de réserve comme la contribution à la réalisation du critère d'égalité : égalité des

52 Viveret Patrick, L'évaluation des politiques publiques, Rapport au Premier Ministre de la République française, La Documentation française, Paris, 1988.

résultats, ce qui suppose notamment la sur-représentation des catégories exposées en termes de taux de participation.

Partenariat et évaluation

Le renforcement du partenariat pourrait être concrétisé par l'organisation d'une participation active des partenaires sociaux à tous les niveaux qui dépasse la simple consultation (souhait du Comité économique et social européen).

Une telle participation suppose que les différents partenaires puissent disposer des résultats de l'ensemble des évaluations.

Contenu de l'évaluation

Les perspectives qui s'offrent à l'évaluation future du programme cofinancé par le FSE en Belgique francophone portent haut l'exigence scientifique et politique : seule une évaluation dynamique, impliquant la réflexion analytique et prospective des acteurs, nous paraît apte à nommer et à amplifier les inflexions politiques et pratiques nécessaires. L'étude statistique des trajectoires des stagiaires, tant à l'intérieur du champ de l'insertion qu'en aval, stratifiée sectoriellement et spatialement, en est l'indispensable complément. Enfin, l'évaluation de la pertinence sociale des programmes cofinancés par le FSE nous semble devoir se rapporter à l'analyse des relations entre champ de l'insertion-formation et négociation collective des relations de travail, si l'on veut dépasser les limites des politiques d'accompagnement des lois d'exclusion économique (53).

C. Leçons en matière de formation continue des travailleurs⁵⁴

Les programmes Objectif 4 et ADAPT cofinancés par le Fonds social européen visent à adapter les travailleurs aux mutations industrielles. L'ambition de ces programmes est de combattre le chômage autrement, en adoptant des stratégies préventives. Si la formation professionnelle constitue une des dimensions essentielles de cette approche, elle doit s'articuler à l'anticipation des évolutions des emplois et des qualifications.

Les projets financés par ces programmes européens développent un ensemble de mesures visant à rencontrer ces objectifs: offre de formations professionnelles, études des besoins en formation des entreprises, étude des évolutions des emplois et des qualifications, développement d'outils pédagogiques pour la formation et l'auto-apprentissage, etc.

L'objectif d'adaptation des travailleurs aux mutations industrielles repose sur un postulat relativement simple: face aux évolutions technologiques, de l'organisation du travail et de l'ouverture des marchés, il appartient aux acteurs politiques et économiques d'anticiper les changements et aux individus d'entretenir leur qualification. Il convient donc de développer les systèmes de formation professionnelle (permettre au plus grand nombre d'y participer) et d'orienter ceux-ci en fonction des besoins à venir d'une économie en mutation.

La mise en œuvre de ces grands principes revient aux acteurs locaux.

Ce sont en effet des acteurs tels que les entreprises, les opérateurs de formation, les centres de recherche, les établissements d'enseignement et les organismes sectoriels qui sont invités à développer des projets dans le cadre d'appels à propositions. La manière dont répondront ces acteurs dépend fortement du contexte et des pratiques locales. Tout le paradoxe des fonds structurels européens peut être ainsi formulé : impulser des orientations nouvelles à un système en s'appuyant sur celui-ci pour réaliser cette ambition.

Dans le contexte particulier de la Belgique francophone, où la formation professionnelle des travailleurs est peu développée, bénéficie d'abord aux plus qualifiés et ne s'inscrit pas dans une culture de l'anticipation particulièrement développée, les objectifs d'adaptation des travailleurs aux mutations industrielles tels que développés dans le cadre des programmes du Fonds social européen apparaissent ambitieux. Et de fait, la mise en œuvre effective des programmes a dû faire preuve de souplesse. La pertinence moyenne des projets par rapport aux critères d'éligibilité des programmes s'est avérée relativement faible. Pour une part, des opérateurs ont utilisé les moyens additionnels de Fonds social européen pour développer leurs activités

53 FTU-DULBEA(1997), op. cit.

⁵⁴ Auteur : B. Conter, GIRSEF

habituelles de formation. Les caractéristiques des pratiques générales de formation se reflètent dans le programme : offre de formations courtes et techniques à de hauts niveaux de qualification.

La valeur ajoutée des programmes européens est d'ordre plus qualitatif.

L'analyse des caractéristiques des formations développées et la construction d'une typologie a en effet mis en évidence des pratiques de formation relativement innovantes.

L'innovation porte tant sur les caractéristiques organisationnelles que les bénéficiaires : axées sur les évolutions des emplois ou des qualifications, les formations que nous avons qualifiées « d'industrielles innovantes » se déroulent à la fois en centre de formation et en situation de travail ; elles s'adressent aux travailleurs moins qualifiés et leur offre une certification, gage de valorisation ultérieure des acquis de la formation. C'est assurément dans cette perspective que devront être développés les programmes futurs du Fonds social européen en Belgique francophone.

PARTIE 2 : PRESENTATION DE LA STRATEGIE DU DOCUP OBJECTIF 3 WALLONIE-BRUXELLES

1. Principes

Le DOCUP privilégie une approche qui fait le lien entre dispositifs existants au niveau de la Wallonie et de Bruxelles d'une part, et les domaines d'intervention privilégiés par l'Union européenne pour le FSE et les lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi d'autre part.

Le soutien financier du Fonds social européen est accordé essentiellement en faveur des personnes pour les activités de développement des ressources humaines, et, complémentirement, en faveur de l'amélioration des systèmes sous-tendant les activités en question.

La stratégie proposée s'articule autour des cinq domaines propres au Fonds social européen et vise à développer le marché du travail ainsi que les ressources humaines par :

- Le développement et la promotion de politiques actives du marché du travail pour lutter contre le chômage et pour le prévenir, pour éviter aux femmes et aux hommes le chômage de longue durée, pour faciliter la réinsertion sur le marché du travail des chômeurs et pour soutenir l'insertion professionnelle des jeunes et des personnes qui réintègrent le marché du travail après une période d'absence (Domaine politique 1);
- La promotion de l'égalité des chances pour tous dans l'accès au marché du travail, avec une attention particulière pour les personnes menacées d'exclusion sociale (Domaine politique 2) ;
- La promotion et l'amélioration de la formation professionnelle, de l'éducation et du conseil, dans le cadre d'une politique de formation tout au long de la vie visant à faciliter et améliorer l'accès et l'intégration au marché du travail, améliorer et préserver l'aptitude à l'emploi et promouvoir la mobilité professionnelle (Domaine politique 3) ;
- La promotion d'une main-d'œuvre compétente, formée et souple, de l'innovation et de l'adaptabilité au niveau de l'organisation du travail, du développement de l'esprit d'entreprise, de conditions facilitant la création d'emplois ainsi que de la qualification et du renforcement du potentiel de main-d'œuvre dans les domaines de la recherche, de la science et de la technologie (Domaine politique 4) ;
- Les mesures spécifiques pour améliorer l'accès et la participation des femmes au marché du travail, y compris leurs perspectives de carrière, leur accès à de nouvelles possibilités d'emploi et à la création d'entreprises, et pour réduire la ségrégation verticale et horizontale fondée sur le sexe sur le marché du travail (Domaine politique 5).

Ces domaines d'intervention du Fonds social européen contribuent au développement des vingt deux lignes directrices définies par l'Union européenne, et regroupées autour de quatre piliers :

- Améliorer la capacité d'insertion professionnelle,
- Développer l'esprit d'entreprise,
- Encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs,
- Renforcer les politiques d'égalité des chances entre femmes et hommes.

La stratégie telle que proposée dans le cadre du présent DOCUP s'inscrit dans le plan national pour l'emploi (1999), intitulé « investir dans la personne et dans l'emploi », dont les lignes directrices s'articulent autour de quatre piliers :

L'employabilité, destinée à privilégier les politiques actives et préventives dans la lutte contre le chômage et notamment à éviter l'enlèvement des demandeurs d'emploi dans le chômage de longue durée ;
L'esprit d'initiative et l'esprit d'entreprise, en encourageant la création de nouvelles entreprises, en favorisant les initiatives de création d'entreprise dans le secteur de l'information et de l'environnement, et en soutenant les initiatives dans le domaine de l'économie sociale et le secteur non marchand en général;
L'adaptabilité, en soutenant les initiatives en matière de flexibilité sur le long terme, en maintenant la qualification professionnelle par la formation permanente
L'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

2. Spécificités de la Stratégie proposée par le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Communauté française et la Commission communautaire française(COCOF)

La stratégie proposée conjointement par le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Communauté française et la Commission communautaire française (COCOF) se fonde sur trois orientations couvrant les cinq domaines précités :

- le soutien du développement économique et de l'esprit d'entreprise,
- la promotion d'une société formative par le développement des ressources humaines, dans une approche de formation tout au long de la vie,
- et la promotion d'un marché de l'emploi ouvert à tous.

La problématique de l'égalité des chances est intégrée transversalement dans le plan d'actions, en vue de renforcer les politiques d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, notamment en soutenant les actions visant à concilier vie familiale et vie professionnelle (ligne directrice 21), et à faciliter la réintégration dans la vie active (ligne directrice 22).

Dans le cadre d'une approche préventive, une attention particulière sera apportée aux jeunes, tant en matière de formation que d'ancrage à l'emploi, en facilitant le passage de l'école au travail (lignes directrices 7 et 8) et en luttant contre le chômage des jeunes (ligne directrice 1).

Par ailleurs, la technologie est au centre de notre économie, de notre vie. Son utilisation est devenue un enjeu stratégique majeur. A travers les moyens de communication et de gestion de l'information de plus en plus performants, elle est un fondement important de l'économie basée sur la connaissance.

Dans un contexte d'économie apprenante, la formation aux technologies de l'information et de la communication, tout au long du processus d'éducation et de formation, est l'axe transversal qui sous-tend une nécessité d'avenir pour tous : l'envie et la capacité d'apprendre tout au long de la vie. Le contexte est celui de la société de l'information et tous les axes stratégiques de valorisation des ressources humaines doivent nécessairement en tenir compte.

Le soutien du développement économique et de l'esprit d'entreprise

Bien que le taux de chômage soit élevé, il apparaît que les besoins ne sont pas satisfaits. L'objectif poursuivi dans ce cadre est d'améliorer et d'accélérer le lien à l'emploi, de répondre de la manière la plus rapide et la plus adéquate possible aux attentes du marché de l'emploi, et de contribuer à la création et au développement d'entreprises.

Dans cet esprit, cet axe stratégique contribue au développement d'une politique de prévention à l'enlèvement dans le chômage en réunissant les conditions afin de répondre dans les meilleurs délais aux demandes et aux attentes des entreprises et des secteurs économiques, notamment dans le cadre de partenariats (Domaine politique 1).

Dans cette stratégie de revitalisation économique, le Fonds social européen peut en outre promouvoir la création d'entreprises dans les secteurs porteurs. A ce titre le Fonds social européen peut contribuer à développer des formations en lien direct avec les demandes précises des entreprises, des secteurs économiques par la mise en place d'outils de matching au sein des clusters, ou dans le cadre de partenariats.

Ainsi cet axe participe également à la promotion d'une main-d'œuvre compétente, souple, et adaptée à l'évolution du marché de l'emploi et de l'organisation du travail (Domaine politique 4).

Au-delà de cette recherche d'adéquation entre la demande et l'offre, cette première dimension de la stratégie vise la dynamisation du tissu économique au niveau géographique le plus pertinent. Il apparaît notamment que certains secteurs d'activités pourraient être davantage investis, parmi lesquels les nouveaux gisements d'emploi, dont les secteurs de l'économie sociale, du tourisme, de la culture, les services de proximité, les services aux PME et autres activités intermédiaires. Aussi cet axe rejoint la préoccupation de la ligne

directrice 12 visant l'encouragement du développement de l'emploi dans les secteurs de l'économie sociale, de l'environnement et du développement local.

Afin de contribuer dans les meilleures conditions au développement de l'esprit d'entreprise et du dynamisme entrepreneurial, les actions d'animation et d'intermédiation économique, notamment celles stimulant la demande des entreprises en matière de formation, occuperont une fonction clé. En effet il s'agira ainsi d'assurer l'adéquation entre l'offre et la demande en stimulant les entreprises à exprimer leurs besoins en matière de formation et de définition des profils attendus ; le Fonds social européen accompagnant la formalisation de ces besoins dans le cas des PME et des très petites entreprises, et soutenant l'établissement des plans de formation ainsi que l'intégration au sein des entreprises des nouvelles formes d'organisation du travail.

Il s'agira en d'autres termes de stimuler les employeurs à gérer leurs besoins en ressources humaines en termes de compétences et de façon anticipative.

De façon à informer les travailleurs des possibilités concrètes d'activités professionnelles, il y aura lieu de stimuler les employeurs à exprimer leurs besoins de façon anticipative et en termes de compétences nécessaires et adaptées à la compétitivité de l'entreprise. Ceci ne pourra se faire de façon utile qu'en présentant aux employeurs les avantages stratégiques d'une gestion prévisionnelle des compétences, en lieu et place d'une gestion des postes de travail.

La dissémination de cette culture entrepreneuriale peut être accélérée avec la généralisation de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Au regard du plan national pour l'emploi, cette dimension de la stratégie promue par les autorités francophones communautaires et régionales rencontre les lignes directrices suivantes :

- promouvoir une approche basée sur le partenariat (ligne 5),
- améliorer les capacités d'insertion professionnelles (lignes 3 et 6),
- faciliter le passage de l'école au travail (lignes 7 et 8),
- faciliter le démarrage et la gestion des entreprises (ligne 11),
- développer l'emploi local, l'économie sociale et les nouvelles activités (ligne 12),
- moderniser l'organisation du travail (ligne 16),
- investissement dans les ressources humaines (ligne 18),

La promotion et la généralisation de la formation tout au long de la vie dans une perspective de prévention de l'enlèvement dans le chômage

Les évolutions actuelles des emplois sont à la fois qualitatives et quantitatives, transversales et sectorielles. Dans l'industrie par exemple, des emplois manuels et à faible qualification disparaissent alors que des fonctions de planification, de conception et d'organisation, qui exigent davantage de compétences, se développent.

Le travail se transforme également : il s'automatise et s'intensifie ; si les tâches les plus répétitives ont tendance à disparaître, le travail se flexibilise toujours plus pour être " orienté client ". Ces évolutions impliquent globalement un plus haut degré d'autonomie mais aussi une responsabilisation croissante du personnel. Les exigences de qualification traduisent ces changements : on demande aujourd'hui des profils plus larges, avec des exigences professionnelles plus élevées et de plus en plus pointues.

Les attentes des employeurs semblent évoluer vers des exigences techniques formelles (diplôme) et précises plus élevées, accompagnées de " compétences sociales " de communication, de travail d'équipe, de compréhension rapide des consignes, de flexibilité dans l'organisation du travail.

Si les évolutions quantitatives de l'emploi s'observent dans les statistiques, les transformations qualitatives relèvent d'une évolution continue et il est moins aisé de les prévoir et de les anticiper.

Or la promotion de l'aptitude à l'emploi et de l'adaptabilité présuppose une démarche relevant précisément de la formation tout au long de la vie.

Cet axe stratégique vise à améliorer l'accès et l'intégration au marché du travail, à améliorer et préserver l'aptitude à l'emploi et à promouvoir la mobilité professionnelle dans le cadre d'une politique de formation tout au long de la vie (Domaine politique 3).

Par le biais d'un dialogue direct entre les employeurs et les opérateurs, le soutien et le développement d'outils permanents d'analyse de l'évolution de l'emploi, des qualifications et des profils professionnels favorisent le développement d'une main-d'œuvre qualifiée et adaptable, à condition qu'elle s'accompagne d'une démarche de large diffusion des résultats et des implications concrètes.

L'adaptation à l'évolution de l'emploi et des qualifications, l'adaptation aux nouvelles formes d'organisation du travail passent nécessairement par un soutien aux dispositifs susceptibles d'appuyer des démarches " intégrées " : étude des besoins, prévisions, formations, diffusion dans le cadre d'un " partenariat plurifonctionnel ".

L'évolution de l'emploi et des qualifications, combinée avec l'évolution de la société elle-même notamment au regard de la généralisation des nouveaux moyens de communication et d'information, appellent également :

- l'amélioration du système et de la qualité de l'enseignement et de la formation, notamment la qualité de la formation initiale ;
- les synergies entre l'enseignement et la formation ;
- le rapprochement entre la formation qualifiante et les entreprises, notamment par l'organisation de stages d'immersion en entreprise et la participation de ces dernières au processus d'encadrement ;
- le développement des possibilités d'éducation permanente et de formation tout au long de la vie, notamment en promouvant une culture de la formation au sein des entreprises et dans la société (encouragement d'une " société apprenante "),
- la promotion de l'autonomie dans l'apprentissage.

Cette nouvelle dimension de la stratégie renforce l'impact du Fonds social européen au niveau du développement économique, par notamment :

- le développement des démarches de formation et d'insertion adaptées aux besoins évolutifs du marché de l'emploi, ainsi que l'adaptation des systèmes y afférent ;
- la diffusion d'une culture technologique : éveil des étudiants à l'innovation et diffusion de la culture technique et scientifique au sein de la population;
- la promotion de formations de haut niveau qui visent tant les travailleurs occupés que les demandeurs d'emploi.

Ces mesures doivent, par ailleurs, favoriser la mise en place de dispositifs structurels permettant notamment la validation des compétences acquises dans le cadre des actions de formation-insertion ou par l'expérience professionnelle.

De manière générale, il apparaît qu'une politique contribuant à la construction d'une société en réseaux, constitue un saut qualitatif promouvant une approche globale, intégrée, adaptative au travers d'une démarche partenariale et entrepreneuriale. De même la promotion de l'esprit d'entreprise, des capacités d'adaptation et d'innovation dans ce cadre inscrit la " société en réseaux " dans une " société formative ".

Au regard des lignes directrices pour l'emploi, cet axe stratégique vise plus particulièrement à :

- promouvoir une approche basée sur le partenariat, afin d'améliorer les capacités d'insertion professionnelle (LD 5) ;
- promouvoir une approche de formation tout au long de la vie (LD 6),
- encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs, notamment par la modernisation de l'organisation du travail (LD 16 et 17),
- et par un investissement dans les ressources humaines (LD 18).

La promotion d'un marché du travail ouvert à tous et d'une société sans exclusion

La promotion d'un marché du travail ouvert à tous constitue une priorité dans la stratégie européenne pour l'emploi.

Cette troisième dimension de la stratégie vise prioritairement la promotion de l'égalité des chances pour tous dans l'accès au marché du travail, avec une attention particulière pour les personnes menacées d'exclusion sociale (Domaine politique 2).

A ce titre l'exclusion du marché du travail a souvent des causes multiples, de sorte que seule une approche intégrée peut se révéler une stratégie d'intégration efficace.

Aussi importera-t-il d'offrir à toute personne fragilisée à la recherche d'un emploi la chance de se former ou d'autres possibilités concrètes d'occuper un emploi avant l'enlèvement dans le chômage de longue durée.

Les actions et les dispositifs intégrés dans cette troisième dimension stratégique visent à prévenir l'enlèvement dans le chômage et à renforcer la cohésion sociale et comportent une gamme de services tels que la resocialisation, l'orientation professionnelle, la remobilisation, la préformation, la formation professionnelle qualifiante, l'aide à la recherche d'emploi, le soutien à la création d'emplois et des aides à l'emploi, tous intégrés dans une approche d'ensemble flexible liée aux profils des bénéficiaires.

L'objectif est également l'amélioration et la simplification des dispositifs et des types d'actions inclus dans l'accompagnement individuel des personnes à réinsérer, et par voie d'extension l'amélioration des services actuellement rendus aux publics-cibles, notamment par l'encouragement d'une meilleure gestion des projets et d'une meilleure coordination entre les opérateurs. En particulier il s'agira de promouvoir les parcours d'insertion en améliorant la coordination des acteurs du point de vue de la capitalisation des compétences en lien avec l'évolution du marché de l'emploi.

Dans ce cadre précis, le développement et la promotion de politiques actives du marché du travail consisteront :

- à lutter contre le chômage et à le prévenir (ligne directrice 2),
- à éviter aux femmes et aux hommes le chômage de longue durée,
- à faciliter la réinsertion sur le marché du travail des chômeurs de longue durée,
- et à développer l'insertion des jeunes et des personnes qui réintègrent le marché du travail après une période d'absence.

En conclusion, au travers de ces trois dimensions ou orientations, la stratégie de développement des ressources humaines visera la promotion des quatre priorités communautaires fondamentales, à savoir :

- un développement économique durable,
- la compétitivité et l'innovation,
- l'emploi et les ressources humaines,
- l'égalité des chances pour tous.

3. Liens entre la stratégie européenne pour l'emploi, le plan d'action belge (PAN), les priorités régionales et communautaires, et la stratégie du DOCUP objectif 3

3.1. Les lignes directrices pour l'emploi

L'Union européenne s'est fixé un objectif prioritaire : Un niveau plus élevé d'emploi.

A la suite du Sommet de Cologne, le Conseil européen a pris l'initiative d'établir un Pacte européen pour l'emploi en vue de réduire durablement le chômage. Ce pacte doit intégrer dans un concept global toutes les mesures de l'Union dans le domaine de l'emploi. Il est divisé en trois axes (les axes correspondent à des processus de longue durée qui doivent être coordonnés entre eux) :

Axe 1. Coordination en matière de politique économique et amélioration de l'interaction entre l'évolution des salaires et la politique monétaire, budgétaire et financière grâce à un dialogue macro-économique, afin de libérer une dynamique de croissance durable et non inflationniste (processus de Cologne) ;

Axe 2. Poursuite du développement et amélioration de la mise en œuvre de la stratégie coordonnée en faveur de l'emploi, afin d'accroître l'efficacité des marchés du travail par l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle, de l'esprit d'entreprise, de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs et de l'égalité des chances en ce qui concerne la participation des femmes à la vie active (processus de Luxembourg) ;

Axe 3. Réforme et modernisation en profondeur des structures, afin d'améliorer la capacité d'innovation et l'efficacité des marchés des biens, des services et des capitaux (processus de Cardiff).

Dans le cadre de la mise en œuvre concrète des processus de Luxembourg et de Cardiff, le Conseil européen invite la Commission :

- à formuler, à partir de la comparaison des meilleures pratiques réalisées jusqu'à présent, des recommandations concrètes pour des mesures nationales dans le domaine de l'emploi et à faire rapport au Conseil européen d'Helsinki
- à présenter ses propositions pour le rapport conjoint sur l'emploi et les nouvelles lignes directrices pour l'emploi en l'an 2000.

En outre, le Conseil européen accorde une priorité particulière aux mesures suivantes :

- La pleine exploitation du changement structurel vers la société de services, notamment, la détermination et l'exploitation des secteurs générateurs d'emploi et l'élimination des obstacles dans le domaine des services à forte intensité de main-d'œuvre ;
- L'introduction, en ce qui concerne les marchés du travail, d'innovations génératrices d'emplois et efficaces sur le plan social.

Il est enfin précisé que les activités du Fonds social doivent étayer la stratégie européenne pour l'emploi et les plans d'action nationaux.

Les lignes directrices pour l'emploi en 1999 sont également divisées en quatre piliers, subdivisées en 22 lignes directrices, qui ne diffèrent pas fondamentalement des précédents :

- Améliorer la capacité d'insertion professionnelle,
- Développer l'esprit d'entreprise,
- Encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs,
- Renforcer les politiques d'égalité des chances entre femmes et hommes.

3.2. Le plan pour l'emploi belge 1999 : “ investir dans la personne et dans l'emploi ”

Pour répondre aux spécificités socio-économiques en Belgique en regard de la stratégie européenne, le Plan d'Action National Belge a choisi quatre piliers pour la mise en œuvre de ses lignes directrices en 1999 :

Premier pilier : l'employabilité⁵⁵

Ce premier point est destiné à privilégier les politiques actives et préventives dans la lutte contre le chômage et notamment à éviter l'enlèvement des demandeurs d'emploi dans le chômage de longue durée.

Plusieurs axes sont privilégiés :

- Offrir un nouveau départ aux jeunes avant six mois d'inscription comme demandeurs d'emploi par une prise en charge individualisée d'un itinéraire d'insertion;
- Favoriser la création de nouveaux emplois et la réinsertion professionnelle par une politique d'incitation à l'emploi;
- Donner aux travailleurs plus âgés la possibilité de poursuivre une carrière, notamment par le recours au temps partiel ou des mesures de transition;
- Engager des actions particulières pour l'insertion des minorités ethniques, particulièrement touchées par le chômage.

Deuxième pilier : Développer l'esprit d'initiative et l'esprit d'entreprise.

- Encourager la création de nouvelles entreprises, notamment par une simplification des démarches que cela implique;
- Favoriser les initiatives de création d'entreprise dans le secteur de l'information et de l'environnement;
- Soutenir les initiatives dans le domaine de l'économie sociale et le secteur non marchand en général;

Troisième pilier : Adaptabilité

Assouplir les règles qui régissent l'organisation du temps de travail et privilégier les initiatives en matière de flexibilité sur le long terme;

Maintenir la qualification professionnelle par la formation permanente.

⁵⁵ Un problème de traduction existe autour du concept d'employabilité. Ce mot serait dérivé de l'anglais *employability* et signifierait plus concrètement action de mise à l'emploi (avec en filigrane les notions d'offre et de demande).

Quatrième pilier : Égalité des chances

Lutter contre les inégalités d'accès au marché du travail et à la formation professionnelle pour les femmes, et favoriser entre autres l'émergence de nouvelles formes d'activité à temps partiel.

3.3. Les priorités régionales et communautaires

3.3.1. Les priorités de la Région Wallonne

Dans sa déclaration de politique régionale wallonne, le Gouvernement affirme qu'il " *est déterminé à créer les conditions qui permettront à la Wallonie de se développer de manière durable. Il est déterminé à assurer aux hommes et aux femmes de Wallonie une meilleure qualité d'existence* ".

Pour atteindre ce but, le Gouvernement s'est assigné des objectifs quantitatifs et qualitatifs ambitieux :

Des objectifs quantitatifs :

- Rehausser le PIB,
- Relever le taux d'emploi,
- Intensifier les exportations,
- Augmenter le taux des investissements,
- Augmenter l'investissement dans la recherche.

Des objectifs qualitatifs :

- Rendre la Wallonie plus entreprenante,
- Améliorer le cadre de vie,
- Renforcer la cohésion sociale,
- Relever les niveaux de formation,
- Améliorer l'image de la Wallonie et renforcer son attractivité
- Développer les potentialités du marché endogène.

Le **Contrat d'avenir pour la Wallonie** déposé par le Gouvernement définit trois priorités :

- Le développement économique durable, en particulier au travers des très petites entreprises (TPE) et des PME ;
- L'accélération du développement des arrondissements soutenus par l'Europe ;
- L'implication des jeunes dans le développement de la Wallonie.

Huit principes fondent ces principes :

- Dans le cadre d'un développement durable, un souci constant de la qualité de vie pour tous et des générations futures ;
- Une recherche permanente de la qualité totale ;
- Une mise en évidence systématique des succès en Wallonie ;
- Un désir d'ouverture et la recherche constante de la participation et de la mobilisation des acteurs du développement ;
- Une administration modernisée totalement au service du citoyen et de l'entreprise ;
- Une volonté de concentrer les actions et les moyens budgétaires disponibles sur les priorités dans le cadre d'une évaluation permanente et d'une programmation pluriannuelle ;
- Un renforcement de la coopération Wallonie-Bruxelles ;
- La solidarité.

Les priorités et les engagements du Gouvernement wallon :

1. Le développement économique durable, en particulier au travers des très petites entreprises (TPE) et des PME

Le Gouvernement entend favoriser les TPE et les PME dans tous les domaines, y compris dans le cadre de l'économie sociale.

Engagements du Gouvernement :

- Faciliter l'accès des TPE et PME au capital risque et à la garantie financière;
- Création d'une cellule spécifique d'assistance aux TPE;
- Mise au point d'un système de bourse visant à permettre la concrétisation des idées originales de créations d'activité ;

- Simplification des démarches administratives avec la création d'un guichet unique comme lieu de coordination de tous les actes administratifs wallons.

Le Gouvernement encouragera le développement de "réseaux d'entreprises" en particulier de "réseaux de PME". Cette politique de "réseaux d'entreprises" vise à coopérer pour mieux réussir ensemble. Dans ce contexte, les entreprises dites "parallèles" (entreprises de travail adapté et entreprises de formation par le travail) peuvent constituer un maillon important.

2. L'accélération du développement des arrondissements soutenus par l'Europe

Le développement économique durable de l'ensemble de la Wallonie qui constitue la première priorité ne peut se concevoir sans le rattrapage des arrondissements qui connaissent des retards de croissance. Le Gouvernement prévoit de mettre en œuvre des politiques spécifiques pour ces régions à l'aide des fonds structurels.

Le plan stratégique de développement régional devrait s'appuyer sur trois axes :

1°) Polariser la croissance : il conviendra d'agir de manière simultanée et coordonnée sur l'ensemble des facteurs à la base du processus de croissance : l'investissement en capital physique, l'innovation technologique, le respect de la qualité de l'environnement et la qualification de la main-d'œuvre.

2°) Restaurer l'image : il convient d'entreprendre des actions de réhabilitation de l'image de ces arrondissements : assainissement des friches industrielles et urbaines, une meilleure gestion de l'environnement, la restauration du patrimoine et la promotion de l'image de marque.

3°) Mobiliser les ressources humaines : la valorisation des ressources humaines devrait passer par une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de travail (notamment par l'amélioration de la qualité et la quantité des offres de travail qualifié ou l'aide aux demandeurs d'emploi peu qualifiés) par la stimulation de la mobilité professionnelle, et enfin l'amélioration du travail indépendant.

3. L'implication des jeunes dans le développement de la Wallonie

Le Gouvernement entend cibler son action sur les jeunes dans l'ensemble de ses domaines de compétence (formation, insertion professionnelle, accès aux aides et à la création d'entreprises, logement, etc.)

Les engagements du Gouvernement :

- Premier objectif : les jeunes sortis de l'école sont actifs endéans les 6 mois ;
- Adapter l'enseignement technique et professionnel en favorisant les formations qualifiantes qui permettent aux jeunes sortis de l'école d'accéder plus facilement à un emploi ;
- Création d'un fonds pour l'équipement de l'enseignement technique et professionnel ;
- Au niveau de l'enseignement général et l'enseignement supérieur, contribuer à l'effort pour que le plus grand nombre de jeunes wallons puissent pratiquer deux, voire trois langues ;
- Contribuer à l'immersion de jeunes wallons dans des établissements scolaires ou des centres de formation en Flandre, en Communauté germanophone, et dans d'autres pays.
- Pérennisation du projet "cyber-écoles";
- Amplifier les formations courtes pour jeunes diplômés ;
- Renforcer l'apprentissage et la formation en alternance ;
- Élaboration d'un dispositif pour permettre aux jeunes de s'engager dans une formation professionnelle dès l'âge de seize ans.

3.3.2. Les spécificités de la Commission communautaire française de Bruxelles (COCOF)

La Commission communautaire française pour la Région de Bruxelles s'est prononcée sur ses priorités dans le cadre du DOCUP Objectif 3 Wallonie-Bruxelles pour la Période 2000-2006.

Recommandations générales

- Éviter la stigmatisation des publics (en favorisant les groupes non homogènes) tout en adaptant spécifiquement les actions lorsque c'est nécessaire (personnes handicapées, groupes particulièrement discriminés)
- Agir au maximum à titre préventif, pour les jeunes notamment

- Concilier la demande et les besoins du demandeur d'emploi et/ou du travailleur avec les exigences du marché du travail et/ou de l'entreprise
- Favoriser la coopération entre niveaux de pouvoir et en particulier avec le gouvernement fédéral
- Des synergies seront recherchées entre l'Objectif 2 et l'Objectif 3, ainsi qu'entre le DOCUP Obj. 3 Wallonie-Bruxelles et celui de la Région de Bruxelles-Capitale, afin d'éviter les doubles cofinancements et de favoriser la concertation permettant une approche intégrée de l'emploi et de la formation en Région de Bruxelles-Capitale.

En matière de public : Les priorités de la Commission communautaire française tiennent compte des particularités du public visé dans la Région de Bruxelles-Capitale, à savoir

- La forte proportion de personnes d'origine étrangère dans la population bruxelloise (30%)
- Le taux de participation important des femmes dans l'emploi salarié (50%), dont un grand nombre de femmes seules ayant charge de famille, employées principalement dans des statuts précaires
- La faible qualification des demandeurs d'emploi bruxellois (plus de 60% d'entre eux ne sont pas détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, et 30% ne dépassent pas le niveau du secondaire inférieur)

La Commission communautaire française s'inscrit dans la perspective du décloisonnement des publics, qui permettra aux opérateurs, notamment à Bruxelles-Formation, de mieux rentabiliser ses capacités de formation, non seulement en direction des publics d'insertion socio-professionnelle (demandeurs d'emploi peu qualifiés et fragilisés) mais aussi des publics en transition professionnelle et des travailleurs.

L'IFPME s'adresse, par l'action de ses centres de formation INFAC et INFOBO, aux jeunes insérés dans le système d'apprentissage et de formation de chefs d'entreprise des classes moyennes, aux chefs d'entreprise, et aux travailleurs des TPE (maximum 5 personnes).

Les jeunes (moins de 25 ans) sont :

- Les personnes n'ayant pas quitté le système d'enseignement (temps plein ou temps partiel),
- Les jeunes demandeurs d'emploi, visés de manière préventive dès la sortie du système d'enseignement obligatoire (temps plein ou temps partiel) avec une priorité pour les actions destinées aux personnes peu qualifiées et issues des groupes sociaux particulièrement discriminés,
- Les jeunes en transition vers le marché de l'emploi (n'ayant pas d'activités rémunérées à leur sortie du système scolaire),
- Les travailleurs sont les personnes qui ont une activité économique rémunérée, quel que soit leur âge et leur niveau de qualification
- Les demandeurs d'emploi sont les personnes qui n'ont pas d'activité économique rémunérée, et qui sont disponibles pour le marché de l'emploi, quels que soient leur âge, la durée du chômage et la qualification de départ, avec une priorité pour les actions destinées aux personnes peu qualifiées et issues des groupes sociaux particulièrement discriminés.

Les personnes handicapées seront visées par des actions développées :

- Dans un objectif de création d'entreprise et d'installation comme indépendant
- Dans une perspective de formation professionnelle, par des actions spécifiques et intégrées

Femmes :

Étant donné la forte participation des femmes au marché de l'emploi salarié à Bruxelles (50%) l'action de la CCF sera surtout orientée vers une amélioration qualitative de leur participation aux mesures de formation financées par le FSE (orientation vers des secteurs porteurs, vers des statuts moins précaires, et vers des postes à responsabilité – lutte contre la ségrégation horizontale et verticale à laquelle les femmes restent confrontées).

En matière de type d'actions en faveur des:

Classes moyennes :

- Amélioration des dispositifs de coordination des deux volets de l'alternance (scolarité obligatoire à temps partiel et formation de chefs d'entreprise)
- Préformation et remise à niveau pour les jeunes avant l'entrée et en cours d'apprentissage

- Actions spécifiques de promotion de l'esprit d'entreprise
- Accompagnement à la création d'entreprise et guidance pour prévention des faillites précoces
- Formation de perfectionnement pour les travailleurs des TPE (max. 20 personnes), notamment en matière de techniques multimedia
- Formation des formateurs et de l'équipe éducative des centres de formation professionnelle

Salariés et demandeurs d'emploi :

- Mise en œuvre du décret du 27.04.95 dans une logique de développement local, et de parcours d'insertion (public très fragilisé) en partenariat avec les Missions locales et les opérateurs agréés
- Renforcement des actions d'orientation professionnelle (information/documentation ; remobilisation ; détermination professionnelle)
- Mise en œuvre des actions de formation en liaison avec le programme fédéral PAC
- Renforcement de l'offre de formation professionnelle par l'application de l'accord-cadre avec l'enseignement de promotion sociale
- Renforcement de la formation en alternance (accord de coopération Commission communautaire française/Communauté française)
- Les modules de formation qualifiante seront organisés en groupes non homogènes, mais tenant compte des spécificités des publics (A.E. du 12 mai 1987 et décret de la CCD du 17 mars 1994)
- Actions de formation pour les personnes handicapées, soit spécifiques, soit intégrées
- Renforcement de la FPI
- Formation des travailleurs, si possible sur base de plans d'entreprise et dans une perspective de maintien, d'extension ou de reconversion des entreprises (avec une participation financière des entreprises)

Pour le soutien des structures, systèmes et dispositifs :

- Création dans le cadre du partenariat conclu entre l'IFPME et l'Orbem, d'indicateurs sectoriels récurrents de l'évolution des besoins de formation des indépendants et des petites entreprises
- Mise en place au sein de la Commission consultative Formation Emploi Enseignement d'un système permanent d'observation de l'offre de formation et des publics en formation dans la Région de Bruxelles-Capitale ;
- Assistance technique de Bruxelles-Formation dans le cadre de la gestion des filières de formation et du suivi des parcours individuels ;
- Favoriser et réguler l'introduction des outils pédagogiques NTIC dans le dispositif d'ISP
- Participation active de Bruxelles-Formation et de l'IFPME à la mise au point intégrée de profils et référentiels de qualification et de compétences ainsi que de référentiels de formation en collaboration avec l'Orbem, les secteurs professionnels, le Conseil de l'Éducation et de la Formation, la CCPQ et la Commission consultative Formation Emploi Enseignement.

3.3.3. Priorités propres à la Communauté française

La déclaration de politique communautaire

Certaines des compétences de la Communauté française de Belgique ont été transférées à la COCOF (région de Bruxelles) et à la Région Wallonne. Ceci devrait permettre au gouvernement de la Communauté Wallonie Bruxelles de se recentrer sur ses missions essentielles dont la priorité annoncée est le rapprochement de la Wallonie et de l'espace francophone de la Région de Bruxelles-capitale.

La politique communautaire est d'un intérêt particulièrement important pour l'objectif 3 puisque ses compétences concernent notamment l'éducation, la politique de la jeunesse et le soutien aux associations qui expriment une solidarité active.

Éducation

L'éducation est au cœur du projet politique de la Communauté Wallonie Bruxelles. Pour cela elle prend en compte l'enseignement à tous les niveaux comme la formation.

En matière d'enseignement, les lignes de force de la politique du gouvernement concernent notamment :
- Les mesures de discriminations positives amplifiées pour améliorer l'égalité des chances;

- De nouvelles synergies entre le monde de l'entreprise de la culture et du sport et le monde de l'enseignement ;
- La mobilité des enseignements vers des milieux professionnels extra scolaires;
- Le renforcement de l'apprentissage des langues ;
- L'encouragement d'une pédagogie différenciée ;
- La révision de la formation initiale des enseignants et leur continuation afin que les enseignants soient capables de mettre en œuvre les activités d'apprentissage les plus adéquates, de permettre aux compétences des élèves de se développer, ainsi que d'intégrer les nouvelles technologies.

En outre le gouvernement propose les objectifs suivants dans le domaine de la formation et de l'emploi :

- Développer une politique intensive d'information sur les cursus scolaires et les débouchés professionnels,
- Établir en concertation avec les autorités régionales, une banque de données reprenant les offres de formation en Communauté Wallonie Bruxelles ;
- Élaborer des batteries d'épreuves d'évaluation étalonnées relatives aux socles de compétences, et assurer leur diffusion auprès des établissements et des enseignants.

Enseignement secondaire

Des mesures devront être prises pour remédier à tout ce qui dans le système ou dans la structure des filières génère de l'exclusion, favorise l'orientation par l'échec, la hiérarchisation des filières et l'existence de voies de relégation.

Enseignement technique et professionnel

Il devrait être revalorisé de manière prioritaire.

La réforme associera l'ensemble des acteurs et en particulier des régions. 3 objectifs sont visés :

- l'acquisition de compétences fondamentales et le renforcement de la formation générale ;
 - le renforcement de la filière technique dans le sens d'une qualification technologique polyvalente pouvant déboucher soit sur l'emploi, soit sur l'enseignement supérieur,
 - La revalorisation de l'enseignement professionnel en tant que choix. Les filières techniques et professionnelles devraient être complètement révisées.
- Ces objectifs seront atteints avec la coopération du secteur privé.

Renforcement de la formation en alternance

Elle sera développée dans le cadre des accords de coopération passés avec les régions. Elle constitue un moyen efficace d'améliorer la qualité de la formation qualifiante.

Enseignement spécial

Il continuera à jouer un rôle pour la personne handicapée.

Enseignement supérieur

Les mesures proposent :

- De nouveaux mécanismes positifs d'aide à la réussite ;
- Une politique d'information et de soutien à l'orientation des résultats,
- Un nouveau système de passerelles;
- Un système de modules capitalisables sera mis en place pour valoriser les parties d'étude réussies.

En matière d'enseignement universitaire, l'accent sera mis sur l'amélioration des pôles de recherche et la promotion de technologies nouvelles. Le gouvernement poursuivra une politique axée sur le rapprochement de synergies de fonctionnement et l'harmonisation de l'offre universitaire. Une réflexion sera menée sur les cursus académiques

Enseignement de promotion sociale

Il sera maintenu mais restructuré pour éviter les doubles emplois.

Culture et sport

La création d'infrastructures culturelles : celles-ci devraient faire l'objet d'un financement pluriannuel concerté.

La promotion du sport en tant qu'élément d'intégration et de lutte contre les discriminations.

Égalité entre les hommes et les femmes

Le gouvernement devrait développer deux stratégies à savoir : la discrimination positive et l'approche intégrée de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il devrait mettre en place une évaluation des politiques et des programmes d'action.

PARTIE 3 : DESCRIPTION DU DOCUP OBJECTIF 3 WALLONIE-BRUXELLES

A. Structure du DOCUP

AXE 1 : Approche préventive du marché du travail

- Mesure 1.1. : L'amélioration de l'identification de la demande et de l'observation du marché du travail.
- Mesure 1.2. : L'amélioration de l'aptitude à l'emploi des jeunes
- Mesure 1.3. : Promotion d'une main-d'œuvre compétente et de l'esprit d'entreprise
- Mesure 1.4. : L'offre d'un nouveau départ

AXE 2 : Améliorer la réinsertion professionnelle et l'inclusion sociale

- Mesure 2.1. : Mesures actives propres à favoriser la réinsertion professionnelle des chômeurs;
- Mesure 2.2. : Intégration des personnes discriminées

AXE 3 : Amélioration des systèmes et mesures d'accompagnement

- Mesure 3.1 : Le soutien à la coordination et à l'amélioration des systèmes
- Mesure 3.2 : Soutien de la formation des enseignants et des formateurs
- Mesure 3.3 : Soutien des structures visant l'amélioration des liens à l'emploi et le développement local (Capital à risque)

AXE 4 : Soutien et accompagnement du mainstreaming en faveur de l'égalité des chances

- Mesure 4.1 : Accompagnement de l'égalité des chances pour tous et soutien aux structures d'intégration et d'insertion
- Mesure 4.2 : Promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes par le développement du mainstreaming

Assistance technique

B. Présentation générale du DOCUP

La stratégie suivie privilégie une approche qui fait le lien entre les dispositifs existants au niveau de la Wallonie et de Bruxelles d'une part, et les domaines d'intervention privilégiés par l'Union européenne pour le FSE et les lignes directrices pour l'emploi décidées lors du Sommet européen de Maastricht d'autre part.

Comme rappelé plus haut, le soutien financier du Fonds social européen est accordé essentiellement en faveur des personnes pour les activités de développement des ressources humaines, et, complémentairement en faveur de l'amélioration des systèmes sous-tendant les activités en question.

Les activités en faveur des personnes sont, principalement :

- l'éducation et la formation professionnelle – y compris la formation professionnelle équivalent à la scolarité obligatoire-, l'apprentissage, l'orientation, le conseil, la préformation, la formation qualifiante, et la formation continue ;
- les aides à l'emploi et les aides à l'activité professionnelle non salariée ;
- dans le domaine de la recherche, de la science et du développement, la formation universitaire de troisième cycle, les formations de type long conduisant à l'obtention des diplômes d'enseignement supérieur spécialisé, la formation de cadres et de techniciens dans les instituts de recherche et dans les entreprises ;
- le développement de nouveaux gisements d'emplois, y compris dans le secteur de l'économie sociale.

Pour ce qui concerne l'assistance aux structures et systèmes, sont visés :

- l'amélioration et le développement de la formation professionnelle, de l'éducation et de l'acquisition des connaissances, y compris la formation des enseignants et des formateurs ;
- l'amélioration de l'accès des travailleurs à la formation et à l'acquisition des connaissances ;
- la modernisation et l'amélioration de l'efficacité des services de l'emploi et de la formation ;
- le développement des relations entre le monde du travail et des organismes d'éducation, de formation et de recherche ;
- le développement des systèmes de prévision des tendances de l'emploi et des besoins en qualification.

Au regard de la stratégie telle que décrite, outre l'assistance technique, il est proposé d'articuler le Docup autour de quatre axes prioritaires :

AXE 1 : Approche préventive du marché du travail ;

AXE 2 : Améliorer la réinsertion professionnelle et l'inclusion sociale ;

AXE 3 : L'amélioration des systèmes et mesures d'accompagnement ;

AXE 4 : Soutien et accompagnement du mainstreaming en faveur de l'égalité des chances.

Les deux premiers axes regroupent les actions de formation et d'insertion soutenues par le Fonds social européen en Wallonie et à Bruxelles dans le cadre de l'Objectif 3, en lien avec les compétences du Gouvernement wallon, du Gouvernement de la Communauté française et du Collège de la Commission communautaire française dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Le troisième axe regroupe toutes les actions visant à améliorer l'efficacité des actions d'enseignement, d'éducation, de formation – insertion, et de mise à l'emploi, ainsi qu'à moderniser les systèmes y afférent.

Le quatrième axe regroupera les actions de mainstreaming en matière d'égalité des chances qui ont pour objectif d'interagir sur l'ensemble des actions du Docup afin d'améliorer la situation des publics fragilisés. La partie de l'axe 4 consacrée à l'égalité entre les hommes et les femmes bénéficiera par ailleurs des initiatives qui seront menées par le Ministère de l'emploi et du travail dans le cadre de son propre Docup et qui renforceront encore les actions initiées par le présent programme.

Les activités dévolues à l'Agence FSE, l'évaluation du programme ainsi que les stratégies de diffusion et de dissémination de la plus value du Fonds social européen seront intégrées dans l'assistance technique.

Pour chaque axe sont présentées dix catégories d'éléments :

1. Présentation de la problématique : il s'agit d'une présentation générale de l'axe
2. Indication de la pondération financière accordée à chaque mesure et du taux de cofinancement européen : pondération des différentes mesures au sein de l'axe et taux d'intervention du FSE
3. Principales réalisations et incidences de l'axe : il s'agit des principaux objectifs de réalisation et des indicateurs d'impact communs aux mesures intégrées dans l'axe. Les indicateurs plus spécifiques des mesures seront communiqués dans le complément de programmation.
4. Principaux indicateurs de réalisation de l'axe : il s'agit des principaux indicateurs de réalisation communs aux mesures intégrées dans l'axe. Les indicateurs plus spécifiques des mesures seront communiqués dans le complément de programmation.
5. Identification des intervenants : sont identifiés sous ce point, d'une part, les bénéficiaires finals au sens de l'article 9 du Règlement général ainsi que les partenaires susceptibles de contribuer à la mise en œuvre des projets en collaboration avec les organismes désignés comme les bénéficiaires finals. D'autre part, les autorités responsables à savoir, les ministres des trois autorités déposant le programme, qui assurent le cofinancement public belge des différentes interventions. L'autorité de gestion quant à elle assure la responsabilité générale de la mise en œuvre de ces interventions et est présentée dans la partie 4 de ce plan au point 4.1.1. Et enfin, l'administration en charge de la gestion des projets du FSE et qui est également l'autorité de paiement du docup (voir point 4.1.2), la Cellule FSE, est désignée sous ce point.
6. Description de l'axe : présentation des mesures de l'axe.
7. Public-Cible de l'axe : sont visés les groupes de personnes qui seront les bénéficiaires ultimes des actions présentées dans l'axe
8. Critères d'éligibilité et priorité de l'axe : sont visés les principaux critères qui seront appliqués dans la sélection des projets. De plus amples informations et une liste plus exhaustive des critères seront établis dans le complément de programmation.
9. Évaluation ex post des mesures déjà cofinancées par les fonds structurels : une synthèse des réalisations

1994-1999 ayant trait au descriptif de l'axe est présentée, d'une manière générale pour l'ensemble du plan dans la partie 1.3 du plan.

10. Liens avec des politiques régionales ou communautaires : ce point est traité d'une manière générale au sein de la deuxième partie du plan.

C. Complémentarité entre les divers docups belges

Avec les Docups Objectifs 2 et 3 de la Région de Bruxelles-Capitale :

Sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale (19 communes), les actions présentées au cofinancement dans les deux Docups Objectifs 3 (celui de la Région de Bruxelles et le présent docup) seront renforcées sur le périmètre d'intervention de l'Objectif 2. Deux stratégies seront mises en œuvre pour ce faire :

- une concentration des moyens Objectif 3 mis en œuvre sur ces zones prioritaires :
Une majorité d'opérateurs d'insertion socioprofessionnelle conventionnés avec les organismes publics d'Emploi et de Formation professionnelle sont situés dans les zones prioritaires Objectif 2. Le public visé par le dispositif d'insertion socioprofessionnelle est d'ores et déjà majoritairement originaire de ces quartiers.

Un pourcentage minimum de 30% du volume d'activité de Objectif 3 réalisé à Bruxelles sera donc concentré sur la zone Objectif 2.

- une coordination et une articulation des mesures Objectifs 2 et 3 est inscrite dans les différents DOCUPS.

Au niveau des structures :

Une structure ad hoc sera mise en place afin d'assurer la cohérence et de garantir la coordination entre les actions présentées au cofinancement dans les différents Docup qui couvrent le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

Tenant compte de la répartition des compétences, cette structure sera concrétisée en deux « groupes de coordination » chargés d'assurer cette cohérence entre :

- les actions présentées au cofinancement dans les Docup Objectif 3 Wallonie-Bruxelles et Région de Bruxelles-Capitale, et dans le Docup Objectif 2 de la Région de Bruxelles-Capitale ; groupe qui concernera les partenaires francophones du dispositif d'insertion socioprofessionnelle
- les actions présentées au cofinancement dans les Docups Objectif 3 Vlaanderen et Région de Bruxelles-Capitale, et dans le Docup Objectif 2 de la Région de Bruxelles-Capitale, qui concernera les partenaires néerlandophones du dispositif.

Ces deux groupes de coordination seront présidés par le représentant du Ministre de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale. Ils réuniront des représentants des instances politiques concernées et des gestionnaires administratifs compétents pour chacune de ces matières. Ils se réuniront à l'initiative du Ministre chargé de l'Emploi, dès la réception des demandes de concours, afin d'examiner les dossiers introduits dès le début de la procédure et en vue notamment

- de favoriser les synergies et la complémentarité entre les projets financés par le FEDER et le FSE sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale,
- de veiller aux mécanismes de cofinancement des divers pouvoirs subsidiants afin d'éviter les doubles cofinancements. Des contrôles conjoints seront organisés et initiés notamment par la coordination.

Ces réunions seront programmées en fonction des nécessités, la première d'entre elles étant convoquée dès réception des demandes de concours introduites pour chacun des Docup concernés.

Avec le Docup objectif 3 de la Communauté germanophone :

Pour ce qui concerne les communes germanophones (9 communes), les compétences en matière d'emploi ont été transférées à la Communauté germanophone à partir du 1^{er} janvier 2000. Aussi toutes les actions soutenues par le Fonds social européen seront intégrées dans le DOCUP du Gouvernement de la Communauté germanophone. Aucune intervention au titre de ce DOCUP ne peut être redondante à celles

inscrites au DOCUP de cette Communauté. L'organisation d'une coopération structurelle et spécifique à l'objectif n°3 des Fonds structurels n'est donc pas nécessaire.

Avec le Docup Objectif 3 du gouvernement fédéral :

Ainsi que signalé dans le cadre de la présentation de l'axe 4, les actions initiées par le Ministère de l'emploi et du travail en matière d'égalité des chances sur le territoire francophone auront un impact certain sur les réalisations menées dans le cadre du présent Docup.

- Au niveau des actions menées en faveur des CPAS francophones, il est effectivement prévu deux types de mesures. L'une est intégrée dans le programme fédéral (axe 2) et l'autre dans le présent plan (en axe 2). Des complémentarités seront clairement établies.

On peut déjà faire référence aux dispositions prises lors de la programmation 1994–1999 au cours de laquelle cette situation était déjà rencontrée : les CPAS bénéficiaient de l'intervention du FSE dans le cadre du programme francophone pour les actions en amont ou en aval de l'article 60 par. 7, ce dernier étant soutenu dans le cadre du programme fédéral.

Par ailleurs, dans la mesure où le programme fédéral versait un forfait pour chaque dossier article 60 par. 7, les CPAS wallons devaient imputer en recettes cette intervention du FSE apportée par l'autorité fédérale.

Ainsi à la complémentarité d'actions s'ajoutait une complémentarité financière.

Pour la programmation 2000 – 2006, les moyens financiers disponibles dans le DOCUP fédéral devraient (ou pourraient) être plus conséquents pour les francophones dans la mesure où les crédits TOK/EFD sont attribués aux trois régions en fonction du nombre de minimisés. Ce point sera confirmé une fois les décisions ad hoc prises.

Par ailleurs, en fonction des changements de législation relativement aux CPAS, les dispositions nécessaires seront prises de manière à éviter un double financement des actions des CPAS.

- Le Gouvernement fédéral ne retiendra pas dans le cadre des mesures « jeunes » et « égalité des chances » (la numérotation des axes concernés sera précisée ultérieurement) inscrites dans son docup que des actions non programmées par les Communautés et Régions dans leurs docups respectifs ».

Un représentant du docup fédéral participera en qualité d'observateur aux Comités de suivi régionaux ou communautaires, d'une part, pour garantir toute absence de double emploi dans les décisions prises au niveau du Gouvernement fédéral, d'autre part, pour assurer une complémentarité entre les docups.

Avec les Docups Objectif 2 de la Région wallonne :

Deux zones distinctes ont été reconnues éligibles à l'Objectif 2 en Région wallonne (décision de la Commission C(1999)4944 du 22 décembre 1999, JO L39 du 14 février 2000):

- a)- les arrondissements (niveau NUTS III) de Dinant et Philippeville ;
- b)- dans l'arrondissement de Liège, les communes de : Beyne-Heusey, Herstal, Liège, Oupeye (partie), Saint-Nicolas, Seraing, Grâce-Hollogne et Flémalle
 - dans celui de Huy, les communes : d'Amay, Villers-le-Bouillet (partie), Wanze (partie) et Engis,
 - dans celui de Verviers, les communes de : Dison, Herve (partie) Verviers ; Welkenraedt (partie) et Thimister-Clermont (partie).

Les plans relatifs à ces zones ne sont pas encore officiellement finalisés au moment de la rédaction du présent DOCUP. La réglementation prévoit que si une intervention du FSE est prévue, elle doit être de minimum 5%. Or, l'intervention du FSE devrait être significative et pourrait être au moins de même niveau que les interventions antérieures de l'objectif 2 Meuse-Vesdre (16%) et de l'objectif 5b (21%). Par ailleurs, dans la logique d'une concentration des moyens sur les zones les plus en difficulté, au moins 25 % des crédits Objectif 3 wallons seront affectés aux zones objectif 2.

Une structure ad hoc, devant garantir une coordination et une articulation des mesures Objectifs 2 et 3 inscrites dans les différents DOCUPS, sera mise en place afin d'assurer la cohérence et de garantir la coordination entre les actions présentées au cofinancement dans les différents Docup's qui couvrent le territoire de la Région wallonne, et tenant compte de la répartition des compétences. Cette structure devra veiller à la coordination et la cohérence entre les actions présentées au cofinancement dans les Docups Objectif 3 Wallonie-Bruxelles et dans les Docups Objectif 2 de la Région wallonne.

D. Cohérence avec la stratégie européenne de l'emploi et des recommandations du Conseil

La cohérence politique globale est déjà illustrée au chapitre 3 de la partie deux de ce DOCUP

Les priorités et mesures du présent DOCUP visent tout particulièrement à rencontrer deux des quatre recommandations du Conseil faites à la Belgique lors du Sommet d'Helsinki qui relèvent des compétences des Gouvernements impliqués et partenaires de ce DOCUP.

D.1 Renforcer les politiques préventives en prenant des mesures précoces axées sur les besoins individuels afin d'endiguer les flux d'entrée dans le chômage et se conformer, tout particulièrement, aux lignes directrices 1 et 2 de la Stratégie pour l'emploi.

Rencontrer cette recommandation est au cœur de l'axe prioritaire 1 de ce DOCUP et en partie aussi des axes 3 et 4.

C.2 Renforcer la coopération entre les diverses Autorités chargées de la mise en œuvre du PAN

Cette cohérence avec le PAN sera assurée d'une manière conjointe au travers d'une cellule spécifique : l'ENIAC : Une Cellule de cohérence sera mise en place sur base d'un Accord de coopération entre l'État, les Communautés et les Régions concernant la création d'un dispositif interfédéral ENIAC.

Un dispositif de suivi et d'évaluation de l'impact du FSE sur le Plan d'action national dans le cadre des politiques mises en œuvre respectivement par les autorités fédérées compétentes pour l'Emploi et la Formation en Belgique sera mis en place sous le nom d'ENIAC : ESF-NAP Impact Assessment Cell. (voir aussi le point 4.5.2 dans la partie 4 de ce DOCUP)

E. Indicateurs

Les indicateurs ont été établis, d'une part, sur base des réalisations 1998 des programmes objectifs 3, 4, 5b et 2 (pour partie). Seul un pourcentage des réalisations de l'objectif 2 Meuse-Vesdre a été pris en compte sur base de la population de la zone qui ne sera plus reprise dans le programme objectif 2 couvrant la zone (plus réduite) de Liège et Verviers. Pour certains indicateurs, les chiffres de base proviennent de l'objectif 1 qui a développé durant la programmation 1994-99 certaines actions nouvellement présentées dans le présent plan objectif 3.

Les éléments de base qui ont servi à l'élaboration des indicateurs par axe du plan objectif 3 sont repris ci-dessous (situation socio-économique). Les sources sont données en suite du tableau. Ces éléments seront actualisés régulièrement dans le cadre du suivi du docup.

Par ailleurs, une indication des réalisations menées en 1998 avec le soutien du FSE est reprise en regard de chacune des catégories.

Les indicateurs par mesure ainsi que d'autres indicateurs plus spécifiques seront fournis dans le complément de programmation.

Tableau 0: Comparaison entre la situation socio-économique (1998) et les réalisations FSE en 1998 : Bruxelles et Wallonie hors Hainaut

Éléments de base	Indicateurs de Situation	Hommes	Femmes	Réalisations FSE 1998
	Nombres absolus	Nombres absolus	Nombres absolus	Nombres absolus
- Nombre d'entreprises (juin 1998)	78.063	s.o.	s.o.	s.o.
- Nombre de travailleurs salariés du secteur privé (juin 1998)	671.963	546.427	125.536	8.235

- Indépendants *				
- Jeunes et étudiants	122.770	61.307	61.463	10.742
Technique et professionnel 3 ^e d. (1996 – 1997)	45.297	23.747	21.550	s.o.
Apprentissage (1996)	5.940	4.567	1.373	s.o.
Cefa (1998)	3.343	2.389	954	3.343
Sup. de type court (1996 – 1997)	42.881	15.152	25.729	s.o.
Demandeurs moins de 25 ans et moins d'un an (1998)	25.309	13.452	11.857	7.399
- Enseignants (1996 – 1997) (nbr. De formateurs non disponibles)	37.909	17.438	20.471	s.o.
- Demandeurs d'emploi de moins de 12 mois et plus de 25 ans (1998)	45.938	21.011	24.927	3.809
- Minimexés (1999)	37.322	18.923	17.791	3.784
- Handicapés demandeurs d'emploi (1998)	10.646	*	*	1.147
- Chômeurs de longue durée (plus d'un an, 1998)	110.407	48.254	62.153	20.124

* Ces données seront fournies ultérieurement.

Sources :

Indicateurs de situation (Wallonie hors Hainaut et Bruxelles) :

- Nombre d'entreprises : établissements du secteur privé au 30 juin 1998, ONSS, calculs SES et DULBEA
- Nombre de travailleurs : nombre de travailleurs salariés du secteur privé, au 30 juin 1998, ONSS, calculs SES et DULBEA.
- Étudiants de l'enseignement secondaire (technique et professionnel, 3^{ème} degré et 7^{ème} année), Enseignement supérieur de type court : 1996 – 1997, MERF.
- Apprentissage Classes moyennes : 1996, MERF.
- Alternance (CEFA) : 1998, FSE.
- Enseignants : 1996 – 1997, MERF.
- Statistiques du chômage : ONEM, calculs SES et FTU.
- Handicapés demandeurs d'emploi : ONEM, calculs SES et FTU.
- Minimexés : Ministère des affaires sociales, de la santé publique et de l'environnement, Calculs FTU.

Indicateurs de réalisation :

- Rapports d'activités FSE 1998, Objectifs 2 (pondéré par la population qui ne sera plus reprise dans la zone objectif 2 2000-2006 et qui sera par conséquent intégrée dans l'objectif 3), 3, 4, 5b.
- s.o. : sans objet (publics non éligibles pour la période 1994 – 1999).

Tableau n°1 : Indicateurs de réalisation par axe du DOCUP Objectif 3 2000-2006.

DOCUP Objectif 3 : 2000-2006	Indicateurs de réalisation									
	Nombre de bénéficiaires visés							Durée moyenne en heures		
	Nombre de projets Projets (études, formations, etc.)	Entreprises contactées	Travailleurs	Jeunes/étudiants	Autres personnes sans emploi	Enseignants/ formateurs	Femmes	Stages et formation pour jeunes	Formation continue	Formation professionnelle
AXE 1 : Approche préventive du marché du travail	348	10.430	75.900	145.000	32.000	0	109.500	411	52	256
AXE 2 : Améliorer la réinsertion professionnelle et l'inclusion sociale	350	0	0	0	175.200	0	88.448	0	0	229
AXE 3 : L'amélioration des systèmes et mesures d'accompagnement	63	0	0	0	0	41.000	22.186	0	65	0
AXE 4 : Soutien et accompagnement du mainstreaming en faveur de l'égalité des chances	132	0	0	0	28.682	0	22.946	0	0	65
Total	893	10.430	75.900	145.000	235.882	41.000	243.080	411	57	213

Tableau n°1 : Indicateurs de réalisation par axe du DOCUP Objectif 3 2000-2006.

Les indicateurs sont exprimés soit en nombre de projets tenant compte de trois appels à projets prévus actuellement sur la période totale. Ils sont également exprimés en **unités d'action** pour ce qui concerne les types et nombres de bénéficiaires visés. Ils sont enfin exprimés en durée moyenne d'action, en heures.

Les indicateurs par mesure seront intégrés dans le complément de programmation.

Tableau n°2 : Indicateurs d'impact par axe du DOCUP Objectif 3 2000-2006.

	Indicateurs d'impact						
	Nombre de bénéficiaires visés						% de nouvelles actions
DOCUP Objectif 3 : 2000-2006	Entreprises formatrices	Travailleurs	Jeunes/étudiants	Autres personnes sans emploi	Enseignants/formateurs	Femmes	
AXE 1 : Approche préventive du marché du travail	+10%	+29%	+47%	+20%		+24%	+15%
AXE 2 : Améliorer la réinsertion professionnelle et l'inclusion sociale				statu quo		statu quo	statu quo
AXE 3 : L'amélioration des systèmes et mesures d'accompagnement					statu quo	statu quo	+10%
AXE 4 : Soutien et accompagnement du mainstreaming en faveur de l'égalité des chances						statu quo	+10%

Les indicateurs sont exprimés soit en pourcentage d'évolution du nombre d'**unités d'action** pour ce qui concerne les types et nombres de bénéficiaires visés. Ils sont enfin en pourcentage de nouvelles actions.

Les indicateurs par mesure seront intégrés dans le complément de programmation.

F. Impacts globaux pour la période de programmation 2000 - 2006

Les objectifs globaux en matière d'emploi et de chômage sont les suivants :

- pour le taux de chômage : une réduction de 2.3 points ;
- pour le taux de chômage des jeunes le réduire de 10.1 points ;
- pour le taux d'emploi le faire progresser de 2.6 points;
- pour le taux d'emploi des femmes : le faire progresser de 2,5 points.

L'année de référence utilisée est 1996, dans la mesure où les données pouvaient être désagrégées au niveau provincial. Aussi ces chiffres couvrent Bruxelles et la Wallonie hors Hainaut.

	Année de référence (1996)	2006	2010
Taux d'emploi	50.4	52.1	53.0
Taux de chômage	14.5	13.0	12.2
Taux de chômage des jeunes	35.9 %	29.5	25.8
Taux d'emploi des femmes	33.3%	34.9	35.8

Sources :

- Taux d'emploi et taux de chômage : Bureau du plan ; INS ; Registre national ; ONSS ; INAMI ; ONSSAPL ; INASTI ; ONEM ; Ministère de l'intégration sociale ; Traitement : SES.
- Taux de chômage des jeunes : INS – EFT.
- Taux d'emploi des femmes : INS – EFT.

G. Présentation des axes et mesures

AXE 1. Approche préventive du marché du travail

Présentation de la problématique

Cet axe regroupe les actions s'inscrivant dans une politique préventive de l'enlèvement dans le chômage.

Au regard des lignes directrices pour l'emploi, il contribuera à la lutte contre le chômage des jeunes (LD 1), de même il encouragera un nouveau départ pour adultes avant 12 mois d'inactivité (LD 2).

L'approche préventive soutenue par cet axe s'inscrit résolument dans une stratégie d'adaptation de la qualification de la main-d'œuvre à l'évolution des demandes des entreprises, de l'emploi et des qualifications.

Dans cette perspective cet axe s'adressera tant aux travailleurs occupés qu'aux demandeurs d'emploi facilement mobilisables et aux étudiants.

Dans la logique de la priorité donnée aux jeunes au sein de ce plan, les mesures préventives du chômage et notamment les actions permettant aux jeunes de passer rapidement de l'école au monde du travail ou encore de bénéficier de la formation ad hoc correspondant aux attentes des entreprises.

Dans ce cadre il soutiendra la mise à l'emploi des jeunes dès leur sortie de l'enseignement initial ou des jeunes intégrés dans les systèmes de formation en alternance secondaires ou supérieurs ; il encouragera une formation technologique adaptée aux besoins du marché de l'emploi ; il interviendra dans la création d'entreprises, et il soutiendra le reclassement de personnes victimes de licenciements collectifs.

Concrètement, cet axe vise à améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi en lien avec les besoins et attentes des entreprises.

Les actions soutenues dans le cadre de cet axe exploiteront les données produites dans le cadre de la mesure 1 de l'axe 1 relative à l'identification des besoins des entreprises en matière de formation et de l'évolution des qualifications et de l'emploi, par :

- le développement de démarches de formation et d'insertion adaptées aux besoins évolutifs du marché de l'emploi;
- la diffusion d'une culture technologique : éveil des étudiants à l'innovation et diffusion de la culture technique et scientifique au sein de la population;
- la promotion de formations de haut niveau qui visent tant les travailleurs occupés que les demandeurs d'emploi ;
- le soutien de la création d'entreprises, en ce y compris la formation à la création d'entreprises.

Il s'inscrit dans une logique de réponse aux demandes explicites ou potentielles des entreprises et des secteurs, et plus largement aux besoins futurs en matière de qualifications, en référence à la mesure 1 de l'axe 1.

Indication de la pondération financière accordée à chaque mesure et du taux de cofinancement européen

AXE 1 : Approche préventive du marché du travail

Intitulé de la mesure	Pondération du FSE au sein de l'axe	Taux de cofinancement européen (FSE)
1.1- L'amélioration de l'identification de la demande et de l'observation du marché du travail	15%	50%
1.2 - L'amélioration de l'aptitude à l'emploi des jeunes	44%	50%
1.3 - Promotion d'une main-d'œuvre compétente et de l'esprit d'entreprise	38%	50%
1.4 L'offre d'un nouveau départ	3%	50%

Principales réalisations et incidences de l'axe 1

Remarques préalables :

a) Les indicateurs repris ci-dessous sont présentés **en termes d'unités d'action**. Les objectifs en termes de pourcentage de population se réfèrent au tableau repris dans la partie 1 E du présent plan.

b) Les indicateurs ne concernent que les impacts relatifs à l'action du Docup. Dans le cadre du Plan national pour l'emploi, qui intègre d'autres dispositifs, un impact plus large pourra être prévu. L'action du Fonds social européen sur la mise en œuvre du PAN sera exposée dans le cadre de ce dernier.

c) L'objectif général en termes d'égalité des chances et de participation des femmes est d'atteindre dans les réalisations de l'axe, la représentativité des femmes au sein du marché de l'emploi.

d) Les indicateurs par mesure seront présentés dans le cadre du complément de programmation.

Intitulé	Source	Unité	Objectif	Ligne de base 1999 en proportion de la population (année de réf. entre parenthèses)	Ligne de base 1999 en unités (année de réf. entre parenthèses)	Objectif à atteindre en % de la population en unités d'action
Entreprises formatrices	Cellule FSE	Évolution en %	+10%	Sans objet	Sans objet	13%
Taux d'accès des bénéficiaires :	Cellule FSE	Évolution en %				
- Travailleurs			+32%	1,2% (base annuelle 1998) soit 8,7% extrapolé à 7 ans	8.325 (base annuelle 1998)	11%
- Jeunes/étudiants			+63%	9,7% (base annuelle 1998) soit 62% extrapolé à 7 ans	10.742 (base annuelle 1998)	100%
- Personnes sans emploi facilement mobilisables (accès à l'employabilité)			+20%	7,6% (base annuelle 1998) soit 58% extrapolé à 7 ans	3.809 (base annuelle 1998)	70%
- Femmes			+23%	35% (base annuelle 1998)	7.975 (base annuelle 1998)	43%

Principaux indicateurs de réalisation de l'axe 1

Intitulé	Source	Unité	Objectif 2003	Objectif 2008
Entreprises formatrices	Cellule FSE	Nombre		
Nombre de bénéficiaires :	Cellule FSE	Nombre		
- travailleurs			25.300	75.900
- jeunes/étudiants			48.000	145.000
- demandeurs d'emploi facilement mobilisables			10.500	32.000
Égalité des chances (participation des femmes aux actions)	Cellule FSE	Nombre	36.500	109.500
Durée moyenne :	Cellule FSE	Nombre		
- stages et formations jeunes			411	411
- formation continue			52	52
- formation professionnelle			256	256

Identification des intervenants

Principaux bénéficiaires finals et partenaires :

La Commission Communautaire des Professions et des Qualifications,
Les Commissions sous régionales de coordination,
Les Carrefour-formation,
Les centres de démonstration
Les centres d'études en collaboration avec l'Observatoire wallon de l'emploi,
Les Comités Subrégionaux de l'Emploi et de la Formation,
La Commission consultative Formation - Enseignement – Emploi de la Commission communautaire française,
Le Conseil de l'Éducation et de la Formation,
Les Centres de recherches, Universités et Hautes Écoles,
Les Centres de compétence,
Les opérateurs publics ou privés intervenant dans le conseil aux entreprises en matière de formation et d'emploi,
Les entreprises.
Les opérateurs d'initiative privée ou publique, notamment le FOREM, l'IBFFP, l'IFPME et ses centres, les instituts de l'enseignement de promotion sociale, les établissements de l'enseignement secondaire, les Centres de Formation en Alternance (CEFA), les établissements de l'enseignement supérieur, l'enseignement à distance, les Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP), les Entreprises de Formation par le Travail (EFT), les Associations de Formation par le Travail AFT, l'AWIPH et les services agréés par elle, le service bruxellois francophone de l'aide aux personnes handicapées, les centres de formation paritaires, les centres de formation et de diffusion technique.

Autorité responsable (Ministre, Ministère ou Administration) des cofinancements :

Ministres :

Le Ministre Président de la Région wallonne qui a les Relations internationales dans ses attributions
Le Ministre Président de la Communauté française qui a les Relations européennes et internationales, ainsi que la politique de l'Égalité des Chances dans ses attributions
Le Ministre de la Commission communautaire française qui a la Formation professionnelle et les Relations internationales dans ses attributions
La Ministre de la Région wallonne qui a la Formation et l'Emploi dans ses attributions
Le Ministre de la Région wallonne qui a les Affaires sociales et la Santé dans ses attributions
Le Ministre de la Région wallonne qui a l'Environnement dans ses attributions
Le Ministre de la Communauté française qui a la Jeunesse, la Promotion sociale, l'Enseignement à Distance, l'Enseignement artistique à Horaire Réduit et l'Éducation Permanente dans ses attributions

La Ministre de la Communauté française qui a l'Enseignement supérieur et la Recherche scientifique dans ses attributions

Le Ministre de la Communauté française qui a l'Enseignement secondaire – dont l'enseignement à horaire réduit - dans ses attributions

La Ministre de la Communauté française qui a l'Aide à la Jeunesse dans ses attributions

Le Ministre de la Communauté française qui a la politique de la Petite Enfance dans ses attributions

Le Ministre de la Commission communautaire française qui a la Formation des indépendants et de la politique à l'égard des personnes handicapées dans ses attributions

Administration : Agence FSE

Description de l'axe :

Afin de prévenir le chômage, de former une main-d'œuvre compétente et adaptable à l'évolution de l'emploi et des qualifications, et afin de promouvoir l'esprit d'entreprise, il est proposé de soutenir quatre types de mesures.

Mesure 1.1 : L'amélioration de l'identification de la demande et de l'observation du marché du travail

Cette mesure vise à améliorer l'identification de l'offre d'emploi, afin d'adapter la main d'œuvre occupée ou inoccupée sur base d'une meilleure connaissance du marché de l'emploi.

Cette mission consistera à :

- identifier et à déterminer la qualité et la quantité des offres de travail qualifié dans les entreprises;
- identifier et à déterminer la qualité et la quantité des offres de formation;
- susciter les demandes en matière de formation au sein des entreprises,
- diffuser ces données vers tous les interlocuteurs ,
- renforcer les liens entre les dispositifs de formation et d'emploi, les entreprises et le monde économique en général.

Cette mesure contribue à réunir les conditions nécessaires pour dynamiser les liens entre la formation et l'emploi, et pour développer une culture de la formation au sein des entreprises.

Les actions soutenues se développeront au niveau géographique le plus pertinent, notamment dans le cadre des réseaux d'entreprises, et impliqueront étroitement les partenaires économiques et sociaux.

Les structures d'intermédiation devront se situer au niveau territorial et dans un cadre partenarial (dont les entreprises, les partenaires sociaux, les opérateurs d'enseignement et de formation) les plus adéquats afin de répondre dans les meilleurs délais et avec la plus grande souplesse aux besoins, demandes et attentes des entreprises (plus particulièrement des PME et des très petites entreprises) et à l'évolution du marché de l'emploi.

Seront soutenues dans ce cadre les actions visant à établir un inventaire tant qualitatif que quantitatif des besoins et attentes des entreprises et des secteurs économiques en matière d'emploi et de formation. Des actions traiteront également des effets au sein des entreprises des nouvelles organisations du travail, liées notamment à la réduction du temps de travail, à l'introduction du télétravail.

Deux approches pourront être développées :

D'une part susciter des analyses, inventaires et études prospectives des tendances des besoins du marché du travail, notamment liées à l'évolution des techniques, systèmes et organisation du travail. D'autre part, il s'agira d'assurer l'adéquation entre l'offre et la demande en stimulant les entreprises à exprimer leurs besoins en matière de formation et de définition des profils attendus. A ce titre une priorité sera accordée aux actions prévoyant une intervention ou une participation active privée ou des fonds sectoriels.

Les actions de stimulation de la demande des entreprises en matière de formation peuvent consister à :

- éveiller la capacité des entreprises à exprimer leurs besoins en matière de formation continue, notamment au travers de conseillers en formation ou d'autres formes de conseils en entreprise;
- inviter les entreprises à déterminer, de façon individuelle et en fonction de leur situation actuelle et de leurs anticipations, le ou les domaines de formation qui lui ou leur seront bénéfiques ;
- organiser des tables rondes au cours desquelles les entreprises définissent de concert leurs besoins communs en matière d'éducation et de formation (profils de spécialisation) en fonction de leur situation actuelle ainsi que des perspectives de croissance et de développement des réseaux ;
- organiser des tables rondes réunissant l'ensemble des entreprises potentiellement participatives au cluster et les acteurs en matière de formation et d'éducation ;
- développer les relations entre les organismes de recherche et les entreprises, notamment en stimulant la capacité d'innovation des entreprises et en organisant des échanges entre organismes de recherche, universités, hautes écoles et entreprises. Cette action pourra se développer de deux manières : d'une part, par la mise à disposition de jeunes chercheurs affectés à la réalisation de projets de recherche communs avec un partenaire scientifique étranger dans un cadre européen, d'autre part, par la mise à disposition de personnel auprès des Centres de Recherche, des pôles d'excellence, personnel nécessaire à leur fonctionnement au service des entreprises.

Afin de contribuer au soutien du développement endogène de la zone, le Fonds social européen soutiendra les actions d'animation et d'intermédiation entre opérateurs de formation et entreprises, notamment en stimulant la demande de formation dans les entreprises.

Ces structures d'intermédiation devront se situer au niveau territorial et dans un cadre partenarial (intégrant entre autres les entreprises, les partenaires sociaux, les opérateurs d'enseignement et de formation) les plus adéquats afin de répondre dans les meilleurs délais et avec la plus grande souplesse aux besoins, demandes et attentes des entreprises (plus particulièrement des PME et des très petites entreprises) et à l'évolution du marché de l'emploi.

Ensuite, le Fonds social européen soutiendra la diffusion des inventaires, études et analyses des besoins en emploi et formation du marché du travail et particulièrement les conclusions et les apports de ces projets.

Cette dissémination pourra se réaliser notamment :

- en diffusant les inventaires des besoins et de l'offre en matière de formation au sein du tissu industriel,
- en diffusant les besoins et attentes des entreprises et du marché de l'emploi, au sein des opérateurs de formation publics et privés,
- en diffusant auprès du grand public des réalisations et des résultats d'études concrètes.

La dissémination de cette culture d'évaluation permanente des besoins des entreprises en matière d'emploi et de formation peut s'accélérer avec la généralisation et le soutien de l'utilisation des NTIC.

De plus, dans la suite de l'identification des besoins et de la diffusion de ceux-ci, le Fonds social européen soutiendra le développement d'actions concrètes et notamment :

- accompagnera la formalisation de ces besoins dans le cas des PME et des très petites entreprises ;
- appuiera l'établissement des plans de formation ;
- encouragera l'accompagnement de l'intégration, au sein des entreprises, des nouvelles organisations du travail, liées notamment à la réduction du temps de travail et au télétravail.

Mesure 1.2 : L'amélioration de l'aptitude à l'emploi des jeunes

Les actions soutenues par le FSE viseront une insertion dans le marché de l'emploi des jeunes sortant du système d'enseignement et des jeunes en transition professionnelle.

Pour les jeunes en fin de cycle du système d'enseignement, l'intervention du Fonds social européen contribuera à leur insertion dans le marché de l'emploi :

- en promouvant la formation en alternance (secondaire ou supérieur), en ce y compris l'apprentissage et la certification de celui-ci ;
- en promouvant des formations spécialisées, notamment en matière de nouvelles techniques et de nouvelles technologies au sens large - en ce y compris les NTIC -, qui répondent aux besoins des entreprises ou des secteurs, et qui sont organisées dans l'enseignement secondaire ou supérieur ;
- en promouvant l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication ;
- en promouvant l'immersion linguistique en milieu scolaire ou en entreprise, en complément des formations qualifiantes ;
- en promouvant les stages en entreprises en fin de cycle de l'enseignement secondaire technique ou professionnel.

Pour les jeunes en transition professionnelle, le Fonds social européen soutiendra :

- des actions de formation ou d'accompagnement facilitant une insertion durable dans le marché de l'emploi, dans le cadre des dispositifs de mise à l'emploi des jeunes;
- des actions de formation répondant à un besoin identifié du marché de l'emploi.

Des actions de formation – insertion pour les jeunes personnes handicapées seront menées dans ce cadre.

Mesure 1.3. : Promotion d'une main-d'œuvre compétente et de l'esprit d'entreprise

La formation continue des adultes

Le Fonds social européen soutiendra des actions de formation complémentaires, des actions de formation en faveur des personnes occupées et des demandeurs d'emploi, liées notamment aux nouvelles technologies, aux nouvelles organisations du travail, au développement économique.

Ces actions répondront aux demandes des entreprises ou à l'évolution des qualifications telle qu'identifiée notamment dans le cadre de la mesure 1.1.

Une priorité sera accordée à la demande des PME et des très petites entreprises.

Afin de contribuer au développement de la formation tout au long de la vie, le Fonds social européen soutiendra des actions visant à développer l'aptitude à apprendre.

La promotion de la formation tout au long de la vie se fondant complémentirement sur l'acquisition des compétences techniques les plus actualisées, il est proposé que le Fonds social européen soutienne la diffusion d'une culture technologique par l'éveil aux sciences, et à l'innovation.

Le développement de l'esprit d'entreprise

S'inscrivant dans la même logique de réponses aux besoins identifiés dans la mesure 1.1.

le Fonds social européen soutiendra :

- la formation des indépendants et des créateurs potentiels d'entreprise dans des secteurs porteurs, y compris au niveau de l'économie sociale ;
- la création d'entreprises dans des secteurs porteurs et dans les nouveaux gisements d'emploi; la création d'entreprises dans des nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché;
- la création de sociétés commerciales à finalité sociale, et plus particulièrement les entreprises d'insertion.

Mesure 1.4.: L'offre d'un nouveau départ

Dans la perspective de prévention du chômage de longue durée, cette mesure soutiendra l'offre d'un processus d'insertion professionnelle et d'un nouveau départ aux travailleurs qui viennent de perdre leur emploi, avant leur douzième mois d'inactivité.

En effet, afin de prévenir la perte de qualification et de valoriser leur potentiel, le Fonds social européen soutiendra l'accompagnement, le reclassement, la formation et la mise à l'emploi des personnes qui viennent de perdre leur emploi, une attention particulière devant être portée aux travailleurs issus de PME et de TPE.

Plus précisément, il s'agira de soutenir des actions en faveur de ces personnes, s'inscrivant dans des dispositifs qui répondent à leur spécificité et qui sont mis en place dès connaissance d'une procédure de licenciement.

Une attention particulière sera apportée aux travailleurs âgés pour les maintenir en activité en soutenant leur employabilité, en maintenant à jour leurs compétences et leur compétitivité.

A l'instar des actions en faveur des jeunes et des étudiants relativement à la diffusion de la culture scientifique, les formations en faveur de ces publics prendront en compte complémentirement l'acquisition des compétences techniques les plus actualisées.

Public-Cible de l'axe :

Travailleurs (chefs d'entreprise, cadres, salarié(e)s, ouvrier(e)s, indépendant(e)s)
Demandeurs, demandeuses d'emploi
Jeunes en transition professionnelle
Jeunes en obligation scolaire (5^{ème}, 6^{ème}, 7^{ème} techniques et professionnelles, apprentis)
Étudiants, étudiantes dans l'enseignement secondaire d'alternance ou supérieur d'alternance
Jeunes en formation en alternance dans un centre de formation

Critères d'éligibilité et priorité de l'axe.

A titre indicatif, voici la liste des critères non nécessairement cumulatifs qui seront utilisés pour sélectionner les projets.

Seront pris en compte ou priorisés, les projets qui présentent :

Une collaboration active du secteur privé
Une cohérence avec une analyse prévisionnelle des besoins, notamment développés dans le cadre de la mesure 1.1
Une orientation vers les P.M.E. ou les T.P.E.
Une offre de formation complémentaire ou innovante par rapport à l'existant, notamment intégrant les nouvelles techniques de l'information et de la communication
Des stages de formation en entreprises répondant aux besoins en qualification des jeunes
Une réelle mise en situation professionnelle
Un encadrement des stages en entreprises
Des partenariats entre organismes d'enseignement, de formation, opérateurs locaux et entreprises
Une promotion ou le respect de l'égalité des chances
Une validation des besoins au sein des réseaux ou partenariats .
Un partenariat public-privé.
Une mission d'audit et de conseil en gestion des ressources humaines (compétences, qualification, organisation et emploi) favorisant l'émergence des besoins de l'entreprise.
Une planification de la diffusion des résultats.
Un caractère innovant par rapport à l'existant.
Un caractère pertinent et/ou complémentaire par rapport aux travaux déjà réalisés.
Des analyses menées en collaboration ou validées par les Observatoires de l'emploi.

Évaluation ex post des mesures déjà cofinancées par les fonds structurels

Voir le chapitre relatif à l'évaluation de la programmation 1994 – 1999.

Liens avec des politiques régionales ou communautaires

Voir le chapitre relatif aux liens avec les politiques régionales et communautaires.

AXE 2 : Améliorer la réinsertion professionnelle et l'inclusion sociale

Présentation de la problématique

Cet axe visera la promotion de l'égalité des chances pour tous dans l'accès au marché du travail, avec une attention particulière pour les personnes menacées d'exclusion sociale.

Les actions prévues au sein de cet axe contribueront à la réalisation des objectifs déterminés pour les lignes directrices relatives à l'amélioration des capacités d'insertion professionnelle des jeunes chômeurs et des chômeurs adultes et à promouvoir l'entrée sur le marché du travail (ligne directrice 5), ainsi qu'à l'intégration dans le marché de l'emploi des personnes handicapées, des minorités ethniques et d'autres groupes et personnes susceptibles d'être défavorisées (ligne directrice 9).

En effet, aucun public ne peut être écarté d'une politique de mobilisation des ressources humaines. Par ailleurs la promotion d'un marché ouvert à tous constitue une priorité essentielle dans la stratégie européenne pour l'emploi.

La lutte contre l'exclusion sociale passe par l'élargissement de compétences acquises ou l'obtention de qualifications nouvelles mais aussi et surtout par une réintégration sociale préalable à tout emploi ou formation qualifiante pour les publics en rupture scolaire, professionnelle et/ou sociale.

Aussi, les actions proposées dans le cadre de cette mesure intègrent les actions de socialisation, de remotivation, l'orientation professionnelle les actions de préformation, la formation professionnelle qualifiante, l'aide à la recherche d'emploi, la mise à l'emploi.

L'exclusion a souvent des causes multiples, de sorte que seule une approche intégrée peut se révéler une stratégie d'intégration efficace. Les aspects sociaux, psychologiques voire culturels ou de santé liés à l'accessibilité au marché du travail devront être pris en compte : il n'y a pas une exclusion mais des exclusions, économique, sociale, et culturelle.

Ce processus d'exclusion aux causes multiples appelle une approche globale qui permette d'envisager toutes les mesures nécessaires à l'insertion professionnelle. Mais il appelle aussi une approche locale, de manière à adapter les qualifications données aux personnes avec l'offre d'emploi émanant des entreprises de la région, ou avec les besoins locaux non satisfaits des entreprises actuelles.

A ce titre donc, cet axe regroupe l'essentiel des actions en faveur des publics fragilisés : chômeurs de longue durée, personnes handicapées, personnes d'origine étrangère et d'autres catégories ou personnes pouvant être défavorisées.

Indication de la pondération financière accordée à chaque mesure et du taux de cofinancement européen

Axe 2 : Améliorer la réinsertion professionnelle et l'inclusion sociale

Intitulé de la mesure	Pondération au sein de l'axe du FSE	Taux de cofinancement européen FSE)
2.1 – Mesures actives de réinsertion professionnelle des chômeurs	64%	50%
2.2 – Intégration des personnes discriminées	36%	50%

Principales réalisations et incidences de l'axe 2

Remarques préalables :

a) Les indicateurs repris ci-dessous sont présentés **en termes d'unités d'action**. Les objectifs en termes de pourcentage de population se réfèrent au tableau repris dans la partie 1 E du présent plan.

b) Les indicateurs ne concernent que les impacts relatifs à l'action du Docup. Dans le cadre du Plan national pour l'emploi, qui intègre d'autres dispositifs, un impact plus large pourra être prévu. L'action du Fonds social européen sur la mise en œuvre du PAN sera exposée dans le cadre de ce dernier.

c) L'objectif général en termes d'égalité des chances et de participation des femmes est d'atteindre dans les réalisations de l'axe, la représentativité des femmes au sein du marché de l'emploi.

d) Les indicateurs par mesure seront présentés dans le cadre du complément de programmation.

Intitulé	Source	Unité	Objectif	Ligne de base 1999 (année de réf. entre parenthèses)	Objectif à atteindre en % de la population en unités d'action
Taux d'accès des bénéficiaires :	Cellule FSE	Évolution en %	Statu quo	15% (base annuelle 1998) soit 100% extrapolé à 7 ans	100%
- personnes sans emploi (accès au parcours d'insertion)			Statu quo		
- Femmes			Statu quo	50%	50%

Principaux indicateurs de réalisation de l'axe 2

Intitulé	Source	Unité	Objectif 2003	Objectif 2008
Nombre de bénéficiaires :	Cellule FSE	Nombre		
- chômeurs de longue durée, personnes handicapées, minimexés			52.800	158.375
Égalité des chances (participation des femmes aux actions)	Cellule FSE	Nombre	26.600	80.000
Durée moyenne :	Cellule FSE	Nombre		
- formation professionnelle			800	800

Identification des intervenants

Principaux bénéficiaires finals et partenaires :

Les opérateurs bénéficiaires de l'intervention du Fonds social européen s'inscriront dans le dispositif du parcours d'insertion.

Les principaux opérateurs et partenaires sont :

- Les organismes de formation d'initiative privée ou publique, dont le FOREM, l'IBFFP, l'IFPME et ses centres, les instituts d'enseignement de promotion sociale, d'enseignement supérieur, d'enseignement spécial, l'enseignement à distance, l'AWIPH et les services agréés par elle, le service bruxellois francophone de l'aide aux personnes handicapées, les ASBL, les EFT, les AFT, les OISP ;
- Les organismes d'action sociale, dont les CPAS et les Centres régionaux d'intégration ;
- Les organismes d'aide à la jeunesse ;
- Les organismes d'éducation permanente et de culture.

Autorité responsable (Ministre, Ministère ou Administration) des cofinancements :

Ministres :

Le Ministre Président de la Région wallonne qui a les Relations internationales dans ses attributions
Le Ministre Président de la Communauté française qui a les Relations européennes et internationales, ainsi que la politique de l'Égalité des Chances dans ses attributions

Le Ministre de la Commission communautaire française qui a la Formation professionnelle et les Relations internationales dans ses attributions
La Ministre de la Région wallonne qui a la Formation et l'Emploi dans ses attributions
Le Ministre de la Région wallonne qui a les Affaires sociales et la Santé dans ses attributions
Le Ministre de la Région wallonne qui a l'Environnement dans ses attributions
Le Ministre de la Communauté française qui a la Jeunesse, la Promotion sociale, l'Enseignement à Distance, l'Enseignement artistique à Horaire Réduit et l'Éducation Permanente dans ses attributions
La Ministre de la Communauté française qui a l'Enseignement supérieur et la Recherche scientifique dans ses attributions
Le Ministre de la Communauté française qui a l'Enseignement secondaire – dont l'enseignement à horaire réduit - dans ses attributions
La Ministre de la Communauté française qui a l'Aide à la Jeunesse dans ses attributions
La Ministre de la Communauté française qui a la Culture dans ses attributions
Le Ministre de la Commission communautaire française qui a la Formation des indépendants et de la politique à l'égard des personnes handicapées dans ses attributions

Administration : Agence FSE

Description de l'axe :

Cet axe se décompose en deux mesures :

Mesure 2.1. : Mesures actives de réinsertion professionnelle des chômeurs;

Mesure 2.2. : Intégration des personnes discriminées

Les actions qui seront soutenues dans le cadre de cet axe s'inscriront dans les dispositifs du parcours d'insertion tels que décrits dans les Annexes 2 (pour ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale) et 3 (pour ce qui concerne la Wallonie).

Mesure 2.1. : Mesures actives de réinsertion professionnelle des chômeurs;

Par une démarche centrée sur la personne, une combinaison d'actions successives sera entreprise afin d'amener celle-ci progressivement vers le marché de l'emploi. Les différentes étapes visées sont la socialisation, la remotivation, l'orientation professionnelle, les actions de préformation, la formation professionnelle qualifiante, l'aide à la recherche d'emploi, la mise à l'emploi.

Ces différentes actions doivent s'intégrer à la fois dans une approche globale permettant d'envisager toutes les mesures nécessaires à l'insertion professionnelle, mais aussi dans une approche locale de l'emploi, de manière à adapter les qualifications données aux personnes avec l'offre d'emploi identifiée.

Le dispositif du parcours d'insertion est le cadre qui permet le soutien des personnes jusqu'à l'emploi.

Les différentes étapes du parcours d'insertion seront modulées de manière à répondre aux caractéristiques et aux profils des publics.

Des actions spécifiques pourront être organisées dans le domaine des nouvelles technologies, afin de faciliter l'accès du public visé à la société de l'information et aux différents systèmes de formation tout au long de la vie, et d'accroître ainsi ses capacités d'adaptation.

De même, des actions spécifiques en faveur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes seront initiées dans le cadre de ce parcours d'insertion.

Mesure 2.2. : Intégration des personnes discriminées.

Par une démarche centrée sur la personne, une combinaison d'actions successives sera entreprise afin d'amener celle-ci progressivement vers le marché de l'emploi. Les différentes étapes visées sont la socialisation, la remotivation, l'orientation professionnelle, les actions de préformation, la formation professionnelle qualifiante, l'aide à la recherche d'emploi, la mise à l'emploi.

Ces différentes actions doivent s'intégrer à la fois dans une approche globale permettant d'envisager toutes les mesures nécessaires à l'insertion professionnelle, mais aussi dans une approche locale de l'emploi, de manière à adapter les qualifications données aux personnes avec l'offre d'emploi identifiée.

A ce titre pourront être soutenues des activités visant à résoudre les problèmes sociaux, psychologiques et de santé liés à l'accessibilité au marché du travail de ces publics.

Le dispositif du parcours d'insertion est le cadre qui permet le soutien des personnes jusqu'à l'emploi dans le marché ouvert.

Les différentes étapes du parcours d'insertion seront modulées en fonction des caractéristiques, du profil de chaque personne.

Des actions spécifiques pourront être organisées dans le domaine des nouvelles technologies, afin de faciliter l'accès du public visé à la société de l'information et aux différents systèmes de formation tout au long de la vie, et d'accroître ainsi ses capacités d'adaptation.

De même, des actions spécifiques en faveur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Public - cible de l'axe :

Chômeur(se)s en priorité de longue durée
Minimexé(e)s
Exclu(e)s du marché du travail
Personnes handicapées physiques et/ou mentales
Les personnes demandeuses d'emploi, essentiellement de plus de 12 mois sans activité
Les personnes étrangères

Critères d'éligibilité et priorité de l'axe.

A titre indicatif, voici la liste des critères non nécessairement cumulatifs qui seront utilisés pour sélectionner les projets.

Seront pris en compte ou priorisés, les projets qui présentent ou s'inscrivent dans :

- Le dispositif du parcours d'insertion et qui encouragent la progression de la personne dans le dispositif du parcours
- Une innovation dans le contenu ou dans la méthodologie, notamment en lien avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication
- Une connaissance ou expérience suffisante des besoins des publics visés
- L'acquisition de compétences transversales liées à des actions de formations qualifiantes
- Une réponse la plus proche possible des besoins identifiés du marché du travail
- Une mise en situation professionnelle
- Une promotion ou le respect de l'égalité des chances
- Un accompagnement adéquat
- Une réponse adaptée au public visé et permettant de résoudre les problèmes réels de la personne (sociaux, psychologiques, de santé, culturels) liés à l'accessibilité au marché du travail
- Un partenariat local

Évaluation ex post des mesures déjà cofinancées par les fonds structurels

Voir le chapitre relatif à l'évaluation de la programmation 1994 – 1999.

Liens avec des politiques régionales ou communautaires

Voir le chapitre relatif aux liens avec les politiques régionales et communautaires.

AXE 3 : Amélioration des systèmes et mesures d'accompagnement

Présentation de la problématique

Afin d'accroître l'impact du Fonds social européen, il est proposé que le Fonds social européen soutienne également la modernisation des systèmes d'enseignement, d'apprentissage, d'éducation et de formation-insertion, dans le but de promouvoir et d'améliorer la formation professionnelle, de l'éducation et du conseil, dans le cadre d'une politique de formation tout au long de la vie. Ce soutien contribuera à faciliter et améliorer l'accès et l'intégration au marché du travail, à améliorer et préserver l'aptitude à l'emploi et promouvoir la mobilité professionnelle (Domaine politique 3).

Venant en soutien aux actions développées dans le cadre des axes 1, 2 et 4, et au regard des lignes directrices, les activités déployées dans le cadre de l'axe 3 s'efforceront de développer les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie (ligne directrice 6), à améliorer la qualité du système scolaire (ligne directrice 7), ainsi qu'à développer et moderniser les systèmes de formation de manière telle à ce que, notamment, les élèves et les enseignants puissent acquérir des connaissances et des compétences informatiques (ligne directrice 8).

Enfin cet axe contribuera à exploiter les nouvelles possibilités de création d'emploi à l'échelon local (ligne directrice 12), dans la société de l'information et du secteur de l'environnement notamment (ligne directrice 13).

Indication de la pondération financière accordée à chaque mesure et du taux de cofinancement européen

Axe 3 : Amélioration des systèmes et mesures d'accompagnement

Intitulé de la mesure	Pondération du FSE au sein de l'axe	Taux de cofinancement européen (FSE)
3.1– Soutien à la coordination et à l'amélioration des systèmes	33%	50%
3.2– Soutien de la formation des enseignants et des formateurs	54%	50%
3.3– Soutien des structures visant l'amélioration des liens à l'emploi et le développement local	14%	50%

Principales réalisations et incidences de l'axe 3

Remarques préalables :

- Les indicateurs repris ci-dessous sont présentés **en termes d'unités d'action**. Les objectifs en termes de pourcentage de population se réfèrent au tableau repris dans la partie 1 E du présent plan.
- Les indicateurs ne concernent que les impacts relatifs à l'action du Docup. Dans le cadre du Plan national pour l'emploi, qui intègre d'autres dispositifs, un impact plus large pourra être prévu. L'action du Fonds social européen sur la mise en œuvre du PAN sera exposée dans le cadre de ce dernier.
- L'objectif général en termes d'égalité des chances et de participation des femmes est d'atteindre dans les réalisations de l'axe, la représentativité des femmes au sein du marché de l'emploi.
- Les indicateurs par mesure seront présentés dans le cadre du complément de programmation.

Intitulé	Source	Unité	Objectif	Ligne de base 1999 (année de réf. entre parenthèses)	Objectif à atteindre en % de la population en unités d'action
Taux d'accès des bénéficiaires : - enseignants/formateurs	Sans objet	Évolution en %	Données sur les formateurs non disponibles	Sans objet	Sans objet
- femmes			Statu quo	54%	54%

Principaux indicateurs de réalisation de l'axe 3

Intitulé	Source	Unité	Objectif 2003	Objectif 2008
Nombre de bénéficiaires directs : - enseignants/formateurs	Cellule FSE	Nombre	12.600	37.909
Nombre de bénéficiaires indirects : étudiants			126.300	379.000
Égalité des chances (participation des femmes aux actions)	Cellule FSE	Nombre	7.800	23.420
Durée moyenne de la formation professionnelle et des stages	Cellule FSE	Nombre	65	65

Identification des intervenants

Principaux bénéficiaires finals et partenaires :

Les centres de démonstration
Le FOREM,
l'IBFFP
l'IFPME et ses centres,
Les instituts d'enseignement secondaire, d'enseignement supérieur, d'enseignement de promotion sociale,
l'AWIPH et les services agréés par elle,
Le service bruxellois francophone de l'aide aux personnes handicapées
Les missions régionales et locales
Les Comités Subrégionaux de l'Emploi et de la Formation,
La Commission consultative Formation - Enseignement – Emploi de la Commission communautaire française,
Les Centres de compétence,
Autres organismes d'initiative publique ou privée

Autorité responsable (Ministre, Ministère ou Administration) des cofinancements :

Ministres :
Le Ministre de la Commission communautaire française qui a la Formation professionnelle et les Relations internationales dans ses attributions
La Ministre de la Région wallonne qui a la Formation et l'Emploi dans ses attributions
Le Ministre de la Région wallonne qui a les Affaires sociales et la Santé dans ses attributions
Le Ministre de la Communauté française qui a la Jeunesse, la Promotion sociale, l'Enseignement à Distance, l'Enseignement artistique à Horaire Réduit et l'Éducation Permanente dans ses attributions

La Ministre de la Communauté française qui a l'Enseignement supérieur et la Recherche scientifique dans ses attributions

Le Ministre de la Communauté française qui a l'Enseignement secondaire – dont l'enseignement à horaire réduit - dans ses attributions

Le Ministre de la Commission communautaire française qui a la Formation des indépendants et de la politique à l'égard des personnes handicapées dans ses attributions

Administration : Agence FSE

Description de l'axe :

Cet axe se décompose en trois mesures :

- Mesure 3.1 : Le soutien à la coordination et à l'amélioration des systèmes
- Mesure 3.2: Soutien de la formation des enseignants et des formateurs
- Mesure 3.3 : Soutien des structures visant l'amélioration des liens à l'emploi et le développement local

Mesure 3.1 : Le soutien à la coordination et à l'amélioration des systèmes

Contenu de la mesure

Cette mesure vise le soutien des dispositifs et structures d'accompagnement et de suivi des actions menées dans le cadre des axes 1 et 2, et plus particulièrement :

- les dispositifs assurant le lien entre emploi et formation;
- les structures de coordination des actions dans une perspective de prévention dans l'enlisement au chômage ;

Cette mesure contribuera à la modernisation des systèmes d'enseignement, de formation et d'insertion, ainsi qu'à la modernisation des services à l'emploi, en référence prioritaire au domaine politique 3, visant la modernisation des systèmes d'enseignement, d'apprentissage, d'éducation et de formation-insertion, dans le but de promouvoir et d'améliorer la formation professionnelle, de l'éducation et du conseil, et d'améliorer l'accès et l'intégration au marché du travail, de préserver l'aptitude à l'emploi, de promouvoir la mobilité professionnelle.

Description de la mesure :

Le Fonds social européen soutiendra des actions contribuant à l'amélioration du fonctionnement des systèmes d'enseignement, d'apprentissage, d'éducation et de formation – insertion au regard de l'évolution du marché de l'emploi, des qualifications et de manière générale au regard des défis à relever dans le cadre de l'enseignement et de l'éducation.

Il s'agira de soutenir d'une part, des activités qui améliorent le fonctionnement et accroissent l'efficacité de ces dispositifs, et d'autre part des actions pilotes qui contribuent à la modernisation de ces dispositifs ou systèmes.

Parmi les actions qui visent à accroître l'efficacité des dispositifs et à améliorer leur fonctionnement, il s'agira notamment de soutenir :

- la facilitation de l'accès aux NTIC au sein même de ces dispositifs;
- les dispositifs locaux ou sous-régionaux agréés de coordination d'opérateurs de formation-insertion ;
- les dispositifs d'information multi-opérateurs en matière de formation-insertion ;
- la facilitation de l'introduction des nouvelles technologies au sein des établissements, notamment par une approche inter-réseaux.

Pour ce qui concerne les actions pilotes, dont l'objectif est l'expérimentation de la modernisation des dispositifs d'éducation, d'enseignement et de formation-insertion, il s'agira de soutenir notamment :

- des actions visant l'amélioration du niveau de qualification et la qualité de la réussite dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement supérieur ;
- des actions visant à lutter contre les abandons et les échecs scolaires dans l'enseignement technique et professionnel ;
- des actions visant à développer des méthodologies et les outils novateurs en matière de formation ;
- des actions visant la création de centres de formation et de diffusion multi-opérateurs.

Pour l'enseignement supérieur, les mesures proposent :

- de nouveaux mécanismes positifs d'aide à la réussite ;
- une politique d'information et de soutien à l'orientation des étudiants ;
- l'évaluation et l'extension du système de passerelles ;
- une valorisation des parties d'études réussies comme premier pas vers l'élaboration d'un système de modules capitalisables ;
- la réforme de la formation initiale des enseignants ;
- le renforcement de la formation continuée.

En matière d'enseignement universitaire, l'accent sera mis sur le renforcement des pôles de recherche et la promotion de technologies nouvelles. Le gouvernement poursuivra une politique axée sur le rapprochement, le développement constant de synergies de fonctionnement et l'harmonisation de l'offre universitaire.

L'enseignement supérieur sera partie prenante des débats européens qui impliqueront une réflexion sur les cursus académiques et les synergies possibles entre les différents acteurs de formation.

Mesure 3.2: Soutien de la formation des enseignants et des formateurs

Contenu de la mesure

L'amélioration des systèmes d'enseignement, d'apprentissage, d'éducation et de formation-insertion appelle indubitablement la formation du personnel chargé de la formation des étudiants, des travailleurs occupés et des demandeurs d'emploi.

Afin que les compétences professionnelles et pédagogiques des enseignants et des formateurs intègrent l'évolution des qualifications au sein des entreprises et des métiers, le Fonds social européen soutiendra des actions de formation en leur faveur se déroulant dans des cadres les plus proches des cadres réels que rencontreront leurs publics.

A cet effet une priorité sera accordée aux actions de formation des enseignants et des formateurs organisées en partenariat avec les entreprises.

Les actions viseront entre autres les domaines suivants :

- les formations spécialisées en lien avec l'évolution des qualifications, des profils professionnels et des métiers,
- les immersions en entreprise,
- les formations à de nouveaux outils pédagogiques, notamment dans le domaine des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), en lien avec l'évolution du travail.

Mesure 3.3 : Soutien des structures visant l'amélioration des liens à l'emploi et le développement local

Contenu de la mesure

Les actions viseront la modernisation des services publics de mise à l'emploi et le soutien des structures intervenant dans la mise à l'emploi directe, en ce y compris la formation du personnel intervenant dans ces dispositifs de mise à l'emploi.

De même seront soutenues les structures dont les missions sont la coordination des études, des recherches relatives à l'évolution de l'emploi, des formations, des qualifications et des profils professionnels.

Une place pour la mise en œuvre d'une action de capital à risque en faveur des entreprises d'insertion est prévue dans le cadre de cette mesure.

Cette action serait mise en œuvre en cohérence avec le décret du 16/07/98 relatif aux conditions auxquelles les entreprises d'insertion sont agréées et subventionnées et particulièrement des aides à l'investissement prévues dans ce cadre.

En fonction de la spécificité de ce type d'action, la mesure ne pourrait être mise en œuvre avant l'exercice 2002.

Par ailleurs, il sera tenu compte des opportunités que l'initiative Equal pourrait apporter en termes de plus-value transnationale et d'échange d'expérience pour initier des actions en cette matière.

Critères d'éligibilité et priorité de l'axe

A titre indicatif, voici la liste des critères non nécessairement cumulatifs qui seront utilisés pour sélectionner les projets.

Seront pris en compte ou priorisés, les projets qui présentent :

- Une promotion ou le respect de l'égalité des chances.
- Des formations d'enseignants et de formateurs en lien avec les actions menées dans l'axe 1.
- Un volet des stages en entreprise (recyclage).
- Un lien ou une coordination avec le monde des entreprises.
- Un caractère pilote ou d'innovation, notamment en favorisant de nouvelles pédagogies ou l'apprentissage et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.
- Un effet démultiplicateur de l'action.
- Un soutien aux actions ou aux bénéficiaires des actions menées dans l'axe 1 et dans l'axe 2.
- Un souci d'amélioration des systèmes et services.
- Un partenariat entre opérateurs et/ou entre secteurs.

Évaluation ex post des mesures déjà cofinancées par les fonds structurels

Voir le chapitre relatif à l'évaluation de la programmation 1994 – 1999.

Liens avec des politiques régionales ou communautaires

Voir le chapitre relatif aux liens avec les politiques régionales et communautaires.

AXE 4 : Soutien et accompagnement du mainstreaming en faveur de l'égalité des chances

Présentation de la problématique

Afin de développer le mainstreaming à l'égalité des chances dans l'ensemble des actions mises en œuvre par le plan Objectif 3, un axe spécifique est créé sur ce thème. Il a pour objet de susciter, accompagner, encourager la prise en compte de ce principe au sein de chaque action menée et de soutenir les opérateurs pour mettre en œuvre une véritable politique d'égalité des chances.

Aussi, l'impact attendu de cet axe va au-delà des budgets inscrits puisqu'il trouvera des concrétisations dans les trois premiers axes du Docup.

L'égalité des chances est vue d'une manière large vis-à-vis des publics faisant l'objet de discriminations et d'une manière plus spécifique en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Au regard des lignes directrices, cet axe contribuera en particulier à l'encouragement des politiques favorables à la famille par la mise en place de services d'accueil abordables (ligne directrice 21), et accordera une attention particulière au cas des femmes et des hommes qui envisagent de réintégrer la vie active rémunérée après une absence (ligne directrice 22). Dans la logique d'une égalité des chances pour tous, cet axe accordera une attention toute particulière aux besoins des personnes issues des minorités ethniques et d'autres groupes et personnes susceptibles d'être défavorisés et élaborera des approches appropriées afin de favoriser leur intégration dans le marché du travail (ligne directrice 9).

Indication de la pondération financière accordée à chaque mesure et du taux de cofinancement européen

AXE 4 : Soutien et accompagnement du mainstreaming en faveur de l'égalité des chances

Intitulé de la mesure	Pondération au sein de l'axe du FSE	Taux de cofinancement européen (FSE)
4.1 – Accompagnement de l'égalité des chances pour tous et soutien aux structures d'intégration et d'insertion	73%	50%
4.2 - Promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes par le développement du mainstreaming	27%	50%

Principales réalisations et incidences de l'axe 4

Remarques préalables :

a) Les indicateurs repris ci-dessous sont présentés **en termes d'unités d'action**. Les objectifs en termes de pourcentage de population se réfèrent au tableau repris dans la partie 1 E du présent plan.

b) Les indicateurs ne concernent que les impacts relatifs à l'action du Docup. Dans le cadre du Plan national pour l'emploi, qui intègre d'autres dispositifs, un impact plus large pourra être prévu. L'action du Fonds social européen sur la mise en œuvre du PAN sera exposée dans le cadre de ce dernier.

c) Les indicateurs par mesure seront présentés dans le cadre du complément de programmation.

Intitulé	Source	Unité	Objectif	Ligne de base 1999 (année de réf. entre parenthèses)	Objectif à atteindre en % de la population en unités d'action
Taux d'accès des femmes aux actions du Docup	Cellule FSE	Évolution en %	+ 6%	Des Docup : 47% (base annuelle 1998) De la population des femmes : *	Du Docup : 50% De la population des femmes : *

* Ces informations seront communiquées ultérieurement.

Principaux indicateurs de réalisation de l'axe 4

Intitulé	Source	Unité	Objectif 2003	Objectif 2008
Nombre de femmes bénéficiaires des actions du Docup	Cellule FSE	Nombre	79.450	238.340

Identification des intervenants

Principaux bénéficiaires finals et partenaires :

Les opérateurs d'initiative privée ou publique, notamment :

- L'ONE et les crèches,
- Les centres régionaux d'intégration des immigrés,
- Les organismes relevant du Fonds d'impulsion des immigrés,
- Les organismes chargés de la politique d'égalité des chances,
- Les carrefours formation,
- Les Commissions sous régionales de coordination,
- Les autres organismes de formation pouvant développer des actions de mainstreaming en égalité des chances, comme le FOREM, l'IBFFP, l'IFPME et ses centres, les instituts de l'enseignement de promotion sociale, de l'enseignement secondaire, de l'enseignement supérieur, de l'enseignement à distance, les Centres de Formation en Alternance (CEFA), les Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP), les Entreprises de Formation par le Travail (EFT), les Associations de Formation par le Travail (AFT), l'AWIPH et les services agréés par elle, le service bruxellois francophone de l'aide aux personnes handicapées, les centres de formation paritaires, les centres de formation et de diffusion technique, les entreprises.

Autorité responsable (Ministre, Ministère ou Administration) des cofinancements :

Ministres :

Le Ministre Président de la Communauté française qui a les Relations européennes et internationales, ainsi que la politique de l'Égalité des Chances dans ses attributions

Le Ministre de la Commission communautaire française qui a la Formation professionnelle et les Relations internationales dans ses attributions

Le Ministre de la Région wallonne qui a la Formation et l'Emploi dans ses attributions

Le Ministre de la Région wallonne qui a les Affaires sociales et la Santé dans ses attributions

Le Ministre de la Communauté française qui a la Jeunesse, la Promotion sociale, l'Enseignement à Distance, l'Enseignement artistique à Horaire Réduit et l'Éducation Permanente dans ses attributions

Le Ministre de la Communauté française qui a l'Enseignement supérieur et la Recherche scientifique dans ses attributions

Le Ministre de la Communauté française qui a l'Enseignement secondaire – dont l'enseignement à horaire réduit - dans ses attributions

Le Ministre de la Communauté française qui a l'Enseignement fondamental et la Petite Enfance dans ses attributions

Le Ministre de la Commission communautaire française qui a la Formation des indépendants et de la politique à l'égard des personnes handicapées dans ses attributions

Administration : Agence FSE

Description de l'axe :

Ce quatrième axe regroupe les actions de promotion de l'égalité des chances. Celle-ci est prise en considération selon deux points de vue :

- d'une part, l'égalité des chances pour tous afin de lutter contre les discriminations de tout type et de prendre des mesures de soutien et d'accompagnement en faveur de l'intégration de publics fragilisés tels que les personnes sans emploi, les chômeurs de longue durée, les immigrés, les ex détenus, les ex toxicomanes, etc.
- d'autre part, l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, conciliant la vie sociale et la vie professionnelle d'une part, et facilitant l'insertion de femmes dans des secteurs économiques porteurs d'autre part. Il convient d'insister sur le fait que la problématique de l'égalité des chances telle qu'elle est définie notamment par la ligne directrice relative au gender mainstreaming est intégrée dans le DOCUP du Ministère de l'emploi et du travail.

A ce titre l'axe est composé de deux mesures :

- Mesure 4.1 : Accompagnement de l'égalité des chances pour tous et soutien aux structures d'intégration et d'insertion ;
- Mesure 4.2 : Promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes par le développement du mainstreaming.

Mesure 4.1 : Accompagnement de l'égalité des chances pour tous et soutien aux structures d'intégration et d'insertion

Contenu de la mesure

Il s'agira de soutien à :

- Des actions de sensibilisation à la problématique de l'égalité des chances au sein des entreprises et du marché de l'emploi ;
- Des analyses et études en lien avec la problématique de l'égalité des chances pour tous en termes d'accès au marché de l'emploi et d'intégration au sein des entreprises ;
- Des tables rondes ou séminaires associant les partenaires concernés pour réfléchir sur des solutions concrètes à apporter à cette problématique ;
- Les systèmes de suivi et de gestion des parcours d'insertion ;
- Des actions visant à faciliter l'accès de publics fragilisés à des filières de qualification ;
- Des actions pilotes visant une meilleure prise en charge de ces publics fragilisés.

Mesure 4.2 : Promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes par le développement du mainstreaming

Contenu de la mesure

Cette mesure encouragera :

- des actions de sensibilisation à la problématique de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes,
- dans le cadre des axes 1 et 2, des actions de formation – insertion pour les femmes dans des secteurs économiques porteurs par un accompagnement à la démarche d'égalité des chances.
- Seront soutenus les services de garde d'enfants.

Par ces trois types d'actions, la mesure a pour objectif d'encourager la mise en place d'une véritable politique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes au sein des organismes ou entreprises participant au marché du travail. C'est par un changement de mentalité allié à une meilleure qualification des femmes que le taux de chômage de celles-ci pourra se résorber et que les discriminations à l'embauche ou dans l'emploi pourront diminuer.

Public – cible de l'axe :

- Les personnes intégrées dans le processus du parcours d'insertion,
- les publics fragilisés dont les immigrés, les ex détenus, les ex toxicomanes,
- les femmes.

Évaluation ex post des mesures déjà cofinancées par les fonds structurels

Voir le chapitre relatif à l'évaluation de la programmation 1994 – 1999.

Liens avec des politiques régionales ou communautaires

Voir le chapitre relatif aux liens avec les politiques régionales et communautaires.

ASSISTANCE TECHNIQUE et EVALUATION

Bénéficiaires finals et partenaires :

Agence FSE,
Structures d'initiative privée ou publique prestataires des services appropriés

Cette mesure regroupe l'assistance technique stricto sensu (Agence F.S.E.), les actions d'information et de publicité, l'évaluation des mesures FSE, la formation et le transfert de connaissances au bénéfice des décideurs publics et administrations gestionnaires, ainsi que la sensibilisation et la participation de la population et des acteurs locaux.

Présentation de la mesure :

Cinq types d'actions sont initiés au sein de cette mesure :

- a) Assistance F.S.E. (Agence F.S.E.)*
- b) Information et publicité*
- c) Evaluation des mesures FSE*
- d) Formation et transfert de connaissances au bénéfice des décideurs publics et administrations gestionnaires.*
- e) Sensibilisation et participation de la population et des acteurs locaux.*

Description de la mesure :

Les actions suivantes sont prévues :

Assistance F.S.E. (Agence F.S.E.)

Pour assurer une mise en œuvre efficace des interventions cofinancées, l'Autorité de gestion a constitué, sous son autorité, une "cellule technique" dite « Cellule FSE", à l'extérieur des services habituels des Ministères.

La Cellule F.S.E. est la structure de suivi opérationnelle des actions cofinancées par le Fonds social européen. En vertu des décrets de la Communauté française du 5 mai 1999, de la Région wallonne du 1^{er} avril 1999 et de la Commission communautaire française du 22 avril 1999 portant approbation de l'Accord de Coopération entre les Gouvernements de la Région wallonne et de la Communauté française et le Collège de la Commission communautaire française, relatif à la coordination et à la gestion des aides octroyées par la Commission européenne dans le domaine des ressources humaines et à la création de l'Agence Fonds social européen, l'Agence FSE reprendra les droits et obligations de la Cellule FSE décrites ci-dessous.

La Cellule FSE est l'organe de gestion et d'exécution des décisions relatives au Fonds social européen. Elle assure la gestion administrative et comptable, le suivi et le contrôle des programmes francophones et actions émergeant aux crédits du FSE. Elle vérifie et contrôle l'application de la réglementation européenne et belge relative à ces matières.

Elle est l'autorité de paiement des crédits FSE. Ainsi, elle réceptionne les fonds FSE sur des comptes bancaires spécifiques et assure les paiements directement aux bénéficiaires finals.

Elle assure la certification factuelle et comptable à la Commission européenne via une liaison informatique des différents documents administratifs et financiers qui permettent à la Commission européenne d'effectuer les paiements et confirmer le montant des engagements : certificat de mise en œuvre, attestations de dépenses intermédiaires, solde.

Cette action d'assistance technique vise d'une part, les moyens humains et, d'autre part, les moyens matériels et informatiques requis pendant la durée du programme : huit équivalents temps plein au sein de l'Agence F.S.E. avec un financement conjoint Région wallonne, Communauté française et FSE. L'une de ces personnes est particulièrement chargée de coordonner l'animation et l'information. Complémentairement, le coût des services transversaux de la Cellule FSE qui apportent leur aide en termes pédagogique, financier et informatique est également comptabilisé. Sept personnes sont affectées à ces tâches pour l'ensemble des programmes gérés par la Cellule FSE.

Cette cellule technique devra être dotée, en suffisance, des moyens humains et des moyens de fonctionnement et en équipement. Le budget prévu doit permettre la constitution d'une cellule technique permanente durant toute la durée de la mise en œuvre du présent DOCUP.

Remarque : les modalités de contrôle des actions du FSE sont explicitées au point 4.6 du plan.

Rôle de l'équipe Objectif 3 de la Cellule FSE

A chacun des stades de mise en œuvre des actions ressources humaines du programme, le rôle de l'équipe objectif 3 est successivement :

- de participer à la rédaction du plan Objectif 3 et au suivi de celui-ci jusqu'à la décision sur le Docup ;
- d'organiser l'appel à projets ;
- de réaliser l'analyse et l'expertise des dossiers introduits au FSE ;
- de participer à la Task Force objectif 3 ;
- de procurer un soutien méthodologique et une information aux opérateurs ;
- d'assurer la gestion des dossiers (documents comptables, paiements, suivi de la mise en œuvre de l'action, modifications) une fois la décision d'octroi prise par les Gouvernements, selon la décision des Gouvernements du 20 mai 1997 portant approbation des modalités de gestion et procédures de décision dans le cadre des dossiers relevant du Fonds social européen. A noter que de nouvelles modalités de gestion sont en cours d'élaboration pour les applications 2000-2006. Elles sont communiquées en annexe ;
- d'assurer l'animation des mesures du programme ;
- de vérifier que les mesures de publicité du fonds social européen sont bien assurées au niveau des opérations financées ;
- d'assurer l'intégration et la cohérence du programme avec la stratégie européenne pour l'emploi, les lignes directrices et le Plan d'action national pour l'emploi ;
- d'assurer la cohérence avec les autres interventions du FSE (objectifs 1 et 2, Equal, etc) en Belgique francophone ;
- de mener les inspections sur le terrain conformément aux décisions des Gouvernements du 9 décembre 1996 portant sur l'inventaire des mesures en vigueur et des techniques de contrôle pratiquées par la Cellule FSE et sur les procédures de communication des irrégularités en cette matière, et du 6 avril 1998 portant sur le contrôle financier des opérations financées par les fonds structurels européens conformément au Règlement (CE) n°2064/97 de la Commission européenne du 15 octobre 1997

Sont ainsi assurées les tâches suivantes :

- la rédaction du plan en collaboration avec les Gouvernements ;
- la commande et le suivi de l'évaluation ex ante;
- l'introduction de la demande de concours du Fonds social européen via le système informatique de la Commission européenne (D.G. Emploi et Affaires sociales);
- l'organisation de l'appel aux candidatures par la presse et par des séances d'information;
- l'information et le conseil aux promoteurs candidats;
- la réception des candidatures;
- l'analyse de celles-ci;
- la participation à la Task Force Objectif 3 mise en place par les Gouvernements;
- la notification des décisions prises par les Gouvernements;
- le suivi opérationnel des actions : indicateurs de réalisation (voir détail ci-après)
- le contrôle des documents (rapports, états des dépenses, etc.) demandés aux opérateurs;
- les visites méthodologiques aux projets;
- la tenue d'une base de données sur la mise en œuvre des projets;
- l'enregistrement des dépenses;
- l'ordonnancement des fonds européens aux opérateurs;
- l'envoi des certifications de dépenses à la Commission européenne, notamment via la liaison informatique avec la Commission européenne (D.G. Emploi et Affaires sociales) en parallèle avec le traitement informatique interne qui reprend l'ensemble des étapes de gestion et de suivi financier des dossiers;
- la rédaction de rapports sur la mise en œuvre des mesures du FSE, semestriels à destination du Comité de suivi et annuels pour répondre à l'exigence européenne;

- la vérification sur place (au siège des opérateurs) des renseignements communiqués par les opérateurs dans les rapports et les certifications de dépenses et des mesures de publicité assurées au niveau des opérations financées;
- l'établissement de rapports sur les inspections réalisées et suivi de ceux-ci;
- le secrétariat du Comité de suivi du Docup,
- l'animation des actions et mesures relevant du Fonds social européen (voir détail ci-après).

Le suivi opérationnel des actions

Le suivi opérationnel des actions assuré par la Cellule FSE est réalisé au travers de trois outils :

- une base de données

A l'instar de la programmation 1994-1999, une base de données sera constituée à la fois pour le suivi des actions et les paiements. Une nouvelle matrice de base de données sera élaborée, différente de celle existante afin d'intégrer les nouvelles modalités prévues par la programmation 2000-2006. Cette base servira pour toute la durée de la programmation.

C'est cette base qui fournira les données globalisées à la fois financières et de réalisation, à transmettre à la Commission européenne via le système informatique reliant la D.G. Emploi et affaires sociales à l'ensemble des États membres.

- le suivi des indicateurs

En dehors de l'aspect pédagogique et comptable des actions, un suivi sera réalisé au niveau des indicateurs de mise en œuvre des actions. Il s'agira, au travers des rapports d'activité semestriels qui seront demandés aux opérateurs, de récolter les indicateurs chiffrés de réalisation des actions. Ainsi, les informations nécessaires seront globalisées et analysées afin de suivre l'évolution de la mise en œuvre des actions et de s'assurer que les projets et les mesures atteignent bien les objectifs fixés par le Docup.

Les indicateurs utilisés seront ceux mentionnés par le Docup ou le complément de programmation. Une méthodologie devra préalablement être mise au point et une information spécifique sera apportée aux opérateurs afin que ceux-ci puissent de la meilleure manière qui soit, récolter de manière régulière et communiquer les données.

Les indicateurs seront intégrés dans la base de données à mettre au point pour le suivi des actions 2000-2006.

Les informations qui ne pourraient être obtenues de la part des opérateurs feront, ainsi que prévu dans le Docup, l'objet d'études à commander par appel d'offres selon les règles en vigueur dans les marchés publics.

- un plan d'animation et de communication

Des initiatives sont actuellement prises par la Cellule FSE et seront renouvelées au cours de la programmation, telles que :

- la rédaction de rapports d'activité sur les programmes des ressources humaines (un exemplaire est joint en annexe) ;
- la confection de vidéos sur les actions du FSE ;
- l'organisation de séminaires thématiques ;
- des articles dans la presse à destination de la population ;
- un site Internet (en voie de finalisation).

Il est proposé de compléter ces initiatives par :

- un forum de discussion sur le site Internet ouvert à tous ;
- un système permettant de télécharger les demandes objectif 3 des opérateurs directement du site Internet (en cours de réalisation) ;
- l'ajout au Centre de Ressources (en préparation) des produits issus des projets objectif 3 ;
- une brochure de présentation des financements du FSE en Objectif 3 ;

- une newsletter FSE diffusée à tous les opérateurs et les partenaires publics et privés ainsi qu'europeens, présentant notamment des exemples de réussite, des renseignements d'ordre pratique, des contributions d'organismes, etc.
 - des tables rondes d'opérateurs sur base thématique ;
 - la constitution d'un groupe de référents. Il est en effet souhaité, à moyen terme, que plusieurs agents de la Cellule FSE se spécialisent dans certains thèmes et deviennent le référent en la matière. Plusieurs thèmes sont proposés : le partenariat, la participation et les relations avec les entreprises, le parcours d'insertion, l'égalité des chances entre hommes et femmes, le développement local.
- Une personne sera particulièrement chargée d'assurer l'intégration et la cohérence du Docup avec la stratégie européenne pour l'emploi, les lignes directrices et le Plan d'action national pour l'emploi. Elle assumera également la contribution francophone à la Cellule de cohérence belge liée au plan d'action national pour l'emploi et aux travaux de celle-ci.

Information et publicité

Seront soutenus, au niveau sous-régional, des relais chargés de diffuser les informations relatives au FSE et de stimuler l'intérêt pour la problématique européenne, auprès des opérateurs bénéficiaires des actions FSE et auprès de la population locale.

Par ailleurs pourront être soutenues des actions visant la diffusion la plus large possible et sous la forme la plus opportune de la plus value des actions cofinancées par le Fonds social européen.

Évaluation des mesures FSE

Le programme fera l'objet, durant sa mise en œuvre, d'évaluations intermédiaires mesurant la façon dont les objectifs poursuivis sont atteints.

Formation et transfert de connaissances au bénéfice des décideurs publics et administrations gestionnaires.

Cette action est intégrée dans le cadre de la mission générale de l'Agence FSE et se fera notamment dans le cadre de la Coordination administrative FSE.

Sensibilisation et participation de la population et des acteurs locaux.

Des campagnes de sensibilisation de la population, notamment par le canal des télévisions communautaires, sur les actions de politique régionale menées au titre de l'Objectif 3, sont mises en œuvre pendant la durée du programme. L'Agence FSE y est associée par son rôle d'animation et d'information.

H. Liens des interventions avec des politiques régionales ou communautaires et européennes

Le tableau ci-dessous reprend les liens entre les axes FSE (le détail des mesures sera communiqué dans le cadre du complément de programmation), les lignes directrices pour l'emploi et les domaines politiques au sein du plan Objectif 3 conjoint au Gouvernement wallon, au Gouvernement de la Communauté française et à la Commission communautaire française de Bruxelles.

Ventilation de l'intervention du Fonds social européen par axe du DOCUP

Pour la période 2000 – 2006, la répartition indicative de l'intervention du FSE est la suivante :

PRIORITES du DOCUP	Montants FSE en €	% du FSE
Axe 1	137.810.929	48,27
Axe 2	110.550.160	38,72
Axe 3	15.263.641	5,35
Axe 4	15.300.221	5,36
Ass. Technique	6.599.263	2,30
TOTAL FSE	285.484.215	100,0

Plus de 50 % du concours du FSE est concentré sur le soutien d'une approche préventive du développement des ressources humaines (axe 1 et une partie de l'axe 3).

Une priorité est accordée aux jeunes dans l'axe 1.

En outre, il a été spécialement prévu une mesure visant un accrochage précoce des personnes tombant sans emploi en vue de leur assurer une nouvelle chance.

La promotion d'une société sans exclusion quant à elle mobilise plus de 40 % des moyens mis à disposition par le Fonds social européen (axe 2 et une partie de l'axe 3).

La problématique de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sera prise en compte de manière transversale et est donc présente dans les axes 1, 2 et 3. De plus, un axe spécifique soutenant le développement du mainstreaming en égalité des chances, l'axe 4 est doté de plus de quinze millions d'Euro de concours FSE. Par ailleurs une synergie avec le plan déposé par le Gouvernement fédéral sera systématiquement promue par les autorités francophones. Le plan fédéral prévoit en effet également des actions en matière d'égalité des chances, notamment l'information et la sensibilisation (voir point B pour les complémentarités entre docups).

A. LE DOCUP ET LES DOMAINES POLITIQUES du FSE

Croisement indicatif entre les Axes du DOCUP et les domaines politiques (article 2.1 du règl. FSE)

AXES	Montants FSE en €	% du FSE	Domaines du FSE
Axe 1	137.810.929	48,3 %	A, C, D, E
Axe 2	110.550.160	38,7 %	B, E
Axe 3	15.263.641	5,4 %	C, E
Axe 4	15.300.221	5,4 %	E
A Tech.	6.599.263	2,3 %	
Total FSE	285.484.215	100,0	

Ce croisement fait apparaître de manière plus claire la présence d'actions d'égalité des chances au sein des axes 1, 2 et 3 qui rencontrent le domaine politique E.

Ventilation de l'intervention du FSE en fonction des cinq domaines politiques

Les données financières sont fournies à titre indicatif et elles visent à illustrer les tendances lourdes de l'intervention du FSE dans le cadre du DOCUP Objectif 3 en fonction des cinq domaines politiques d'intervention du FSE déterminés par l'article 2 du règlement du FSE.

Domaines politiques du FSE	Montants en €	% du concours FSE
Politiques actives (A)	87.317.932	31,3 %
Inclusion sociale (B)	110.550.160	39,6 %
Formation continue C	44.957.472	16,1 %
Adaptabilité de la M.O (D)	20.799.167	7,5 %
Égalité des genres (E)	15.300.221	5,5 %
TOTAL	278.924.952	100,0 %
(AT)	6.559.263	
Total général du concours FSE	285.484.215	

B. LE DOCUP ET LES PILIERS DE LA STRATEGIE POUR L'EMPLOI

Croisement entre les Axes prioritaires du DOCUP et les quatre piliers de la stratégie européenne, Ventilation de l'intervention du FSE en fonction des quatre piliers de la stratégie européenne pour l'emploi au sein du DOCUP.

Priorités	Montants en €	% du FSE	Piliers (SEE)
Axe 1	137.810.929	48,3 %	I, II, III, IV
Axe 2	110.550.160	38,7 %	I, IV
Axe 3	15.263.641	5,4 %	I, II, III, IV
Axe 4	15.300.221	5,4 %	IV
Ass tech.	6.599.263	2,3 %	--
Total FSE	285.484.215	100.0	

Les 4 piliers sont couverts. Les politiques préventives et pro-actives sont renforcées par rapport à la période 94-99 (estimation : mesures préventives et actives (55 %), mesures curatives (40 %).

Le pilier entrepreneurship est également bien couvert (mesures pour les PME).

Les données financières sont fournies à titre indicatif et elles visent à illustrer les tendances lourdes de l'intervention du FSE dans le cadre du DOCUP Objectif 3.

Piliers de la stratégie Européenne	Montants en €	% du FSE
Employabilité (I)	197.868.092	70,9%
Entrepreneuriat (II)	44.957.473	16,1%
Adaptabilité (III)	20.799.162	7,5%
Égalité des chances (IV)	15.300.221	5,5%
TOTAL des interventions	278.924.952	100,0%
(Assistance Technique et évaluation)	6.559.263	
Total général du concours FSE	285.484.215	

Le montant indiqué en regard du pilier IV est restrictif dans le sens où il ne reprend que la dotation financière de l'axe 4 qui vise le "développement du mainstreaming en égalité des chances" c'est-à-dire une partie des actions seulement qui seront menées dans ce domaine, les autres actions (formations, mesures d'accompagnement, etc.) étant intégrées dans les axes 1, 2 et 3.

C. LE LIEN AVEC LES TYPES D'ACTIONS ELIGIBLES au FSE

Les données financières sont fournies à titre indicatif et elles visent à illustrer les tendances lourdes de l'intervention du FSE dans le cadre du DOCUP Objectif 3.

Trois types d'activités sont éligibles au FSE selon l'article 3 du règlement du FSE : les aides aux personnes, les aides aux systèmes et les mesures d'accompagnement.

La ventilation indicative des crédits FSE pour la période 2000–2006 est la suivante (en €):

Types d'actions (article 3 du règl.FSE)	Montants en €	% du FSE
Les aides aux personnes	239.875.551	85,48 %
Formation professionnelle	227.755.436	
Aides à l'emploi	Sans objet	
RDT	10.836.718	
Économie sociale et nouveaux gisements d'emploi	1.283.397	
Les aides aux systèmes	23.206.396	8,27 %
Système de formation	12.658.194	
Modernisation du service à l'emploi ; Transition entre l'école et la vie active	1.041.362	
Observations des tendances du marché de l'emploi	9.768.934	
Mesures d'accompagnement	17.548.688	6,25 %
Création d'un réseau de crèches	15.300.221	
Nouvelles approches pédagogiques	280.688	
Sensibilisation et information	1.967.779	
TOTAL des interventions (FSE)	280.630.635	100.0
Assistance technique et évaluation	4.853.580	
Concours FSE : TOTAL général	285.484.215	

PARTIE 4 DISPOSITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU DOCUP OBJECTIF 3 Wallonie-Bruxelles

4.1. DEFINITION des AUTORITES et BENEFICIAIRES FINALS du DOCUP

4.1.1 AUTORITE DE GESTION DU DOCUMENT UNIQUE DE PROGRAMMATION (ARTICLE 9 DU REGLEMENT (CE) N°1260/1999 DU CONSEIL)

Les Gouvernements wallon et de la Communauté française et le Collège de la Commission communautaire française (COCOF) déposent conjointement le présent Docup.

L'Autorité de Gestion est définie et instaurée dans le cadre de l'Accord de coopération entre les Gouvernements de la Région wallonne et de la Communauté française et le Collège de la Commission communautaire française, relatif à la coordination et à la gestion des aides octroyées par la Commission européenne dans le domaine des ressources humaines et à la création de l'Agence Fonds social européen.

Ainsi, la Ministre wallonne de la Formation professionnelle, prévue initialement par l'Accord de Coopération délègue sa représentation en tant qu'autorité de gestion ainsi que la présidence du Comité de suivi, au Ministre-président de la Région wallonne en charge des fonds structurels européens, en vertu de l'arrêté de répartition des compétences au sein du Gouvernement wallon. C'est donc ce dernier qui représente l'autorité de gestion du Docup et donc l'interlocuteur de la Commission au nom des trois autorités déposant le plan, la Région wallonne, la Communauté française et la Commission communautaire française.

4.1.2 AUTORITE DE PAIEMENT DU DOCUMENT UNIQUE DE PROGRAMMATION (ARTICLE 9 DU REGLEMENT (CE) N°1260/1999 DU CONSEIL)

La Cellule FSE est l'autorité de paiement des crédits du Fonds social européen.

En vertu des décrets de la Communauté française du 5 mai 1999, de la Région wallonne du 1^{er} avril 1999 et de la Commission communautaire française du 22 avril 1999 portant approbation de l'Accord de Coopération entre les Gouvernements de la Région wallonne et de la Communauté française et le Collège de la Commission communautaire française, relatif à la coordination et à la gestion des aides octroyées par la Commission européenne dans le domaine des ressources humaines et à la création de l'Agence Fonds social européen, l'Agence FSE reprendra les droits et obligations de la Cellule FSE.

C'est pourquoi les expressions utilisées dans le texte "Cellule FSE" ou "Agence FSE" sont équivalentes.

La Cellule FSE réceptionne les fonds FSE sur des comptes bancaires spécifiques et assure le paiement directement aux bénéficiaires finals.

4.1.3 BENEFICIAIRE FINAL DU DOCUMENT UNIQUE DE PROGRAMMATION (ARTICLE 9 DU REGLEMENT (CE) N°1260/1999 DU CONSEIL)

Le bénéficiaire final est défini à l'article 9 du Règlement général comme « les organismes et les entreprises, publics ou privés, responsables de la commande des opérations. Dans le cas de régimes d'aides au sens de l'article 87 du Traité et dans le cas d'octroi d'aides par des organismes désignés par les États membres, les bénéficiaires finals sont les organismes qui octroient les aides. »

Pour répondre à la spécificité du Fonds social européen, la définition est précisée comme suit : « le bénéficiaire final est l'organisme (ou l'entreprise) public ou privé chargé de

l'organisation et de la réalisation des actions décrites à l'article 2 du Règlement du Fonds social européen ».

La sous-traitance ne sera pas favorisée et les règles d'éligibilité en matière de sous-traitance seront de stricte application.

En Belgique francophone existent des « promoteurs » à savoir des coordinations d'organismes répartis entre différents centres ou sièges. Il ne s'agit pas dans ce cas de sous-traitance mais plutôt d'une coordination qui apporte une plus-value.

L'autorité de gestion et l'autorité de paiement veilleront à ce que ce système de coordination respecte les règles fixées notamment en termes de bénéficiaire final, de contrôle des actions, de justification des dépenses et de circuit de paiement.

4.2.LE COMITE DE SUIVI DU DOCUP (ARTICLE 35 DU REGLEMENT (CE) °1260/1999)

4.2.1. Mise en place

Le comité de suivi du DOCUP est constitué dans un délai maximal de trois mois après la décision relative à l'intervention.

Le comité de suivi est composé des Ministres du Gouvernement wallon et de la Communauté française et du Collège de la Commission communautaire française dont les compétences s'exercent dans les matières susceptibles d'un cofinancement européen, des Ministres des Relations extérieures ou internationales et des Ministres du budget, ou des représentants qu'ils désignent.

Ainsi que présenté sous le point 4.1.1, le Comité de suivi est présidé par le Ministre-président de la Région wallonne, en charge de la coordination des fonds structurels européens et représentant l'autorité de gestion du Docup.

Une représentation de la Commission participe aux travaux du comité de suivi avec voix consultative.

Participent également, avec voix consultative, des représentants des partenaires locaux et socio-économiques désignés par l'autorité de gestion.

Le ou les évaluateurs extérieurs qui seront désignés pour réaliser la ou les évaluations intermédiaires pourront participer au Comité de suivi comme observateurs.

Le comité de suivi établit son règlement intérieur et l'arrête avec l'autorité de gestion.

Le Comité de suivi se réunit au moins une fois par an.

4.2.2. Tâches

Le comité de suivi s'assure de l'efficacité et de la qualité de la mise en œuvre du DOCUP. A cet effet :

- a) conformément à l'article 15 du règlement (CE) n°1260/1999 du Conseil, il confirme ou adapte le complément de programmation, y compris les indicateurs physiques et financiers à utiliser dans le suivi de l'intervention. Son approbation est requise avant toute adaptation ultérieure ;
- b) il examine et approuve dans les six mois qui suivent l'approbation du DOCUP les critères de sélection des opérations financées au titre de chacune des mesures ;
- c) il évalue périodiquement les progrès réalisés pour atteindre les objectifs spécifiques du DOCUP ;

- d) il examine les résultats de la mise en œuvre, notamment la réalisation des objectifs fixés pour les différentes mesures, ainsi que l'évaluation à mi-parcours visée à l'article 42 ;
- e) il examine et approuve le rapport annuel d'exécution et le rapport final d'exécution avant leur envoi à la Commission ;
- f) il examine et approuve toute proposition visant à modifier le contenu de la décision de la Commission relative à l'intervention ;
- g) il peut en tout état de cause proposer à l'autorité de gestion toute adaptation ou révision du DOCUP de nature à permettre d'atteindre les objectifs du Docup ou à améliorer la gestion du DOCUP, y compris sa gestion financière.

4.2.3. Les procédures de modification du DOCUP

- a) à l'intérieur d'un axe (entre mesures)

Toute adaptation du DOCUP est effectuée conformément à l'article 34, paragraphe 3. L'autorité de gestion adapte, à la demande du comité de suivi ou de sa propre initiative, le complément de programmation, sans modifier le montant total de la participation du Fonds octroyé à l'axe prioritaire concerné ni les objectifs spécifiques de celui-ci. Après approbation par le comité de suivi, elle informe la Commission de cette adaptation dans un délai d'un mois.

- b) entre axes

Les éventuelles modifications portant sur les éléments contenus dans la décision de participation du Fonds sont décidées par la Commission, en accord avec l'État membre concerné, dans un délai de quatre mois à compter de l'approbation du comité de suivi.

4.3. PARTENARIAT (ARTICLE 15 DU REGLEMENT (CE) N° 1260/1999 DU CONSEIL)

La consultation générale s'opère par la mise sur Internet de la proposition de plan.

La préparation et le suivi du Document Unique de Programmation reposent sur un partenariat avec les différents interlocuteurs locaux et socio-économiques. La rédaction du présent DOCUP est le fruit d'un partenariat entre les autorités de gestion et de paiement

Les orientations du plan ont été soumises au niveau du Collège de la Commission communautaire française, à la Commission consultative Formation-Emploi-Enseignement. Le conseil économique et social de la Région wallonne a également été amené à se prononcer sur la proposition de plan.

Les représentants des différents partenaires seront impliqués dans le processus de mise en œuvre du DOCUP et seront invités à participer au Comité de Suivi.

4.4. COMPATIBILITE AVEC LES DISPOSITIONS DU TRAITE ET LES POLITIQUES ET ACTIONS COMMUNAUTAIRES (ARTICLE 12 DU REGLEMENT (CE) N° 1260/1999 DU CONSEIL)

4.4.1. Règles de concurrence (article 87 du Traité)

Les actions qui seront menées dans le cadre du DOCUP respecteront les règles fixées en la matière par la Commission.

La plupart des interventions prévues dans le cadre de ce plan ne relèvent pas des régimes d'aide d'État à notifier à la Commission dans le cadre de l'article 87 du Traité. En effet, les entreprises privées ne constituent pas en général le bénéficiaire final des actions mais seulement un partenaire. Les interventions prévues par ce plan visent des personnes ou la modernisation d'organismes ou de systèmes publics, et ce, sans discrimination de zone ou de type de population (hormis pour ce qui concerne la province du Hainaut qui fait l'objet d'un programme spécifique dans le cadre du DOCUP de l'Objectif 1 transitoire).

Le Tableau de bord des aides d'état est établi ci-dessous. Il reprend, par mesure, les dispositifs notifiés ou en cours de notification, dans l'état actuel des choses. L'autorité de gestion, conformément à ses obligations résultant de l'article 34 §1 g, tient à jour ce tableau de bord et informe la Commission, lors de la soumission du complément de programmation, de chaque modification intervenue. En outre les autorités wallonnes ont communiqué en réunion partenariale et par document séparé une liste indicative des principaux dispositifs qui sont susceptibles d'intervenir dans la mise en œuvre de ce DOCUP et ne relevant pas de l'article 87 du Traité ; cette liste sera également tenue à jour et communiquée à la Commission.

Enfin, tant que les aides publiques continuent à remplir les conditions définies dans la Communication de la Commission parue au JO n° C68 du 06 mars 1996 relatives aux règles "de minimis", celles –ci ne sont pas soumises à l'obligation de notification et ne requièrent pas une approbation préalable de la Commission (voir aussi la clause de réserve inscrite à l'article 4 de la décision relative à ce DOCUP).

L'introduction d'un nouveau dispositif d'aide représente une modification du DOCUP qui nécessite une décision formelle de la Commission. Le nouveau dispositif d'aide doit de plus être approuvé par la Commission, sauf s'il est géré dans le cadre de la règle « de minimis » ou entre dans le champ d'un règlement d'exemption pris par la Commission en vertu du Règlement du Conseil (CE) n° 994/98 du 7 mai 1998. L'introduction de tout nouveau régime d'aide donne donc lieu à une modification de la décision de la Commission relative à l'intervention, la réserve prévue à l'article 4 de la décision de la Commission étant d'application.

Les autorités compétentes s'engagent à ne pas cofinancer par des dispositifs d'aides d'État les mesures pour lesquelles le tableau ci-dessous indique « aucune aide d'État ».

Pour les autres mesures où une aide d'état est envisagée (notamment aux mesures 2.2 et 3.3), le niveau des aides publiques sera géré dans le respect des limites de la règle *de minimis* (communication de la Commission relative aux aides *de minimis*, JO C 68 du 6.3.1996, p.9), et en particulier, des règles du cumul des aides.

L'article 4 de la Décision de la Commission relative à ce DOCUP s'applique, tout particulièrement, au dispositif des chèques formation envisagé dans le cadre de la mesure 1.3, tant que ce dispositif n'aura pas été autorisé par la Commission.

TABLEAU DE BORD DES AIDES D'ETAT

Mesure	Titre du régime d'aides	N° de l'Aide d'État	Référence à la lettre d'approbation	Durée
1.1 - Amélioration de l'identification de la demande et de l'observation du marché du travail	Décret sur la recherche de 5/7/1990 relatif aux aides et interventions de la RW pour la recherche et les technologies et ses arrêtés d'application	693/92	SG(93)D /5536 du 6/4/1993	Indéterminée période 2000-2008 couverte
1.2 – L'amélioration de l'aptitude à l'emploi des jeunes	Aucune aide d'État au sens de l'article 87.1 du Traité (voir (2))	n.a.	n.a.	n.a.
1.3 – Promotion d'une main-d'œuvre compétente et de l'esprit d'entreprise (3)	Dispositif régissant les chèques formation	34/2000	Examen par la Commission en cours	Article 4 de la décision s'applique
	Décret du 19 mai 1994 (ex AR 123) relatif à l'aide à l'embauche par des PME de chômeurs affectés à des projets de développement	10/93	SG(93) D/19247 du 26.11.1993	Indéterminée période 2000-2008 couverte
	Arrêté royal n°258 relatif à l'aide à l'embauche de chômeurs pour des projets d'assistance aux PME	107/95	SG/96/D 9698 du 12.11.1996	Indéterminée période 2000-2008 couverte
	Arrêté du Gouvernement wallon du 3 juin 1993 relatif à l'aide à la formation en cas de création, extension, reconversion: mise en œuvre en conformité avec la règle de minimis à partir du 01/01/2000 (voir (1) et (*))	9/93 et 277/99	SG(93) D/8439 du 26.05.1993 et lettre RP Belgique du 07.01.2000/A/30265	Indéterminée (1)
1.4 - L'offre d'un nouveau départ	Aucune aide d'État au sens de l'article 87.1 du Traité (voir (2))	n.a.	n.a.	n.a.
2.1 - Mesures actives propres à favoriser la réinsertion professionnelle des chômeurs	Aucune aide d'État au sens de l'article 87.1 du Traité (voir (2))	n.a.	n.a.	n.a.
2.2 - Intégration des personnes discriminées	Aucune aide d'État au sens de l'art. 87.1 du Traité ne sera, octroyée sous cette mesure ; ou le cas échéant, aides dans le respect de la règle « de minimis ». (*)	n.a. et 566/97	n.a. et lettre DG IV 22.01.1998/D/50281	n.a.
3.1 - Le soutien à la coordination et à l'amélioration des systèmes	Aucune aide d'État au sens de l'article 87.1 du Traité (voir (2))	n.a.	n.a.	n.a.
3.2 - Le soutien à la formation des enseignants et des formateurs	Aucune aide d'État au sens de l'art. 87.1 du Traité ne sera, octroyée sous cette mesure (2)	n.a.	n.a.	n.a.
3.3 - Le soutien des structures visant l'amélioration des liens à l'emploi et le développement local	Aucune aide d'État au sens de l'art. 87.1 du Traité ne sera, octroyée sous cette mesure ; ou , le cas échéant, aides dans le respect de la règle « de minimis ». (*)	n.a. et 566/97	n.a. et lettre DG IV 22.01.1998/D/50281	n.a.
4.1 - Accompagnement de l'égalité des chances pour tous et soutien aux structures d'intégration et d'insertion	Aucune aide d'État au sens de l'article 87.1 du Traité (voir (2))	n.a.	n.a.	n.a.
4.2 - Promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes par le développement du mainstreaming	Aucune aide d'État au sens de l'article 87.1 du Traité (voir (2))	n.a.	n.a.	n.a.

- (1) Par courrier du 15/11/99/D/64731 et lettre RP Belgique du 07.01.2000 mettant fin du régime au 31.12.99 et application de la règle "de minimis".
- (2) Une liste des dispositifs qui pourraient intervenir dans la mise en œuvre a été présentée séparément, elle sera précisée dans le complément de programmation et transmise aux services de la Commission avec, le cas échéant, un justificatif en relation avec le respect du droit de la concurrence.
- (3) Le décret relatif à l'agrément et au subventionnement des entreprises d'insertion a été notifié et la Commission a remis sa décision référencée (cas n°566/97, lettre 22.01.1998/D/50281 du 06.02.1998) admettant que l'intervention en matière de ressources humaines ne relevait pas des aides d'état et à ce titre ne devait pas être notifiée.
- (*) Tant que les aides continuent à remplir les conditions définies dans la communication de la Commission parue au JO n° C68 du 06 mars 1996 relatives aux règles «de minimis», celles –ci ne sont pas soumises à l'obligation de notification et ne requièrent pas une approbation préalable de la Commission ; dans un cas contraire, l'état membre s'oblige à les notifier sans retard., l'approbation de ce DOCUP par la Commission ne constituant pas ni notification et ni approbation du régime d'aides incriminés (voir la réserve de l'article 4 de la présente décision).

Remarques : * Le décret wallon relatif au subventionnement aux entreprises d'insertion (dossier aide d'État n°566/97) a été notifié par lettre du 20 août 1997 et la Commission a conclu que les aides en question ne constituent pas des "aides d'État"(lettre de la DG IV du 22 janvier 1998).

4.4.2. Adjudication de marchés publics

Les appels d'offres liés à la passation des marchés publics feront l'objet de la publicité requise par les directives relatives aux Marchés Publics conformément à la Décision de la Commission européenne du 31 mai 1994 (94/342/CE).

4.4.3. Protection et amélioration de l'environnement – développement durable

Les autorités concernées veillent à ce que les projets proposés dans les programmes soient conformes à la législation communautaire en matière d'environnement.

Par ailleurs, le contrat d'avenir pour la Région reprend en première priorité « le développement économique durable, en particulier au travers des très petites entreprises et des PME.

La condition sine qua non pour créer durablement des emplois et améliorer le cadre de vie et la qualité de la vie des Wallons est incontestablement de conforter et de développer l'activité économique tout en respectant l'environnement.

Pour conquérir les marchés et s'y maintenir, il faut plus de connaissances, de créativité, de capacité d'adaptation, de disponibilités, de compétences qu'auparavant. Une capacité d'adaptation permanente aux exigences de l'économie actuelle, en ce compris les opportunités nouvelles liées au développement durable, constitue donc un défi majeur.

L'avenir réside dans la démultiplication des entreprises dynamiques qui se focalisent principalement dans l'innovation, la recherche et la formation et qui intègrent les potentialités du développement durable.

4.4.4. Suppression des inégalités et promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes

Aucune discrimination en la matière ne pourra être instituée ni renforcée à travers les actions prévues dans le programme.

Les actions et mesures cofinancées par les Fonds structurels doivent être compatibles avec la politique et la législation communautaire en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, et, le cas échéant y contribuer.

Il est opportun en particulier qu'il soit tenu compte des demandes novatrices et d'actions de formation facilitant la réinsertion dans le marché du travail des femmes.

Ainsi la nouvelle programmation prévoit explicitement une intégration transversale de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Elle ne considérera pas cette problématique uniquement comme un axe spécifique (l'axe 4) mais elle l'intégrera dans l'ensemble du programme. A ce titre il conviendra de procéder à une évaluation différenciée de la situation des hommes et des femmes dans l'emploi et dans la structure du marché du travail, notamment en prenant en compte de manière systématique et différenciée les besoins des hommes et des femmes en matière d'orientation, de formation, d'accès à l'emploi, d'entrepreneuriat, de promotion de carrière, de réconciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

4.5. GESTION DU DOCUP (ARTICLE 34 DU REGLEMENT (CE) N° 1260/1999)

4.5.1. Dispositions générales

1. Sans préjudice de l'article 8, paragraphe 3, l'autorité de gestion est responsable de l'efficacité et de la régularité de la gestion et de la mise en œuvre, et en particulier :
 - a) de la mise en place d'un dispositif de collecte de données financières et statistiques fiables sur la mise en œuvre pour l'établissement des indicateurs de suivi visés à l'article 36, et pour l'évaluation visée aux articles 42 et 43 ainsi que la transmission de ces données selon les modalités convenues entre l'autorité de gestion et la Commission, en utilisant, dans la mesure du possible, des systèmes informatiques qui permettent l'échange de données avec la Commission, comme prévue à l'article 18, paragraphe 3, point e) ;

La collecte des informations nécessaires au suivi et à l'évaluation tant quantitative par le chiffrage des indicateurs que qualitative par la description des réalisations des actions, est conçue comme un système intégré. Il est mis en place par la Cellule FSE.

La collecte des informations est réalisée à plusieurs niveaux.

1. Les bénéficiaires finals récoltent des informations au fur et à mesure de la mise en œuvre de l'action agréée, en fonction des renseignements et rapports demandés par l'administration de l'autorité de gestion, la Cellule FSE. Lorsqu'un promoteur regroupe lui-même plusieurs centres, il se charge de requérir les informations auprès de ceux-ci.

2. La Cellule FSE récolte les informations provenant des bénéficiaires finals ou des promoteurs (regroupant plusieurs centres), les globalise et les synthétise.

Durant la programmation 1994/99, certaines informations étaient demandées dans le cadre du dossier d'obtention de la deuxième avance d'un exercice et du dossier de clôture annuel.

Un nouveau système est en cours d'élaboration pour la programmation 2000-2006. Il prévoit, dans le cadre d'agréments pluriannuels de deux ou trois ans, des rapports semestriels à communiquer par les opérateurs.

Ces rapports sont avant tout destinés à recueillir les éléments suffisants à présenter au Comité de suivi. Ils seront axés sur les éléments qualitatifs et quantitatifs dans le sens d'indicateurs de réalisation. Les aspects financiers sont en effet traités par ailleurs.

Il sera donc demandé à chaque opérateur de chiffrer les indicateurs de réalisation par lesquels leur action est concernée.

Ces indicateurs complémentaires seront définis dans le complément de programmation.

Ces éléments seront encodés également dans une base de donnée de gestion des projets 2000-2006.

3. Pour juger de l'effet des actions de manière non exhaustive et évaluer les résultats et l'impact, des enquêtes thématiques auprès des

organismes et des bénéficiaires des actions seront commandées à des bureaux ou centres d'étude extérieurs.

Des premiers résultats pourraient intervenir dans le courant de l'exercice 2002.

- b) de l'adaptation conformément au paragraphe 3 et de la mise en œuvre du complément de programmation au sens de l'article 18, paragraphe 3, et sans préjudice de l'article 35 ;

A ce stade et en fonction des informations déjà communiquées dans le plan, le contenu du complément de programmation comportera les éléments suivants :

- la quantification des mesures ainsi que les indicateurs de suivi ;
- la définition plus précise des catégories de bénéficiaires finals des mesures ;
- le plan de financement par mesure détaillant l'intervention du fonds structurel concerné, les financements publics ou assimilables et privés, ainsi que le taux de participation du taux conformément à la dotation communautaire de l'axe prioritaire concerné. Il comporte également une description des dispositions du cofinancement des mesures ;
- les critères de sélection des projets ;
- les modalités plus précises de publicité ;
- les modalités d'échange informatisé d'informations entre la Commission et l'État membre.

- c) de l'établissement et, après approbation par le Comité de suivi, de la présentation du rapport annuel d'exécution à la Commission ;

Un rapport annuel sur les activités menées dans le cadre du programme sera établi par la Cellule FSE et soumis au Comité de suivi.

- d) de l'organisation, en collaboration avec la Commission et l'autorité de gestion, de l'évaluation à mi-parcours visée à l'article 42 ;

Une évaluation à mi-parcours sera organisée à l'initiative de l'État membre et proposée au Comité de suivi. Un appel d'offres sera organisé selon les règles en vigueur dans les marchés publics afin de commander à un organisme extérieur de l'administration gestionnaire du FSE une évaluation à mi-parcours. Un Comité d'accompagnement ou encore comité technique de pilotage de l'évaluation sera mis en œuvre. La Commission européenne sera activement associée à ses travaux.

- e) de l'utilisation par les organismes prenant part à la gestion et à la mise en œuvre de l'intervention soit d'un système de comptabilité séparée, soit d'une codification comptable adéquate de toutes les transactions concernées par l'intervention ;

La Cellule FSE dispose d'un système informatique de gestion qui est spécifique aux projets du FSE. Il reprend toutes les informations relatives à un projet, et à un programme tout au long de la vie de ceux-ci. L'identification des projets est déterminée par un code et par un nom de projet. Une base de données spécifique pour la programmation 2000-2006 est en cours de constitution.

- f) de la régularité des opérations financées au titre du DOCUP, notamment de la mise en œuvre de mesures de contrôle interne compatibles avec les principes d'une bonne gestion financière, ainsi que de la réaction aux observations ou demandes de mesures correctives adoptées en vertu de

l'article 38, paragraphe 4, premier alinéa ou aux recommandations d'adaptations formulées au titre du paragraphe 2 du présent article, conformément aux dispositions desdits articles ;

Les missions de contrôle interne sont définies au point 4.6. (Le lecteur est invité à s'y référer).

En cas de poursuite judiciaire, l'autorité de gestion, en collaboration avec les services juridiques ad hoc et les autorités responsables des cofinancements, sont chargées de mettre en œuvre les procédures.

- g) de la compatibilité avec les politiques communautaires, comme prévu à l'article 12 ; dans le cadre de l'application des règles communautaires sur les marchés publics, les avis qui sont adressés pour publication au Journal officiel des Communautés européennes précisent les références des projets pour lesquels une participation des Fonds a été demandée ou décidée ; (Voir point 4.4.2.)
- h) du respect des obligations en matière d'information et de publicité visées à l'article 46.

Sans préjudice des dispositions du présent règlement, l'autorité de gestion agit, dans l'exécution de ses tâches, en pleine conformité avec les systèmes institutionnels, juridiques et financiers de l'État membre.

La Cellule FSE a dans ses missions l'obligation de vérifier que les mesures de publicité du fonds social européen sont bien assurées au niveau des opérations financées. Les documents administratifs mis à disposition des opérateurs explicitent l'objet. Lors des contrôles effectués auprès des opérateurs, la Cellule FSE vérifie que les mesures de publicité sont bien prises.

Par ailleurs, la Cellule FSE a prévu dans le cadre de la mesure d'assistance technique, un plan d'animation et de communication :

« Des initiatives sont actuellement prises par la Cellule FSE et seront renouvelées au cours de la programmation, telles que :

- la rédaction de rapports d'activité sur les programmes des ressources humaines (un exemplaire est joint en annexe) ;
- la confection de vidéos sur les actions du FSE ;
- l'organisation de séminaires thématiques ;
- des articles dans la presse à destination de la population ;
- un site Internet (en voie de finalisation).

Il est proposé de compléter ces initiatives par :

- un forum de discussion sur le site Internet ouvert à tous ;
- un système permettant de télécharger les demandes objectif 3 des opérateurs directement du site Internet (en cours de réalisation) ;
- l'ajout au Centre de Ressources (en préparation) des produits issus des projets objectif 3 ;
- une brochure de présentation des financements du FSE en Objectif 3 ;
- une newsletter FSE diffusée à tous les opérateurs et les partenaires publics et privés ainsi qu'europeens, présentant notamment des exemples de réussite, des renseignements d'ordre pratique, des contributions d'organismes, etc.
- des tables rondes d'opérateurs sur base thématique ;
- la constitution d'un groupe de référents. Il est en effet souhaité, à moyen terme, que plusieurs agents de la Cellule FSE se spécialisent dans certains thèmes et deviennent le référent en la matière. Plusieurs thèmes sont proposés : le partenariat, la participation et les relations avec

les entreprises, le parcours d'insertion, l'égalité des chances entre hommes et femmes, le développement local.

Une personne sera particulièrement chargée d'assurer l'intégration et la cohérence du Docup avec la stratégie européenne pour l'emploi, les lignes directrices et le Plan d'action national pour l'emploi. Elle assumera également la contribution francophone à la Cellule de cohérence belge liée au plan d'action national pour l'emploi et aux travaux de celle-ci. »

2. Chaque année, à l'occasion de la présentation du rapport annuel d'exécution visé à l'article 37, la Commission et l'autorité de gestion examinent les principaux résultats de l'année précédente, selon des modalités à définir en accord avec l'autorité de gestion.

A la suite de cet examen, la Commission peut adresser des observations à l'État membre et à l'autorité de gestion. L'État membre informe la Commission des suites données à ces observations. Si, dans des cas dûment motivés, la Commission est d'avis que les mesures prises ne sont pas suffisantes, elle peut adresser à l'État membre ou à l'autorité de gestion des recommandations d'adaptations visant à améliorer l'efficacité des modalités du suivi ou de la gestion de l'intervention, ainsi qu'une motivation de ces recommandations. Lorsqu'elle reçoit des recommandations, l'autorité de gestion présente ensuite les mesures prises pour améliorer les modalités de suivi ou de gestion ou elle explique pourquoi elle n'en a pas pris.

3. L'autorité de gestion adapte, à la demande du Comité de suivi ou de sa propre initiative, le complément de programmation, sans modifier le montant total de la participation du Fonds octroyé à l'axe prioritaire concerné ni les objectifs spécifiques de celle-ci. Après approbation par le Comité de suivi, elle informe la Commission de cette adaptation dans un délai d'un mois.

Les éventuelles modifications portant sur les éléments contenus dans la décision de participation du Fonds sont décidées par la Commission, en accord avec l'État membre concerné, dans un délai de quatre mois à compter de l'approbation du Comité de suivi.

4.5.2. Coordination

1. Dans le cadre des obligations fixées par le règlement (CE) 1260/1999 du 21 juin 1999 portant dispositions générales sur les Fonds structurels, la Cellule FSE et l'Agence FSE qui la remplace en fonction des décrets portant approbation de l'Accord de Coopération entre les Gouvernements de la Région wallonne et de la Communauté française et du Collège de la Commission communautaire française, relatif à la coordination et à la gestion des aides octroyées par la Commission européenne dans le domaine des ressources humaines et à la création de l'Agence Fonds social européen assure la coordination administrative du Docup.

La coordination s'effectue à plusieurs niveaux :

- a) au niveau des actions financées par le Fonds social européen (voir modalités de gestion et de contrôle du FSE en annexe au Docup) ;
 - b) au niveau de la complémentarité et la cohérence avec les autres programmes des fonds structurels européens portés par la Belgique
- au niveau du Docup Objectif 1 transitoire et des Docups objectif 2 en Région wallonne car la Cellule FSE est également gestionnaire des fonds FSE de ces programmes ;
 - au niveau des initiatives communautaires par le même principe de gestion administrative de l'initiative Equal par la Cellule FSE qui intègre la structure d'appui.

- c) au niveau des administrations gestionnaires de cofinancements publics belges apportés aux actions soutenues par le FSE : celle-ci s'organise via une instance appelée «coordination administrative» composée de la Cellule FSE et des administrations fonctionnelles. Elle a un triple rôle :
- la confirmation des engagements des cofinancements publics ;
 - l'harmonisation des contrôles ;
 - le constat d'éventuelles irrégularités au sens européen du terme.
2. au niveau de l'articulation avec le Plan d'action national pour l'emploi.
Une Cellule de cohérence sera mise en place sur base d'un Accord de coopération entre l'État, les Communautés et les Régions concernant la création d'un dispositif interfédéral ENIAC.

Un dispositif de suivi et d'évaluation de l'impact du FSE sur le Plan d'action national dans le cadre des politiques mises en œuvre respectivement par les autorités fédérées compétentes pour l'Emploi et la Formation en Belgique sera mis en place sous le nom d'ENIAC : ESF-NAP Impact Assessment Cell.

Ce dispositif sera structuré à trois niveaux :

- Le niveau politique (groupe intercabine) : le groupe veillera à ce que les partenaires sociaux soient sensibilisés et informés sur la pertinence et la plus-value des politiques actives de l'emploi ;
- Le niveau administratif (groupe de responsables désignés au sein des départements) : le groupe se réunira de manière régulière, au minimum 8 fois par an, et fera rapport au groupe intercabine
- Le niveau d'expertise (groupe de cinq équivalents temps plein experts).
Le groupe d'experts sera constitué de la manière suivante :
 - 2 équivalents temps plein désignés par l'Etat fédéral
 - 1 équivalent temps plein désigné par la Vlaamse Gemeenschap
 - 1 équivalent temps plein expert à temps plein désigné par la Région wallonne, la Communauté française et la Commission communautaire française
 - 1 équivalent mi-temps désigné par la Région de Bruxelles-Capitale
 - 1 équivalent mi-temps désigné par la Communauté germanophone

Ces experts seront chargés des missions suivantes :

- Assurer le lien entre le suivi et l'analyse de l'impact du PAN et le suivi et l'analyse de l'impact de la programmation FSE (et de son impact sur le PAN) dans une perspective d'amélioration progressive des PAN successifs.
- Élaborer des indicateurs pertinents et efficaces tant au niveau du PAN qu'au niveau du FSE
- Développer un outil méthodologique de suivi et d'évaluation de l'impact du FSE sur le PAN.

Les experts des communautés et régions seront recrutés par les entités fédérées sur base de critères d'expertise en ce qui concerne le marché de l'emploi, de connaissances des mécanismes des fonds structurels et de la stratégie européenne d'emploi. Ils seront mis à disposition de l'ENIAC par les entités fédérées et prêteront 60% du temps de travail pour lequel ils sont mis à disposition de l'ENIAC au sein de la Cellule de cohérence mise en place par l'État fédéral.

Les frais de rémunération, traitement ou honoraires et les frais de fonctionnement seront pris en charge à raison de 50% par les entités fédérées pour les experts qu'elles recruteront. Les 50% restants constitueront la contribution du FSE et seront inscrits comme contribution du FSE dans le Docup garanti par l'Etat fédéral.

4.6. CONTRÔLE FINANCIER

4.6.1. Dispositions réglementaires (article 38 du règlement (CE) 1260/99)

1. Sans préjudice de la responsabilité de la Commission dans l'exécution du budget général de l'Union européenne, l'autorité de gestion assume en premier ressort la responsabilité du contrôle financier de l'intervention. A cette fin, elle prend notamment les mesures suivantes :
 - a) elle vérifie que des systèmes de gestion et de contrôle ont été mis en place et sont mis en œuvre de manière à assurer une utilisation efficace et régulière du fonds communautaire ;
 - b) elle communique à la Commission une description de ces systèmes ;
 - c) elle s'assure que les interventions sont gérées conformément à l'ensemble de la réglementation communautaire applicable et que les fonds mis à leur disposition sont utilisés conformément aux principes de la bonne gestion financière ;
 - d) elle certifie que les déclarations de dépenses présentées à la Commission sont exactes et veillent à ce qu'elles procèdent de systèmes de comptabilité basés sur des pièces justificatives susceptibles d'être vérifiées ;
 - e) elle prévient, détecte et corrige les irrégularités ; conformément à la réglementation en vigueur, elle les communique à la Commission, qu'elle tient informée de l'évolution des poursuites administratives et judiciaires ;
 - f) elle présente à la Commission, lors de la clôture de chaque intervention, une déclaration établie par une personne ou un service fonctionnellement indépendant de l'autorité de gestion désignée. Cette déclaration fait la synthèse des conclusions des contrôles effectués les années précédentes et se prononce sur la validité de la demande de paiement du solde ainsi que sur la légalité et la régularité des opérations concernées par le certificat final des dépenses. L'autorité de gestion accompagne ce certificat de son avis si elle le juge nécessaire ;
 - g) elle coopère avec la Commission pour assurer une utilisation des fonds communautaires conforme au principe de la bonne gestion financière ;
 - h) elle récupère les montants perdus à la suite d'une irrégularité constatée, en appliquant, le cas échéant, des intérêts de retard.
2. La Commission, dans le cadre de sa responsabilité dans l'exécution du budget général de l'Union européenne, s'assure de l'existence et du bon fonctionnement du système de gestion et de contrôle de manière à ce que les fonds communautaires soient utilisés de manière régulière et efficace.

A cette fin, sans préjudice des contrôles effectués par l'autorité de gestion conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives nationales, des fonctionnaires ou agents de la Commission peuvent, conformément aux arrangements convenus conclus avec l'autorité de gestion dans le cadre de la coopération visée au paragraphe 3, effectuer des contrôles sur place, notamment par sondage, des opérations financées par le fonds et des systèmes de gestion et de contrôle, avec un préavis d'un jour ouvrable au minimum. La Commission en informe l'autorité de gestion, de manière à obtenir toute l'aide nécessaire. Des fonctionnaires ou agents de l'État membre peuvent participer à ces contrôles.

La Commission peut demander à l'État membre concerné d'effectuer un contrôle sur place pour vérifier la régularité d'une ou plusieurs opérations. Des fonctionnaires ou des agents de la Commission peuvent participer à ces contrôles.

3. Sur la base d'arrangements administratifs bilatéraux, la Commission et l'autorité de gestion coopèrent pour coordonner les programmes, la méthodologie et la mise en œuvre des contrôles afin de maximiser l'utilité des contrôles effectués. Ils se transmettent sans délai les résultats des contrôles effectués.

Une fois par an au moins et, en tout cas, avant l'examen annuel prévu à l'article 34, paragraphe 2, les éléments mentionnés ci-après sont examinés et évalués :

- a) les résultats des contrôles effectués par l'État membre et la Commission ;
 - b) les observations éventuelles des autres organes ou institutions de contrôle nationaux ou communautaires ;
 - c) l'impact financier des irrégularités constatées, les mesures déjà prises ou encore nécessaires pour les corriger et, le cas échéant, les modifications des systèmes de gestion et de contrôle.
4. A la suite de cet examen et de cette évaluation et sans préjudice des mesures à prendre sans délai par l'État membre au titre du présent article et de l'article 39, la Commission peut formuler des observations, notamment sur l'impact financier des irrégularités éventuellement constatées. Ces observations sont adressées à l'État membre et à l'autorité de gestion du DOCUP. Ces observations sont assorties, le cas échéant, de demandes de mesures correctives visant à remédier aux insuffisances de gestion et à corriger les irrégularités détectées qui n'auraient pas déjà été corrigées. L'État membre a la possibilité de commenter ces observations.

Lorsque, à la suite ou en l'absence d'observations de l'État membre, la Commission adopte des conclusions, l'État membre prend, dans le délai imparti, les mesures requises pour donner suite aux demandes de la Commission et informe la Commission des dispositions qu'il prend.

5. Sans préjudice de l'article 38 du règlement (CE) n° 1260/1999 relatif au contrôle financier, la Commission, après vérification en bonne et due forme, peut suspendre tout ou partie d'un paiement intermédiaire si elle constate que les dépenses en cause sont entachées d'une grave irrégularité qui n'a pas été corrigée et qu'il faut agir sans délai. Elle informe l'autorité de gestion des mesures prises et de leur motivation. Si, après cinq mois, les motifs ayant justifié la suspension subsistent ou si l'État membre concerné n'a pas communiqué à la Commission les mesures prises pour corriger la grave irrégularité, l'article 39 s'applique.
6. Sauf disposition contraire figurant dans les arrangements administratifs bilatéraux, au cours des trois années suivant le paiement par la Commission du solde relatif à une intervention, les autorités responsables tiennent à la disposition de la Commission toutes pièces justificatives (soit les originaux, soit de copies certifiées conformes aux originaux sur des supports de données généralement acceptés) relatives aux dépenses et aux contrôles afférents à l'intervention concernée. Ce délai est suspendu soit en cas de poursuites judiciaires, soit à la demande dûment motivée de la Commission.

4.6.2. Contrôle des actions

Sous la responsabilité ultime de l'autorité de gestion au sens de l'article 9 du règlement général, toutes les autorités compétentes concernées par ce DOCUP mettent en œuvre différentes mesures destinées à assurer un contrôle financier efficace des actions cofinancées par le FSE.

4.6.2.1. Principes généraux

Les obligations qui découlent des clauses standards figurant dans le DOCUP sont répercutées au niveau des critères applicables aux

bénéficiaires finals pour permettre d'assurer la certification des dépenses vis-à-vis de la Commission.

Ces modalités sont régies par un certain nombre de critères transversaux issus des réglementations internes belges et européennes.

4.6.2.2. Procédures

Au sein de la Cellule FSE, administration gestionnaire du FSE, un système de contrôle est mis en place. Il est défini dans la décision du Gouvernement de la Communauté française du 9 décembre 1996 portant approbation de l'inventaire des mesures en vigueur et des techniques de contrôle pratiquées par la Cellule FSE ainsi que de la communication des irrégularités et doit être modifié pour intégrer les nouvelles modalités de gestion de la programmation 2000-2006.

L'organisation du contrôle se fait comme suit :

- la Cellule FSE est structurée en un pôle de direction, deux services transversaux et quatre équipes techniques ;
- les équipes techniques assurent la gestion quotidienne, le suivi et le contrôle des actions relevant des différentes formes d'intervention.
- les équipes techniques assurent la gestion quotidienne, le suivi et le contrôle des actions relevant des différentes formes d'intervention. Au sein de des différentes équipes, hormis la fonction de coordinateur, chaque agent de niveau 1 et 2 a des fonctions conjointes de gestionnaire et d'inspecteur, étant entendu qu'un agent ne peut être à la fois gestionnaire et inspecteur d'un même dossier ou organisme. Cette procédure garantit l'indépendance des deux fonctions relativement à un même dossier ou organisme.
- En vue de garantir, au sein des équipes fonctionnelles, une gestion et un contrôle harmonisés de chaque dossier, un premier service transversal est chargé de la coordination méthodologique. Il assure plus particulièrement la formalisation et la normalisation des procédures de gestion et de contrôle y compris en matière de doubles emplois éventuels. Il est également chargé du contrôle de l'application de ces règles par les équipes techniques.

4.6.2.3. Nature et portée des contrôles

Le contrôle est de trois types :

1 contrôle des documents administratifs :

à chaque étape du projet c'est-à-dire dès le début de l'action via le Certificat de Mise en Œuvre de l'Action, tous les trimestres au niveau financier par les certifications trimestrielles de dépenses, tous les semestres au niveau de l'activité et des indicateurs de suivi et de réalisation, tous les exercices enfin, au niveau d'une clôture financière des dépenses et sur base d'un rapport général d'activité.

2 contrôle sur place :

la détermination des projets qui font l'objet d'une visite d'inspection repose sur trois critères :

- les nouveaux dossiers : ils devront faire l'objet d'une inspection ;
- les dossiers pour lesquels un problème a été identifié par le gestionnaire ;
- les dossiers repris dans l'échantillon : en fonction du nombre de dossiers repris dans les deux premières catégories, un échantillon aléatoire, sera défini, de manière telle que le nombre ne peut être inférieur à 5% du nombre total de dossiers repris dans un programme. L'échantillon est établi selon la méthode du « HIT ECU » similaire à

celle utilisée par la Cour des Comptes européenne pour effectuer son échantillonnage annuel.

Chaque inspection fait l'objet d'un rapport circonstancié, sur base d'un formulaire standard qui est joint au dossier de l'organisme.

Dans le cas où l'inspection sur place détecterait des erreurs ou manquements aux règles en vigueur, le suivi donné peut être de deux types :

- un règlement administratif pouvant donner lieu à un ajustement des montants attribués et, le cas échéant, à la suspension de tout paiement et ou à la récupération des montants indus par compensation ou remboursement ;
- en application des réglementations belges et européennes, une notification aux instances appropriées (voir point 4.6.2.4.)

Portée des contrôles :

Les contrôles et inspections sur place peuvent concerner :

- les livres et documents budgétaires et comptables ainsi que les pièces justificatives afférentes (fiches de paie, factures, comptes bancaires, ...)
- le contrôle de la nature du volume et de la conformité des activités développées ;
- l'exécution financière et physique des projets subsidiés.

Ainsi que formulé dans le Vade Mecum transmis aux opérateurs (en voie de reformulation pour 2000-2006), les documents qui doivent être disponibles sur place concernent :

- le dossier de présentation de l'action ;
- les dossiers individuels des stagiaires ;
- les dossiers individuels du personnel ;
- les documents comptables ;
- les pièces justificatives des dépenses ;
- les preuves de paiement.

3 **Contrôle externe**

- En application du règlement (CE) n°2064/97 de la Commission du 15 octobre 1997 concernant le contrôle financier effectué par les États membres sur les opérations cofinancées par les Fonds structurels, un contrat d'administration a été signé le 7/9/98 entre les Gouvernements wallon et de la Communauté française, d'une part, et le Corps de l'Inspection des Finances, d'autre part, pour l'exécution d'une mission d'audit des systèmes de gestion et de contrôle des programmes cofinancés par les Fonds structurels européens.

L'Inspection des Finances assume la responsabilité de la déclaration visée à l'article 8 du Règlement 2064/97, qui fait la synthèse des conclusions des contrôles effectués les années précédentes et se prononce sur la validité de la demande de versement du paiement final du concours européen ainsi que sur la légalité et la régularité des opérations concernées par le certificat final des dépenses, relatif au DOCUP.

Pour la programmation 2000-2006, un nouveau contrat ou un avenant au contrat sera conclu avec l'Inspection des Finances pour assumer les missions de contrôle découlant des articles 38 et 39 du règlement général des fonds structurels et, tout particulièrement en matière de contrôle et de certification des dépenses.

- Les modalités de contrôles mises en œuvre en application des Règlements (CE) 1681/94 et 2064/97 sont explicitées aux points 4.6.2.4. et 4.6.2.6.
- La Cour des Comptes exerce son contrôle comme suit : elle peut contrôler la comptabilité sur place, se faire fournir en tout temps, tous documents justificatifs, états, renseignements et éclaircissements relatifs aux recettes.

4.6.2.4. Prévention, détection et correction des irrégularités

Une procédure de communication régulière à l'OLAF des cas d'irrégularité au sens du Règlement 1681/94 du 11 juillet 1994 a été instaurée.

Elle est la suivante :

- a) une coordination administrative est organisée par la Cellule FSE afin de renforcer la coordination avec les administrations fonctionnelles (apportant le cofinancement). Celle-ci assure, entre autres, le constat d'éventuelles irrégularités au sens européen du terme.
- b) Le Comité d'Accompagnement général FSE est chargé de se prononcer sur les cas d'irrégularités à communiquer à l'OLAF, sur base des constats et propositions formulées par la Cellule FSE. A cette fin, la Cellule FSE établit une fiche d'analyse du dossier incriminé. Lorsque la décision de notification est arrêtée par le Comité d'Accompagnement général, la fiche-type proposée par l'OLAF est complétée par la Cellule.
- c) Le Ministre des Relations internationales est chargé d'assurer la communication des fiches d'irrégularités au Ministre Fédéral des Affaires étrangères, et, pour information à la Représentation Permanente du Royaume de Belgique auprès de l'Union européenne.

Par ailleurs, le Ministre Fédéral des Affaires étrangères organise tous les trimestres des réunions de coordination au niveau belge au cours desquelles les cas à notifier, les compléments de cas ou encore les procédures sont présentées.

Enfin, la Cellule FSE est représentée au sein du groupe de travail inter-administrations de la Région wallonne chargé des cas d'irrégularité au niveau du Feder, du Feoga et de l'Ifop, afin d'assurer l'information des décisions prises en matière de FSE.

4.6.2.5. Coopération avec la Commission pour assurer une bonne gestion des fonds communautaires

Les autorités compétentes concernées par le docup, sous la responsabilité ultime de l'Autorité de gestion ont réalisé et transmis à la Commission européenne un inventaire exhaustif des dispositions de contrôle existantes. Celui-ci sera actualisé chaque fois que nécessaire.

4.6.2.6. Déclaration finale sur la validité des demandes et la régularité des opérations, par un service indépendant de l'autorité de gestion

En application du règlement (CE) n° 2064/97 de la Commission du 15 octobre 1997 concernant le contrôle financier effectué par les États membres sur les opérations cofinancées par les Fonds structurels, un contrat d'administration a été signé le 7 septembre 1998, entre le Gouvernement wallon et le Gouvernement de la Communauté française, d'une part, et le Corps de l'Inspection des Finances, d'autre part, pour l'exécution d'une mission d'audit des systèmes de gestion et de contrôle

des programmes cofinancés par les Fonds structurels européens (FEDER, FSE, FEOGA et IFOP).

L'Inspection des Finances assume la responsabilité de la déclaration visée à l'article 8 du Règlement 2064/97, qui fait la synthèse des conclusions des contrôles effectués les années précédentes et se prononce sur la validité de la demande de versement du paiement final du concours européen ainsi que sur la légalité et la régularité des opérations concernées par le certificat final des dépenses, relatif au DOCUP.

Pour la programmation 2000-2006 et dans la mesure où le règlement (CE) n°2064/97 sera toujours d'application, un nouveau contrat ou un avenant au contrat sera conclu pour assurer les missions en question.

4.7. EVALUATION (ARTICLE 40 DU REGLEMENT (CE) N° 1260/1999)

1. En vue d'apprécier l'efficacité des interventions structurelles, l'action communautaire fait l'objet d'une évaluation *ex ante*, d'une évaluation à mi-parcours et d'une évaluation *ex post* destinées à apprécier son impact par rapport aux objectifs visés à l'article 1^{er} et à analyser ses incidences sur des problèmes structurels spécifiques.
2. L'efficacité de l'action du Fonds est mesurée en fonction des critères suivants :
 - a) son impact d'ensemble sur les objectifs visés à l'article 158 du traité, et notamment sur le renforcement de la cohésion économique et sociale de la Communauté ;
 - b) l'impact des priorités proposées dans le plan et des axes prioritaires prévus dans l'intervention.
3. L'autorité de gestion et la Commission se dotent des moyens appropriés et rassemblent les données nécessaires pour que l'évaluation puisse être effectuée de la façon la plus efficace. L'évaluation utilise dans ce contexte les différents éléments que peut fournir le système de suivi, complétés si nécessaire par la collecte d'informations visant à améliorer sa pertinence.

A l'initiative des États membre ou de la Commission, après information de l'autorité de gestion, des évaluations complémentaires, le cas échéant thématiques, peuvent être lancées en vue d'identifier des expériences transférables.
4. Les résultats de l'évaluation sont mis sur demande à la disposition du public. En ce qui concerne les résultats de l'évaluation prévue à l'article 42, l'accord du Comité de suivi est nécessaire selon les dispositions institutionnelles de chaque État membre.
5. Les modalités de l'évaluation sont précisées dans les cadres communautaires d'appui et dans les interventions.

4.7.1. Évaluation *ex ante*

L'évaluation *ex ante* sert de base à la préparation des plans, des interventions et du complément de programmation, auxquels elle est intégrée. Elle a été portée à la connaissance des services de la Commission européenne par envoi séparé.

4.7.2. Évaluation à mi-parcours

1. L'évaluation à mi-parcours examine, en tenant compte de l'évaluation *ex ante*, les premiers résultats des interventions, leur pertinence et la réalisation des

objectifs. Elle apprécie également l'utilisation des crédits, ainsi que le déroulement du suivi et de la mise en œuvre.

2. L'évaluation à mi-parcours est effectuée sous la responsabilité de l'autorité de gestion, en collaboration avec la Commission et l'État membre. Elle porte sur chaque intervention. Elle est réalisée par un évaluateur indépendant, soumise au Comité de suivi du DOCUP conformément à l'article 35, paragraphe 3, puis transmise à la Commission en règle générale trois ans après l'approbation du cadre communautaire d'appui ou de l'intervention et au plus tard le 31 décembre 2003, en vue de la révision visée à l'article 14, paragraphe 2.

L'évaluateur est choisi suite à une procédure d'appel d'offre conformément aux règles applicables en matière de marchés publics. Il est indépendant et est soumis à la confidentialité de ses travaux et des résultats. C'est le comité de suivi qui décide de la publication des travaux. La cellule FSE lui fournira toutes les informations relatives aux programmes et projets en sa possession. Il aura notamment comme mission d'évaluer la mise en œuvre des actions, d'élaborer des propositions, et le cas échéant, d'actualiser les indicateurs repris dans le plan ainsi que dans le complément de programmation.

3. La Commission examine la pertinence et la qualité de l'évaluation sur la base de critères préalablement définis d'un commun accord par la Commission et l'État membre, en vue de la révision de l'intervention et de l'allocation de la réserve visée à l'article 44.
4. Dans le prolongement de l'évaluation à mi-parcours, une mise à jour de celle-ci est effectuée pour chaque cadre communautaire d'appui et chaque intervention. Elle est achevée au plus tard le 31 décembre 2005 afin de préparer les interventions ultérieures.

4.7.3. Évaluation ex post

L'évaluation *ex post* relève de la responsabilité de la Commission, en collaboration avec l'État membre et l'autorité de gestion. Elle porte sur les interventions et est réalisée par des évaluateurs indépendants. Elle est achevée au plus tard trois ans après la fin de la période de programmation.

4.8. SYSTEMES DE SUIVI (ARTICLES 36 à 37 DU REGLEMENT (CE) N°1260/1999)

4.8.1. Indicateurs de suivi

Pour les informations relatives aux indicateurs de suivi, le lecteur est invité à se référer à d'autres points du présent plan :

- au point 4.5 présentant la méthode de récolte des données de suivi ;
- au point 3.D présentant les indicateurs chiffrés du plan ;
- à l'introduction de chaque des axes de la partie 3 reprenant les indicateurs spécifiques à l'axe.

Les indicateurs par mesure seront établis dans le complément de programmation. Le minimum commun proposé par la Commission européenne sera intégré.

4.8.2. Rapport annuel d'exécution et rapport final d'exécution

1. Pour les interventions pluriannuelles, l'autorité de gestion soumet un rapport annuel d'exécution à la Commission, conformément aux modalités définies à l'article 34, paragraphe 1, point c), dans les six mois suivant la fin de chaque année civile entière de mise en œuvre. Un rapport final est soumis à la Commission au plus tard six mois après la date finale d'éligibilité des dépenses.

Pour toute intervention d'une durée inférieure à deux ans, l'autorité de gestion ne soumet à la Commission qu'un rapport final. Ce rapport est soumis dans les six mois suivant le dernier paiement effectué par l'autorité de paiement.

Avant sa transmission à la Commission, le rapport est examiné et approuvé par le Comité de suivi.

Après réception du rapport annuel d'exécution, la Commission indique dans un délai de deux mois, de façon motivée, si le rapport n'est pas jugé satisfaisant ; dans les cas contraires, le rapport est réputé accepté. Dans le cas d'un rapport final, la Commission réagit dans un délai de cinq mois à compter de la réception du rapport.

2. Tout rapport annuel d'exécution et tout rapport final contiennent les éléments suivants :
 - a) toute modification de conditions générales ayant une importance pour l'exécution de l'intervention, notamment les évolutions socio-économiques significatives, les modifications des politiques nationales, régionales ou sectorielles, du cadre de référence visé à l'article 9, point c), et, le cas échéant, leurs répercussions sur la cohérence entre l'intervention et les autres instruments financiers ;
 - b) l'état d'avancement des axes prioritaires et des mesures par rapport à leurs objectifs spécifiques, en procédant, lorsque et au moment où ils s'y prêtent, à une quantification des indicateurs physiques, de résultat et de l'impact visés à l'article 36 au niveau approprié (axe prioritaire ou mesure) ;
 - c) l'exécution financière du DOCUP présentant, pour chaque mesure, le relevé des dépenses totales effectivement payées par l'autorité de paiement, ainsi que le relevé des paiements totaux reçus de la Commission, et quantifiant les indicateurs financiers visés à l'article 36, paragraphe 2, point c) ; l'exécution financière dans les zones bénéficiant d'un soutien transitoire est présentée de façon distincte pour chaque axe prioritaire ;
 - d) les dispositions prises par l'autorité de gestion et par le Comité de suivi pour assurer la qualité et l'efficacité de la mise en œuvre, en particulier :
 - 1) les actions de suivi, de contrôle financier et d'évaluation, y compris les modalités de collecte des données ;
 - 2) une synthèse des problèmes importants rencontrés dans la gestion de l'intervention et les éventuelles mesures prises, y compris les réponses apportées aux recommandations d'adaptations faites au titre de l'article 34, paragraphe 2, ou aux demandes de mesures correctives au titre de l'article 38, paragraphe 4 ;
 - 3) l'utilisation de l'assistance technique ;
 - 4) les mesures prises pour assurer la publicité de l'intervention conformément à l'article 46 ;
 - e) les mesures prises pour assurer la compatibilité avec les politiques communautaires comme prévu à l'article 12 et pour assurer la coordination de l'ensemble de l'aide structurelle communautaire visée à l'article 17, paragraphe 1, et à l'article 19, paragraphe 2, deuxième alinéa ;
 - f) un chapitre distinct, le cas échéant, relatif à l'état d'avancement et de financement des grands projets et des subventions globales.

4.9. ACTIONS DE COMMUNICATION SUR LE DOCUP (ARTICLE 46 DU REGLEMENT (CE) N° 1260/1999)

Les mesures d'intervention et de publicité relatives aux interventions des Fonds structurels visent à augmenter la notoriété et la transparence de l'action de l'Union européenne et à

donner une image homogène des interventions concernées. Les mesures d'information et de publicité énoncées ci-après se réfèrent au DOCUP et aux autres programmes tels que définis par le règlement 1260/99, en particulier l'article 46. Les modalités détaillées de mise en œuvre, le contenu et stratégie des actions d'information et de publicité, les travaux des comités de suivi, la mise en place du partenariat et des échanges d'expérience, ainsi que les modalités prévues pour la réalisation des outils d'information et de publicité, seront conformes au règlement de la Commission (CE) n°1159/2000 du 30 mai 2000 (JO L130) "visant les actions d'information et de publicité à mener par les États membres sur les interventions des Fonds structurels".

1. Afin d'effectuer la consultation visée à l'article 15, paragraphe 1, les États membres assurent la publicité des plans.
2. Sans préjudice de l'article 23, paragraphe 1, l'autorité de gestion a la responsabilité d'assurer la publicité de l'intervention et notamment d'informer :
 - a) les bénéficiaires finals potentiels, les organisations professionnelles, les partenaires économiques et sociaux, les organismes pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et les organisations non gouvernementales concernées des possibilités offertes par l'intervention ;
 - b) l'opinion publique du rôle joué par la Communauté en faveur de l'intervention concernée et des résultats de celle-ci.
3. Les États membres consultent la Commission et, conformément à l'article 37, paragraphe 2, l'informent annuellement des initiatives prises aux fins visées aux paragraphes 1 et 2 du présent article.

Au niveau des actions d'information et de publicité, les actions suivantes sont prévues :

- le plan Objectif 3 a été mis à disposition de la population via le site Internet de la Région wallonne ;
- un dossier présentant de manière plus pédagogique les actions éligibles à l'objectif 3 francophone a été rédigé et envoyé à tous les opérateurs agréés et à tous ceux qui en ont fait la demande ;
- trois appels à projet sont prévus : le premier en janvier/février 2000 pour les candidatures 2000-2001, en juin 2001 pour les candidatures 2002-2003 et en juin 2003 pour les candidatures 2004-2006 ;
- les appels à projets sont réalisés par une information aux promoteurs agréés, par des appels dans la presse générale et par l'organisation de conférences.
- à l'initiative de certains ministres, des informations plus thématiques ont été réalisées. Il en a été ainsi pour l'action sociale et pour l'égalité des chances. Pour ce deuxième thème, l'ensemble des acteurs du secteur a été invité à participer à une réunion d'échanges.

Dans le déroulement du Docup et à l'instar des réalisations 1994-1999, il est prévu :

- de rédiger et publier un rapport général pluriannuel sur les programmes des ressources humaines;
- l'organisation de séminaires thématiques ;
- la confection de vidéos sur les actions du FSE, profitant notamment de séminaires organisés à l'initiative de la Cellule ou d'autres ;
- des articles dans la presse à destination de la population ;
- un site Internet (en voie de finalisation).

Il est proposé de compléter ces initiatives par :

- un forum de discussion sur le site Internet ouvert à tous ;
- un système permettant de télécharger les demandes objectif 3 des opérateurs directement du site Internet ;
- l'ajout au Centre de Ressources (en préparation) des produits issus des projets objectif 3 ;
- une brochure de présentation des financements du FSE en Objectif 3 ;

- une newsletter FSE diffusée à tous les opérateurs et les partenaires publics et privés ainsi qu'europeens, présentant notamment des exemples de réussite, des renseignements d'ordre pratique, des contributions d'organismes, etc.
- des tables rondes d'opérateurs sur base thématique ;

4.10. ALLOCATION DE LA RESERVE DE PERFORMANCE (ARTICLE 44 DU REGLEMENT (CE) N° 1260/1999)

Pour rappel, le montant indicatif FSE de la réserve de performance s'élève à environ 12 M€ pour ce DOCUP, calculé à partir des 4 % du concours attribué au présent DOCUP dans le cadre belge (voir le point 5.1 plus loin dans ce texte). Ce montant est indicatif et est susceptible d'évoluer en fonction de l'inflation effective.

L'article énonce que la réserve de performance de chaque intervention sera appréciée « à partir d'un nombre réduit d'indicateurs de suivi reflétant l'efficacité, la gestion et l'exécution financière et mesurant les résultats à mi-parcours par rapport à leurs objectifs spécifiques initiaux ».

Cette approche cherche à vérifier, pour l'intervention en question, si les objectifs fixés par la programmation initiale ont été atteints ou les engagements pris en matière d'organisation du suivi, du contrôle ou de la sélection des projets, ont pu être respectés.

Concrètement, pour un objectif donné dans un État membre, la décision d'une allocation de la réserve disponible, à mi-parcours, présuppose la réalisation de plusieurs étapes étalées dans le temps, sous la responsabilité de l'État membre ou de la Commission :

- Sélection et quantification des indicateurs de performance par l'État membre, choisis parmi les indicateurs de suivi, lors de l'établissement de l'intervention ou du complément de programmation. Les indicateurs sont choisis par l'État membre sur base d'une liste indicative proposée par la Commission ;
- Suivi, en partenariat, de l'évolution annuelle de leur valeur et de leur progression vers les objectifs cibles à mi-parcours ;
- Comparaison, en partenariat, à la fin de 2003, des résultats obtenus, par rapport aux résultats escomptés. Si, pour des indicateurs sélectionnés au sein de chacune des trois familles, les objectifs initiaux peuvent être considérés comme ayant été globalement atteints, l'intervention correspondante pourra être considérée, par l'État membre, comme performante ;
- L'étape finale constituera en l'allocation par la Commission, sur proposition de l'État membre, du montant de la réserve aux interventions reconnues comme performante.

Catégorie I : les critères d'efficacité : ils seront définis et communiqués dans le complément de programmation ainsi que la valeur des objectifs à atteindre. En effet, ils sont spécifiques à la nature des interventions et doivent couvrir une part significative de la valeur totale de l'intervention. Vis-à-vis des informations reprises dans le plan, les critères d'efficacité seront évalués au niveau de chaque axe sur base des indicateurs de suivi repris en introduction de chacun des axes.

Catégorie II : les critères de gestion : ils sont communs à l'ensemble des interventions d'un État membre, pour un Objectif donné. Ils seront déterminés par l'État membre en collaboration avec la Commission, avant l'adoption formelle de l'intervention.

Les critères proposés sont les suivants :

a) Qualité du système de suivi	% de bénéficiaires finals d'un axe qui ont mis en place un système de suivi des résultats et d'impact des actions.
b) Qualité du contrôle financier	Valeur en % des corrections financières liées aux constats d'irrégularité. Les axes pour lesquels le pourcentage sera le plus faible seront les plus performants.

c) Qualité d'application des critères de sélection des projets	Seront considérées comme performantes les axes au regard du niveau de contribution des projets mis en œuvre par rapport aux critères suivants : - Partenariats des opérateurs - Effort envers le principe de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes - Effort envers l'intégration des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
d) Qualité du système d'évaluation	Pourcentage de projet intégrant une évaluation ou d'un processus d'analyse des actions au sein des projets d'un axe.

Catégorie III : les critères financiers : . ils seront déterminés par l'État membre en collaboration avec la Commission, avant l'adoption formelle de l'intervention.
Le critère proposé est le suivant :

Absorption des fonds	% des dépenses remboursées en relation avec les engagements annuels (normes : remboursement correspondant à 100% des engagements des deux premières années)
----------------------	---

4.11. COMITE DU FONDS SOCIAL EUROPEEN (Article 147 du Traité) (ARTICLE 49 DU REGLEMENT (CE) N° 1260/1999)

Le comité du FSE prévu à l'article 147 du Traité :

- a) émet un avis sur les projets de décision de la Commission portant sur les documents uniques de programmation et sur les cadres communautaires d'appui relevant de l'objectif n°3, ainsi que sur les cadres communautaires d'appui et les informations correspondantes contenues dans les documents uniques de programmation, relevant des objectifs n°1 et n°2, pour autant qu'une participation du FSE soit prévue.
- b) émet son avis sur les modalités d'application visées à l'article 53§2 ;
- c) est consulté au sujet des modalités d'application visées à l'article 8 du règlement (CE) 1262/1999 du Parlement européen et du Conseil du 21 juin 1999 relatif au Fonds social européen ;
- d) émet un avis sur les projets d'orientations de la Commission relatives à l'initiative communautaire Equal ainsi qu'aux différents types d'actions innovatrices dans le cadre de l'article 22 pour autant qu'une participation financière du FSE soit prévue. Il peut également être saisi par la Commission sur d'autres questions relevant des articles 20 à 22 ;
- e) est consulté au sujet des types de mesures d'assistance technique visés à l'article 23, pour autant qu'une participation financière du FSE soit prévue ;

4.12. REGLES D'ELIGIBILITE DES DEPENSES A UN COFINANCEMENT

Les nouvelles dispositions du Règlement qui portera approbation des règles d'éligibilité des dépenses pour la période 2000-2006 seront d'application pour ce programme.
Sont éligibles les dépenses effectuées à partir du 01/01/2000 jusqu'au 31/12/2008.
Certains précisions sont à apporter en lien avec les dispositions de l'État membre. Il s'agit notamment de la non valorisation des dépenses passives des allocations de chômage et d'autres qui seront apportées dans le complément de programmation.

PARTIE 5 : PLANS FINANCIERS ET ADDITIONNALITE

5.1. Données financières

5.1.1 Concours du FSE pour la période 2000/2006

En application des conclusions du Sommet de Berlin, la décision de la Commission du premier juillet 1999 (JO L194), notifiée sous le numéro C(1999)1774, fixant une répartition indicative par État membre des crédits d'engagement au titre de l'objectif n°3, fixe le concours maximal du FSE pour la Belgique à un montant de 737 M€ aux prix de 1999 (soit 765,1747 M€ en prix courant).

Les différents gouvernements des entités fédérées de Belgique ayant chacune des compétences concernées par un ou plusieurs des cinq champs d'intervention du FSE (article 2) ont convenu entre eux de la répartition du concours FSE attribué à la Belgique et en ont communiqué les montants respectifs à la Commission lors de la réunion partenariale du 24 février 2000.

Distribution de l'intervention du FSE (737 millions d'euros en prix 1999- décision de la Commission du premier juillet 1999 suite au Sommet de BERLIN) entre les cinq autorités belges (en prix courants, la réserve de performance est exclue pour les exercices 2004, 2005 et 2006)

Décision finale entre les autorités belges en date du 24.02.2000 (M€ courant)

Répartition du concours du FSE entre les cinq DOCUP objectif 3 en Belgique

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2000/2006
Min Fédéral	9,6999	9,8939	10,0917	10,2936	9,5195	9,7099	9,9041	69,1126
Vlaanderen (Flandre)	52,7950	53,8509	54,9279	56,0265	51,8133	52,8496	53,9066	376,1698
Wallonie+	40,0673	40,8688	41,6861	42,5198	39,3224	40,1088	40,911	285,4842
Bruxelles								
Bruxelles/Brussel région	3,3257	3,3922	3,4600	3,5292	3,2638	3,3291	3,3957	23,6957
Com Germ.	1,5035	1,5335	1,5643	1,5955	1,4755	1,5050	1,5351	10,7124
TOTAL	107,3914	109,5393	111,7300	113,9646	105,3945	107,5024	109,6525	765,1747

Pourcentages du concours global FSE attribué à la Belgique au titre de l'objectif n°3, convenus entre les gouvernements directement concernés par les domaines d'intervention du FSE:

Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail	9,03226%
Vlaanderen (Flandre)	49,16129%
Wallonie-Bruxelles	37,30968%
Bruxelles/Brussel-Capitale	3,09677%
Communauté Germanophone	1,40000%

5.1.2 Tableaux financiers

Les tableaux suivants reprennent les indications financières à prix courant en dehors de la réserve de performance (4%) en million d'Euro et par année.

En son article 29.3.b), le règlement permet pour les mesures relevant de l'objectif n°3 une participation du FSE soumise aux doubles plafonds de 50 % au maximum du coût total éligible et, en règle générale, 25 % au moins des dépenses publiques éligibles.

Pour ce DOCUP, le cofinancement européen est demandé à hauteur de 50% des seules dépenses publiques (ou assimilées) totales. Ce taux de participation financière du FSE à une intervention sera aussi d'application sur l'ensemble du territoire de la Wallonie et de Bruxelles, quel que soit le DOCUP. Le concours du FSE a été calculé et indexé comme indiqué par la Commission soit + 2% par an :

Tableau n° 1 : calcul de l'intervention du Fonds social européen par année et identification de la réserve de performance (en million d'euros et en prix courant)

ANNEE	Montants FSE en M€	Réserve de performance de 4% du FSE
2000	40,0673	
2001	40,8688	
2002	41,6861	
2003	42,5198	
2004	39,3224	Non comprise
2005	40,1088	Non comprise
2006	40,9110	Non comprise
Total général 2000/2006	285,4842	Non comprise

5.1.3 Plan financier global par axe prioritaire

Tableau n° 2 : Plan financier 2000-2006 par axe et par type de coût avec indication des pourcentages d'intervention (en million d'euros)

Plan financier indicatif 2000 – 2006 En million d'€	Coût total	Coût public total	Coût publ. %	FSE	FSE	Inter- vention publique belge	Part Publ. belge	Privé	Privé
	A	B	B/A	C	% C/B	D	D/B	E	% E/A
Axe 1 – Approche préventive du marché de travail	348,9022	275,6222	79	137,8111	50	137,8111	50	73,2800	21
Axe 2 – Améliorer la réinsertion professionnelle et l'inclusion sociale	221,1002	221,1002	100	110,5501	50	110,5501	50	p.m.	
Axe 3 – Amélioration des systèmes et mesures d'accompagnement	30,5280	30,5280	100	15,2640	50	15,2640	50	p.m.	
Axe 4 – Soutien et accompagnement du mainstreaming en faveur de l'égalité des chances	30,6000	30,6000	100	15,3000	50	15,3000	50	p.m.	
Assistance technique	13,1180	13,1180	100	6,5590	50	6,5590	50	p.m.	
Total	644,2484	570,9684	89	285,4842	50	285,4842	50	73,2800	11

p.m. : les dispositifs de mise en œuvre de ces axes n'appellent pas la comptabilisation du cofinancement privé.

Une indication de la pondération par mesure est donnée en présentation de chacun des axes dans la partie 3 du présent DOCUP.

Remarques :

- a) Par intervention publique belge, on entend les sources de financement provenant de la Région wallonne, de la Communauté française, de la Commission communautaire française, certaines

sources de cofinancement provenant de la Région de Bruxelles-Capitale (essentiellement des programmes de résorption du chômage liés à l'insertion) des provinces, communes, villes, et, de manière très accessoire; d'autres interventions (fonds pour l'emploi, congé éducation payé, etc.) ou assimilées à des dépenses publiques (fonds sectoriels, université, etc.).

- b) Par ailleurs, en référence à l'article 29 §2 du Règlement N°1260/1999, la participation du FSE est calculée par rapport à l'ensemble des dépenses publiques ou assimilables éligibles (nationales, régionales ou locales et communautaires) relatives à chaque intervention voir aussi le point 4.12 ci-dessus).

5.1.4 Plan financier global par axe prioritaire et par année

Tableau n° 3 : Plan financier indicatif 2000-2006 par axe, par type de coût et par année (en million €)

Plan financier indicatif 2000 – 2006 En million d'€	Coût total	FSE	Intervention publique belge	Privé
Axe 1 – Approche préventive du marché de travail	348,9022	137,8111	137,8111	73,2800
2000	48,9692	19,3421	19,3421	10,2850
2001	49,9462	19,7280	19,7280	10,4902
2002	50,9463	20,1230	20,1230	10,7003
2003	51,9640	20,5250	20,5250	10,9140
2004	48,0575	18,9820	18,9820	10,0935
2005	49,0196	19,3620	19,3620	10,2956
2006	49,9994	19,7490	19,7490	10,5014
Axe 2 – Améliorer la réinsertion professionnelle et l'inclusion sociale	221,1002	110,5501	110,5501	p.m.
2000	31,0322	15,5161	15,5161	
2001	31,6520	15,8260	15,8260	
2002	32,2840	16,1420	16,1420	
2003	32,9300	16,4650	16,4650	
2004	30,4540	15,2270	15,2270	
2005	31,0640	15,5320	15,5320	
2006	31,6840	15,8420	15,8420	
Axe 3 – Amélioration des systèmes et mesures d'accompagnement	30,5280	15,2640	15,2640	p.m.
2000	4,2840	2,1420	2,1420	
2001	4,3700	2,1850	2,1850	
2002	4,4580	2,2290	2,2290	
2003	4,5460	2,2730	2,2730	
2004	4,2040	2,1020	2,1020	
2005	4,2920	2,1460	2,1460	
2006	4,3740	2,1870	2,1870	
Axe 4 – Soutien et accompagnement du mainstreaming en faveur de l'égalité des chances	30,6000	15,3000	15,3000	p.m.
2000	4,2940	2,1470	2,1470	
2001	4,3800	2,1900	2,1900	
2002	4,4680	2,2340	2,2340	
2003	4,5580	2,2790	2,2790	
2004	4,2140	2,1070	2,1070	
2005	4,3000	2,1500	2,1500	
2006	4,3860	2,1930	2,1930	
Assistance technique	13,1180	6,5590	6,5590	p.m.
2000	1,8402	0,9201	0,9201	
2001	1,8796	0,9398	0,9398	
2002	1,9162	0,9581	0,9581	
2003	1,9556	0,9778	0,9778	
2004	1,8088	0,9044	0,9044	
2005	1,8376	0,9188	0,9188	
2006	1,8800	0,9400	0,9400	
Total	644,2484	285,4842	285,4842	73,2800
2000	90,4196	40,0673	40,0673	10,2850
2001	92,2278	40,8688	40,8688	10,4902
2002	94,0725	41,6861	41,6861	10,7003
2003	95,9536	42,5198	42,5198	10,9140
2004	88,7383	39,3224	39,3224	10,0935
2005	90,5132	40,1088	40,1088	10,2956
2006	92,3234	40,9110	40,9110	10,5014

p.m. : les dispositifs de mise en œuvre de ces axes n'appellent pas la comptabilisation des efforts du privé.

5.1.5 Concentration sur les zones de l'objectif 2

Globalement, la part des efforts du FSE au titre de l'objectif 3, qui seront consacrés aux zones de l'objectif 2, s'élèveront à au moins 25% du volume d'activité réalisé dans le cadre de l'objectif 3 (cf. Art. 16 du règlement général). La population résidant dans les zones éligibles à l'objectif 2 représente environ 20% de la population totale des régions wallonne et bruxelloise réunies.

Spécifiquement:

a) Sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, les actions présentées au cofinancement dans les deux Docups Objectifs 3 (docup de la Région de Bruxelles-Capitale et le présent docup) seront renforcées sur le périmètre d'intervention de l'Objectif 2

Au moins 30% du volume d'activité Objectif 3 consacrée à Bruxelles par la Commission communautaire française seront concentrés sur la zone Objectif 2 et une articulation des mesures Objectifs 2 et 3 sera assurée par les autorités bruxelloises bien qu'il ne soit pas prévu d'introduire dans le DOCUP objectif 2 de Bruxelles une demande d'intervention financière du FSE.

b) Dans la logique d'une concentration des moyens sur les zones les plus en difficulté, au moins 25 % du volume d'activité Objectif 3 consacrée à la région wallonne (hors Hainaut) seront concentrés aux zones objectif 2 de la Wallonie. Toutefois, les plans relatifs à ces zones ne sont pas encore finalisés et, s'il est certain qu'il sera fait appel au concours du FSE pour des actions intégrées dans le cadre des DOCUP objectif 2, il n'est pas possible d'en fournir le montant exact actuellement. La réglementation prévoit que si une intervention du FSE est prévue, elle doit être de minimum 5%. Or, l'intervention du FSE devrait être significative et pourrait être au moins de même niveau que les interventions antérieures de l'objectif 2 Meuse-Vesdre (16%) et de l'objectif 5b (21%).

5.2. Vérification de l'additionnalité

5.2.1. Cadre de référence

Selon l'article 11 du règlement 1260/1999 portant dispositions générales sur les Fonds structurels, les crédits des Fonds ne peuvent se substituer aux dépenses structurelles publiques ou assimilables de l'État membre.

Dès lors, la Commission et l'État membre établissent le niveau des dépenses structurelles publiques ou assimilables que l'État membre maintient dans la zone Objectif n° 3 au cours de la période de programmation.

En règle générale, le niveau de ces dépenses est au moins égal au montant des dépenses moyennes annuelles en termes réels, atteint au cours de la période de programmation 94/99 précédente.

Ce niveau est déterminé en fonction des conditions macro-économiques générales dans lesquelles s'effectue le financement et en tenant compte de certaines situations économiques spécifiques, à savoir : les évolutions conjoncturelles nationales.

Il est procédé à trois vérifications de l'additionnalité au cours de la période de programmation, à savoir :

- a) une vérification *ex ante*,
 - qui sert de cadre de référence pour toute la période de programmation ;
- b) une vérification à mi-parcours,
 - au plus tard trois ans après l'approbation du docup et, en règle générale, au plus tard le 31 décembre 2003, à l'issue de laquelle la Commission et l'État membre peuvent convenir d'une révision du niveau des dépenses structurelles à atteindre si la situation économique a conduit à une évolution des recettes publiques ou de l'emploi dans l'État membre s'écartant notablement de celle escomptée lors de la vérification *ex ante* ;
- c) une vérification avant le 31 décembre 2005.

5.2.2. Méthode de travail de l'évaluation ex ante de l'additionnalité

Une méthode commune de travail de l'évaluation ex ante de l'additionnalité a été élaborée pour les DOCUP's objectif 3 en Belgique (et donc applicable au DOCUP Wallonie-Bruxelles)

Les vérifications du principe de l'additionnalité se sont effectuées selon les orientations de la Commission. En accord avec la Commission et dans le respect des dispositions légales et du *vade mecum* :

- les crédits des fonds ne peuvent se substituer aux dépenses structurelles publiques ou assimilables de l'État membre;
- l'additionnalité se vérifie sur l'ensemble du territoire ;
- l'additionnalité se fonde sur des données globales relatives aux dépenses en faveur de la politique active du marché du travail ;
- la répartition entre les dépenses du marché du travail est établie sur base de la méthodologie élaborée par l'OCDE et sur les données collectées par Eurostat ;
- les catégories de dépenses retenues font l'objet d'un schéma commun dans tous les DOCUP au titre de l'objectif 3 déposés par la Belgique.

Les tableaux financiers repris ci-dessous regroupent les dépenses suivantes :

- les services publics de l'emploi ;
- la formation professionnelle ;
- les subventions aux coûts salariaux ;
- les mesures en faveur de l'emploi des jeunes ;
- les mesures en faveur de l'emploi pour les handicapés ;
- autres mesures.

Pour la période 1994-1999, le total des dépenses publiques éligibles s'élève en moyenne à 1731,7 M€. Les mesures d'aide à l'embauche représentent un peu plus du tiers de l'ensemble des dépenses, les autres dépenses se répartissent entre la formation professionnelle (28%), l'administration des services

publics de l'emploi (20%) et les mesures en faveur des handicapés (13%). Ces dépenses ont été établies à partir des documents officiels utilisés au niveau des comptes budgétaires.

Les dépenses qui ont fait l'objet d'un cofinancement s'élèvent en moyenne à 195,4 M€, la contribution en provenance du Fonds Social Européen est de 78,7 M€, soit 5 % du total des dépenses publiques non cofinancées.

Pour les années 2000-2006, les dépenses publiques éligibles sont estimées à 1961,6 M€ en moyenne.

En conclusion, sur la base des informations transmises par les autorités belges (cf.tableaux), les services de la Commission et les autorités belges compétentes ont déterminé la moyenne annuelle des dépenses publiques nationales éligibles à maintenir durant la période 2000-2006 au niveau du territoire national qui sera égal à 1851 M€ (à prix 1999).

Cela représente une augmentation de 12 % par rapport aux mêmes dépenses durant la période 1994-1999. Le niveau moyen des dépenses annuelles durant la période 2000-2006 est basé sur les hypothèses élaborées par les services du Bureau du Plan retiennent, pour la période 2000-2005, les hypothèses suivantes :

- une croissance moyenne du PIB de 2,7 % ;
- une augmentation de l'emploi de 0,9 % ;
- une augmentation du taux d'emploi de 3 % ;

Les autorités belges transmettront à la Commission les informations appropriées et informeront celle-ci, à tout moment durant la période de programmation, des développements susceptibles de remettre en cause le maintien de ce niveau de dépenses.

Tableaux de vérification de l'additionnalité en Belgique:

tableaux récapitulatifs 1994 - 1999 et tableaux des prévisions 2000-2006

1. Tableau de vérification de l'additionnalité : moyenne annuelle 1994-1999 en €

	Total des dépenses publiques éligibles (1) = (2)+(5)	TOTAL (2) = (3) + (4)	FSE (3)	Besoins nationaux en cofinancement (4)	Dépenses publiques nationales éligibles non cofinancées (5)	interventions publiques nationales à finalité structurelle (6) =(5) + (4)
Fédéral Total	925.000.000	23.700.000	7.300.000	16.400.000	901.300.000	917.700.000
Service public de l'emploi	266.200.000	0	0	0	266.200.000	266.200.000
Formation marché travail	154.300.000	2.500.000	1.100.000	1.400.000	151.800.000	153.200.000
Subventions coûts salariaux	502.000.000	18.700.000	5.200.000	13.500.000	483.300.000	496.800.000
Mesures pour les jeunes	0	0	0	0	0	0
Mesures pour les handicapés	0	0	0	0	0	0
Autres	2.500.000	2.500.000	1.000.000	1.500.000	0	1.500.000
Flandre Total	414.875.887	108.294.526	42.408.429	65.886.097	306.581.361	372.467.458
Service public de l'emploi	58.701.187	0	0	0	58.701.187	58.701.187
Formation marché travail	156.678.659	82.202.177	32.112.163	50.090.014	74.476.482	124.566.496
Subventions coûts salariaux	8.735.768	0	0	0	8.735.768	8.735.768
Mesures pour les jeunes	15.881.194	14.863.461	5.630.797	9.232.664	1.017.733	10.250.397
Mesures pour les handicapés	164.683.808	8.463.801	3.443.944	5.019.857	156.220.007	161.239.864
Autres	10.195.271	2.765.087	1.221.525	1.543.562	7.430.184	8.973.746
Com.Germ. Total	2.739.747	2.498.232	964.832	1.533.400	241.515	1.774.915
Service public de l'emploi	692.182	624.558	241.208	383.350	67.624	450.974
Formation marché travail	1.118.466	1.024.275	395.581	628.694	94.191	722.885
Subventions coûts salariaux	94.268	74.947	28.945	46.002	19.321	65.323
Mesures pour les jeunes	169.215	149.894	57.890	92.004	19.321	111.325
Mesures pour les handicapés	323.940	299.788	115.780	184.008	24.152	208.160
Autres	341.676	324.770	125.428	199.342	16.906	216.248
Wal.-Bxl. Total	270.069.740	55.471.090	25.603.680	29.867.410	214.598.650	244.466.060
Service public de l'emploi	0	0	0	0	0	0
Formation marché travail	184.729.720	46.627.020	21.697.620	24.929.400	138.102.700	163.032.100
Subventions coûts salariaux	0	0	0	0	0	0
Mesures pour les jeunes	18.893.570	3.084.980	1.388.470	1.696.510	15.808.590	17.505.100
Mesures pour les handicapés	61.810.390	5.759.090	2.517.590	3.241.500	56.051.300	59.292.800
Autres	0	0	0	0	0	0
Bxl.-Cap. Total	119.107.559	5.531.089	2.473.765	3.057.324	113.576.470	116.633.794

Service public de l'emploi	25.612.441	3.841.815	1.643.257	2.198.558	21.770.626	23.969.184
Formation marché travail	59.494	59.494	37.184	22.310	0	22.310
Subventions coûts salariaux	93.035.012	1.374.559	678.475	696.084	91.660.453	92.356.537
Mesures pour les jeunes	13.992	0	0	0	13.992	13.992
Mesures pour les handicapés	0	0	0	0	0	0
Autres	386.620	255.220	114.849	140.371	131.400	271.771
TOTAL BELGIQUE	1.731.792.933	195.494.937	78.750.706	116.744.231	1.536.297.996	1.653.042.227
Service public de l'emploi	351.205.810	4.466.373	1.884.465	2.581.908	346.739.437	349.321.345
Formation marché travail	496.886.339	132.412.966	55.342.548	77.070.418	364.473.373	441.543.791
Subventions coûts salariaux	603.865.048	20.149.506	5.907.420	14.242.086	583.715.542	597.957.628
Mesures pour les jeunes	34.957.971	18.098.335	7.077.157	11.021.178	16.859.636	27.880.814
Mesures pour les handicapés	226.818.138	14.522.679	6.077.314	8.445.365	212.295.459	220.740.824
Autres mesures	13.423.567	5.845.077	2.461.802	3.383.275	7.578.490	10.961.765

2. Tableau de vérification de l'additionnalité : moyenne annuelle 2000 – 2006 en €

	Total des dépenses publiques éligibles (1) = (2)+(5)	TOTAL (2) = (3) + (4)	FSE (3)	Besoins nationaux en cofinancement (4)	Dépenses publiques nationales éligibles non cofinancées (5)	Interventions publiques nationales à finalité structurelle (6) =(5) + (4)
Fédéral Total	1.030.266.000	20.810.000	9.860.000	10.950.000	1.009.456.000	1.020.406.000
Service public de l'emploi	298.144.000	0	0	0	298.144.000	298.144.000
Formation marché travail	170.016.000	0	0	0	170.016.000	170.016.000
Subventions coûts salariaux	552.286.000	10.990.000	4.950.000	6.040.000	541.296.000	547.336.000
Mesures pour les jeunes	0	0	0	0	0	0
Mesures pour les handicapés	0	0	0	0	0	0
Autres	9.820.000	9.820.000	4.910.000	4.910.000	0	4.910.000
Flandre Total	453.476.504	124.224.410	55.900.985	68.323.425	329.252.094	397.575.519
Service public de l'emploi	62.343.037	0	0	0	62.343.037	62.343.037
Formation marché travail	170.760.707	85.480.100	38.466.045	47.014.055	85.280.607	132.294.662

Subventions coûts salariaux	9.277.739	0	0	0	9.277.739	9.277.739
Mesures pour les jeunes	17.189.867	14.007.844	6.303.530	7.704.314	3.182.023	10.886.337
Mesures pour les handicapés	174.209.630	6.591.926	2.966.367	3.625.559	167.617.704	171.243.263
Autres	19.695.524	18.144.540	8.165.043	9.979.497	1.550.984	11.530.481
Com.Germ. Total	6.262.411	3.417.700	1.530.349	1.887.351	2.844.711	4.732.062
Service public de l'emploi	1.655.554	854.425	382.587	471.838	801.129	1.272.967
Formation marché travail	2.511.594	1.401.257	627.443	773.814	1.110.337	1.884.151
Subventions coûts salariaux	338.653	102.531	45.911	56.620	236.122	292.742
Mesures pour les jeunes	429.940	205.062	91.821	113.241	224.878	338.119
Mesures pour les handicapés	685.600	410.124	183.642	226.482	275.476	501.958
Autres	641.070	444.301	198.945	245.356	196.769	442.125
Wal.-Bxl. Total	327.233.780	79.935.080	39.967.540	39.967.540	247.298.700	287.266.240
Service public de l'emploi	0	0	0	0	0	0
Formation marché travail	206.298.550	54.719.920	27.359.960	27.359.960	151.578.630	178.938.590
Subventions coûts salariaux	0	0	0	0	0	0
Mesures pour les jeunes	37.936.160	8.838.580	4.419.290	4.419.290	29.097.580	33.516.870
Mesures pour les handicapés	61.391.300	5.572.700	2.786.350	2.786.350	55.818.600	58.604.950
Autres	21.607.770	10.803.880	5.401.940	5.401.940	10.803.890	16.205.830
Bxl.-Cap. Total	144.428.762	7.497.390	3.385.100	4.112.290	136.931.372	141.043.662
Service public de l'emploi	30.469.054	6.031.677	2.715.326	3.316.351	24.437.377	27.753.728
Formation marché travail	63.082	63.082	38.605	24.477	0	24.477
Subventions coûts salariaux	113.356.312	1.088.621	489.868	598.753	112.267.691	112.866.444
Mesures pour les jeunes	0	0	0	0	0	0
Mesures pour les handicapés	0	0	0	0	0	0
Autres	540.314	314.010	141.301	172.709	226.304	399.013
TOTAL BELGIQUE	1.961.667.457	235.884.580	110.643.974	125.240.606	1.725.782.877	1.851.023.483
Service public de l'emploi	392.611.645	6.886.102	3.097.913	3.788.189	385.725.543	389.513.732
Formation marché travail	549.649.933	141.664.359	66.492.053	75.172.306	407.985.574	483.157.880
Subventions coûts salariaux	675.258.704	12.181.152	5.485.779	6.695.373	663.077.552	669.772.925
Mesures pour les jeunes	55.555.967	23.051.486	10.814.641	12.236.845	32.504.481	44.741.326
Mesures pour les handicapés	236.286.530	12.574.750	5.936.359	6.638.391	223.711.780	230.350.171
Autres mesures	52.304.678	39.526.731	18.817.229	20.709.502	12.777.947	33.487.449

5.2.3. Vérification et révision à mi-parcours

Trois ans après l'approbation du document de programmation, mais en règle générale au plus tard le 31 décembre 2003, la Commission vérifiera l'additionnalité. L'additionnalité sera considérée comme vérifiée si le niveau annuel moyen des dépenses publiques nationales éligibles durant les années 2000 à 2002 aura au moins atteint le niveau des dépenses convenues ex ante. Si l'État membre ne présente pas d'informations ou si ces informations sont insuffisantes du point de vue méthodologique, le principe d'additionnalité sera considéré comme non respecté. Pour éviter cette situation, il est convenu de respecter le calendrier suivant :

- pour le 31 juillet 2003 : présentation des tableaux agrégés et annuels présentant les données définitives pour les années 2000 et 2001 ainsi que les données provisoires pour l'année 2002;
- pour le 31 octobre 2003 : si cela s'avère nécessaire, améliorations méthodologiques sur la base des observations de la Commission;
- pour le 31 décembre 2003 : date limite pour la présentation de toute information complémentaire.

Si cette procédure n'a pas été respectée, la Commission ne prendra pas de décision sur la révision à mi-parcours. Dans des cas exceptionnels et justifiés et pour éviter un retard excessif dans le processus de programmation, la Commission peut introduire dans la décision concernant le réexamen à mi-parcours une clause prévoyant la suspension de nouveaux engagements tant que toutes les informations concernant la vérification à mi-parcours de l'additionnalité n'auront pas été fournies.

Les autorités compétentes belges informeront le Comité de suivi des résultats de la vérification. Après la révision à mi-parcours et sur la base de ces résultats, les autorités compétentes belges et la Commission peuvent se mettre d'accord sur une révision du niveau des dépenses visé pour le reste de la période si la situation économique a conduit à ce que les recettes courantes totales des administrations publiques diffèrent sensiblement de celles attendues ex-ante. Dans ce cas, une mise à jour des tableaux 1994-1999, qui comprenaient certaines données provisoires ou prévues lors de la vérification ex-ante peut être exigée. La demande de révision peut être faite sur l'initiative de l'État membre ou de la Commission.

5.2.4. Vérification à la fin de la période

L'additionnalité sera considérée comme vérifiée si la moyenne annuelle des dépenses publiques nationales éligibles durant les années 2000 à 2004 aura au moins atteint le niveau de dépenses convenues ex ante ou révisées à mi-parcours. Cette vérification doit se faire avant le 31 décembre 2005 et sera similaire à la vérification à mi-parcours :

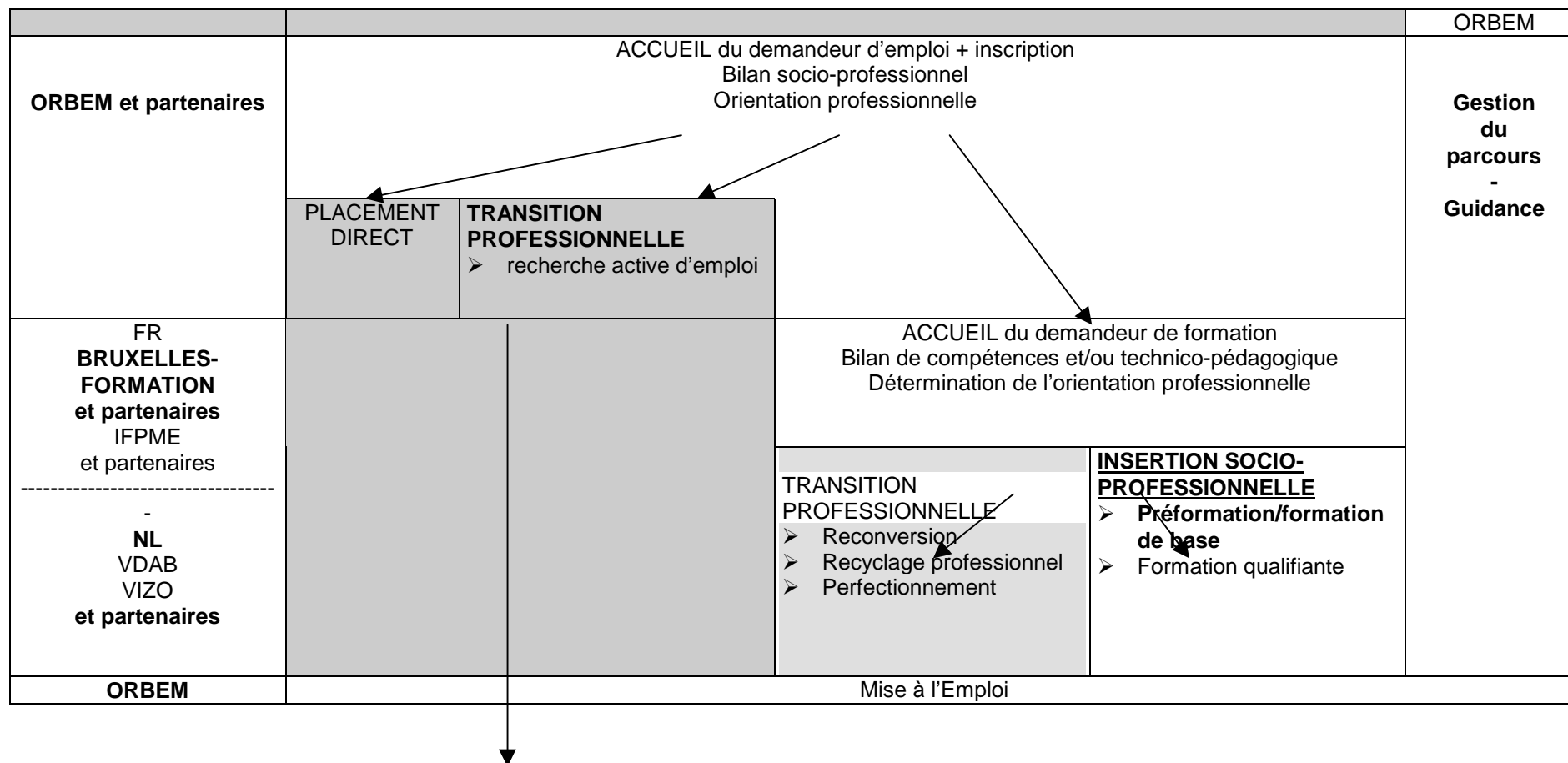
- pour le 31 juillet 2005 : présentation des tableaux agrégés et annuels indiquant les données définitives pour les années 2000 à 2003 ainsi que les données provisoires pour l'année 2004;
- pour le 31 octobre 2005 : si cela s'avère nécessaire, améliorations méthodologiques sur la base des observations de la Commission;
- pour le 31 décembre 2005 : date limite pour la présentation de toute information complémentaire.

Les autorités belges compétentes informeront le Comité de suivi des résultats de la vérification qui sera prise en considération dans les préparations de la période de programmation ultérieure.

ANNEXES

ANNEXE 1 : LE DISPOSITIF DU PARCOURS D'INSERTION DANS LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE

Le parcours d'insertion en Région de Bruxelles-Capitale



Interactions entre le DOCUP Objectif 3 Région et les autres compétences

La présentation schématique du parcours d'insertion définit les compétences et le rôle de chaque autorité dans la mise en œuvre des actions d'insertion socioprofessionnelle en Région de Bruxelles-Capitale.

Pour la Région de Bruxelles-Capitale, les interactions entre les partenaires impliqués dans le parcours d'insertion sont organisées sur des bases légales et garantissent la cohérence et la complémentarité des actions.

La responsabilité de la gestion du parcours incombe à l'ORBEM, qui peut, à tout moment, localiser chaque demandeur d'emploi sur son parcours, à partir des informations dont il dispose ou qui lui sont fournies par ses partenaires, tant publics que privés.

En raison de la répartition des compétences entre les entités fédérées, les différentes étapes du parcours peuvent être présentées au cofinancement dans des DOCUPS différents.

Relèvent du DOCUP Objectif 3 de la Région de Bruxelles-Capitale les actions liées à l'emploi, à savoir ;

L'accueil du demandeur d'emploi

Il peut être organisé :

- par l'ORBEM
- par l'un de ses partenaires : mission locale, CPAS, asbl d'insertion socioprofessionnelle

Ces partenaires sont tenus, par les dispositions de l'arrêté ou leur cahier des charges, à favoriser l'inscription comme demandeur d'emploi auprès des services de l'ORBEM des personnes qui ne le seraient pas encore.

Le bilan socio-professionnel

Partant d'un recensement complet du parcours scolaire, des expériences et des qualifications professionnelles, des attentes et des souhaits du demandeur d'emploi, des atouts et des déficits, et de la confrontation avec la réalité du marché de l'emploi, le bilan aboutit à l'élaboration d'un plan d'action individualisé en vue d'une attitude pertinente en termes de recherche d'emploi. Ce bilan peut exceptionnellement donner lieu à des tests de vérification des compétences professionnelles dans la perspective d'une mise en relation directe à l'emploi.

L'orientation professionnelle

Résultat du bilan et qui permet d'orienter le demandeur d'emploi vers la mise en relation directe avec l'offre d'emploi, la transition professionnelle, l'insertion socioprofessionnelle.

Les actions de transition professionnelle et de placement direct sont en principe réservées aux demandeurs d'emploi les plus directement mobilisables pour l'emploi, et celles qui s'inscrivent dans la logique du parcours d'insertion n'en représentent qu'une partie.

Le placement direct, s'adresse aux personnes ayant des capacités sociales et professionnelles, et un projet professionnel, auxquelles il peut être apporté une réponse par une offre de placement, soit directement, soit différée légèrement dans le temps, après avoir effectué par exemple quelques opérations de recherche active d'emploi.

La guidance tout au long du parcours est organisée de manière proportionnée, et décroît en intensité à mesure que l'autonomie du demandeur d'emploi augmente.

Relèvent du DOCUP Objectif 3 Wallonie – Bruxelles les actions liées à la Formation professionnelle, à savoir :

L'accueil du demandeur de formation, le bilan de compétences et la détermination de

l'orientation professionnelle

Sous la responsabilité de Bruxelles Formation, ce bilan consiste en un ensemble des tests techniques et cognitifs requis pour examiner le niveau du demandeur de formation et déterminer s'il peut avoir accès sans aucune réserve aux formations existantes (internes ou conventionnées) ou si des étapes de remédiation préalables sont nécessaires. Au cours d'un entretien plus approfondi centré sur la motivation et les desiderata formationnels du demandeur de formation, ces tests sont analysés avec l'intéressé. Les résultats et l'entretien, avec le pédagogue déterminent le contenu de l'avis technico-pédagogique concernant l'étape suivante à mettre en œuvre (entrée en formation, remise à niveau, préformation, ; etc.)

Le bilan de compétences peut aussi participer d'une démarche plus complète qui vise, selon les besoins des personnes, des actions spécifiques d'information et de documentation (notamment sur l'offre de formation) ainsi que des actions de remobilisation socioprofessionnelle, avec, en perspective, des stages d'initiation et d'immersion professionnelle permettant de déterminer l'orientation professionnelle des demandeurs de formation.

Les actions de transition professionnelle

La transition professionnelle s'adresse à des personnes ayant des capacités sociales et professionnelles, et un projet professionnel, mais dont les compétences doivent être complétées par une formation généralement de courte durée et ciblée sur un domaine précis (reconversion, recyclage professionnel) ou dont l'accès à l'emploi nécessite une action de recherche active d'emploi (organisée par les instances régionales)

Les actions d'insertion socio-professionnelle

L'insertion socioprofessionnelle s'adresse aux personnes n'ayant, au départ, pas ou peu de capacités professionnelles ni de capacités sociales, et par conséquent pas de projet professionnel, public souvent très fragilisé, généralement sans projet de vie et en situation d'exclusion

Certaines des actions de transition et d'insertion peuvent être réalisées dans le cadre de l'accord entre Bruxelles Formation et l'enseignement de promotion sociale. Dans ce cas ; le financement public provient conjointement de la Communauté Française (enseignement de promotion sociale) et de la Commission Communautaire française (Bruxelles Formation). Les modalités du cofinancement européen sont réglées au cas par cas, en application de l'accord avec l'Enseignement de promotion sociale et en tous cas empêchent les doubles financements européens.

D'autre part, les modalités de concertation établies entre les entités sur l'initiative du Gouvernement fédéral pour répondre aux exigences de l'U.E. en ce qui concerne la mise en œuvre du PAN constituent une garantie supplémentaire de ce que ces actions ne font pas l'objet d'un double financement, ni sur le plan national, ni sur le plan européen. Une Cellule de cohérence sera d'ailleurs créée à cet effet. Chaque autorité responsable y désignera un expert. Cette Cellule sera notamment chargée de la coordination de l'évaluation de l'impact du FSE sur les mesures faisant partie du PAN, et de la coordination des évaluations réalisées par les différentes autorités pour les programmes dont elles assurent la gestion.

Enfin, les groupes de coordination mis en place en Région de Bruxelles-Capitale entre les autorités et administrations responsables de la mise en œuvre des actions cofinancées dans les DOCUPS Objectif 3 RBC et T, et dans le DOCUP Objectif 2, renforceront également la coordination entre ces actions, et éviteront tout risque de double emploi.

ANNEXE 2 : LE DISPOSITIF DU PARCOURS D'INSERTION EN WALLONIE

La Commission européenne a introduit depuis le 1^{er} janvier 1997 la notion de Parcours d'Insertion dans les conditions d'éligibilité des projets introduits au Fonds Social Européen en Belgique.

I. Les étapes.

Le Parcours d'Insertion Wallon a fait l'objet d'une décision du Gouvernement Wallon lors de sa séance du 6 février 1997. Cette décision est le résultat d'une concertation entre les autorités wallonnes et celles de la Communauté Française.

La mise en place du dispositif a été confiée au Ministre ayant l'Emploi et la Formation professionnelle dans ses attributions, en collaboration avec les autres Ministres compétents.

L'objet du Parcours d'Insertion est d'augmenter la performance de l'ensemble du processus de formation par la mise en place d'un dispositif de coordination entre opérateurs tout en distinguant la nature de leur intervention.

Le Parcours d'Insertion tel que défini par cette décision s'organise en 4 étapes (qui ne constituent pas nécessairement un continuum) :

- 1.- Socialisation - Structuration
- 2.- Mise à niveau – Préqualification – Orientation.
- 3.- Formation qualifiante
- 4.- Transition à l'emploi

Une action de coordination – régulation est également prévue dans le dispositif.

II. Le dispositif

La charte du parcours d'Insertion a été signée par plus de 500 opérateurs wallons de formation – insertion le 15 mai 1997.

La signature de cette charte engage:

- d'une part, le Gouvernement vis-à-vis des partenaires du parcours d'insertion à garantir que leur adhésion à cette Charte et leur participation active au dispositif leur assurent l'accès aux conditions d'éligibilité du parcours d'insertion auprès des autorités européennes ;

- d'autre part, les opérateurs de formation - insertion à participer activement à la mise œuvre des six axes de régulations suivants :

1. Mise en relation annuelle de l'offre par rapport aux besoins sous-régionaux du marché de l'emploi et des publics.
2. Transparence de l'offre et diffusion de l'information en faveur des personnes et des opérateurs de terrain.
3. Suivi des parcours des personnes.
4. Coordination sous-régionale des opérateurs et développement des passerelles.
5. Évaluation externe.
6. Écoute structurée des « usagers ».

III. La mise en œuvre du parcours d'insertion

1. Mise en relation annuelle de l'offre par rapport aux besoins sous-régionaux du marché de l'emploi et des publics.

Il s'agit de réguler l'offre en fonction des besoins sous-régionaux. Chaque année, tous les partenaires du Parcours d'Insertion transmettent leurs plans annuels de formation au Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation de leur ressort. Le Comité subrégional émet alors, un diagnostic d'opportunité des actions en regard des besoins du marché de l'emploi et des publics.

2. Transparence de l'offre et diffusion de l'information en faveur des personnes et des opérateurs de terrain.

Les Carrefours Formation sont des outils d'information et de conseil.

Les Carrefours Formation sont régis par :

- une **Convention-Cadre** signée le 15 janvier 1998 par l'ensemble des partenaires soit le Ministre du Budget et des finances, de l'Emploi et de la Formation ; le FOREM ; l'Enseignement de Promotion social représenté par les fédérations des Pouvoirs Organisateur ; l'IFPME ; l'AWIPH ; l'Interfédération des EFT-OISP ;

- une **Charte d'animation pédagogique**, définissant les missions confiées aux animateurs pédagogiques ;

- un **règlement d'Ordre Intérieur (ROI)**.

10 Carrefours Formation ont donc été créés dans toute la Wallonie :

1. Mons
2. La Louvière
3. Charleroi
4. Tournai-Mouscron
5. Namur
6. Libramont
7. Liège
8. Wavre-Tubize
9. Verviers
10. Huy

Il a été décidé de constituer **une banque de données exhaustives des formations programmées au niveau sous-régional**.

Dans le but d'une part de donner aux CSEF les informations leur permettant d'avoir une vue exhaustive des actions de formation - insertion programmées dans leur zone géographique de compétence et d'autre part de constituer une banque de données homogène au niveau de chaque Carrefour Formation, mise à disposition de tout opérateur et de la population, chaque opérateur devra introduire les informations relatives aux actions de formation - insertion qu'il prévoit d'organiser.

3. Suivi des parcours des personnes.

Organiser un suivi des personnes sous forme d'un document de suivi et de traçabilité reprenant les informations individuelles de l'entrée à la fin du parcours. Ce document devrait suivre le stagiaire tout au long du processus.

Deux types d'actions sont programmés :

1. Chaque opérateur participant au Parcours d'Insertion au niveau de sa sous-région devra tenir un dossier individuel pour tout stagiaire s'inscrivant dans le Parcours d'Insertion. Ce document est **propriété de l'opérateur** et devra comprendre au moins les informations suivantes (*document commun de suivi*): la situation du stagiaire, les orientations, stages, certifications, durées, suivi etc. ; une information précise quant aux dates d'entrées, aux durées, aux statuts en cours de formation.

2. Chaque stagiaire possédera un document individuel, **propriété exclusive du stagiaire**, qui serait une sorte de *portefeuille de compétences acquises* et devrait au moins contenir les informations suivantes : type de formation suivie, lieu, compétences acquises, suites envisagées.

4. Coordination sous-régionale des opérateurs et développement des passerelles.

Les Commissions Sous-régionales de Coordination du Parcours d'Insertion (CSRC)

Le rôle de ces Commissions est d'encourager les coordinations locales en favorisant toutes les coordinations utiles entre opérateurs en vue de développer les passerelles entre eux et la création de filières multiopérateurs.

Elles sont composées de représentants mandatés des principaux organismes de formations.

Une **circulaire ministérielle du 18 août 1997** définit les missions, les modalités de fonctionnement, la composition et le calendrier de base des Commissions Sous Régionale de Coordination du Parcours d'Insertion.

Ces Commissions relèvent des Comités subrégionaux de l'Emploi et de la Formation. Les agents-relais FSE (cofinancés par le FSE dans le cadre des Objectifs 1 ou 3) sont affectés à ½ temps en vue d'assurer le secrétariat de ces Commissions et un budget annuel de 10 millions a été approuvé par la Région Wallonne afin de soutenir les CSEF dans le cadre du Parcours d'Insertion.

Un Règlement d'Ordre Intérieur (ROI) commun à l'ensemble des Commissions a été rédigé en concertation avec ces différentes Commissions. Il fait partie intégrante d'une **Circulaire Ministérielle** relative au Parcours d'insertion envoyée le 3 juillet 1998 aux CSEF.

Cette circulaire complète celle du 18 août 1997. Elle a pour objet de préciser les modalités de fonctionnement des Commissions sous-régionales de coordination relatives à :

- la composition des Commissions et l'agrément de leurs membres ;
- l'utilisation des budgets spécifiques au Parcours d'Insertion octroyés aux CSEF ;
- le Règlement d'Ordre Intérieur des CSRC.

Toutes les Commissions ont démarré leurs activités fin de l'année 1997 ou au tout début de l'année 1998.

Les CSRC ont six missions essentielles à mettre en œuvre (cfr. Circulaire du 18 août 1997):

1. Établir une meilleure connaissance mutuelle entre opérateurs et créer entre eux des contacts de terrain ;
2. Développer des passerelles concrètes entre opérateurs ;
3. Dégager des filières et favoriser leur mise en place ;
4. Créer des conditions locales en vue d'une meilleure gestion des parcours individuels, particulièrement pour les personnes dont l'itinéraire demande l'intervention de divers opérateurs et une synchronisation ;
5. Organiser sous-régionalement l'axe participation et citoyenneté du dispositif du Parcours d'Insertion en liaison étroite avec le Comité subrégional pour le volet collectif de cet axe ;
6. Favoriser la transparence de l'offre de formation, notamment par une articulation étroite avec les Carrefours Formation.

5. Évaluation externe.

Le suivi et l'évaluation des démarches engagées pour la mise en œuvre du **Parcours d'Insertion** constituent un enjeu fondamental. De même, l'analyse particulière de la mise en œuvre du Parcours d'Insertion dans le Hainaut constituera une étude de cas particulièrement pertinente sous l'angle de la question de l'intégration des dimensions économiques et sociales de l'accès à l'emploi.

L'objectif poursuivi par cet axe est d'intégrer dans le fonctionnement même des Commissions sous-régionales de coordination des opérateurs une culture d'évaluation permanente.

6. Écoute structurée des « usagers ».

Les décisions des Gouvernements wallon et de la Communauté française, et en lien avec la participation et l'implication active des stagiaires dans le dispositif du parcours d'insertion, il est prévu que :

- Les partenaires du parcours d'insertion s'engagent à mettre en œuvre sur chaque site de formation, un dispositif de concertation périodique avec les stagiaires portant sur l'ensemble des conditions de déroulement de leur formation et de leur parcours. Les commissions de coordination des formations seront chargées de vérifier et de soutenir ce développement auprès des partenaires du parcours d'insertion.

- Sous l'égide des Comités sub-régionaux de l'emploi et de la formation, les commissions seront chargées de créer dans leur sous-région une Commission de concertation entre opérateurs de formation et des représentants de stagiaires. L'objectif de cette démarche vise à créer une communication organisée et structurelle entre les organismes et les personnes qui suivent un parcours d'insertion. Ce dispositif doit garantir une meilleure écoute des problèmes rencontrés par les personnes à l'occasion de leur démarche. Il constitue un lieu de parole organisé et de citoyenneté dont le caractère indispensable ne doit pas être démontré.

L'objectif visé est de solliciter l'avis des usagers du Parcours d'Insertion sur le dispositif lui-même, soit :

- sur les charnières du dispositif : accueil ; passerelles ; délais d'attente ; communication des informations ; transparence de l'offre etc. ;
- sur des projets : le vécu du stagiaire.

Toutes les étapes du Parcours d'Insertion doivent être représentées par des usagers, en ce compris ceux qui n'ont pas encore débuté le processus (usagers issus des listes d'attente).

Le développement de l'axe « Participation et Citoyenneté » constitue une des missions des Commissions sous-régionales de Coordination.

Une **circulaire ministérielle** donnant des instructions relatives à l'utilisation des budgets et à l'organisation de cette participation et citoyenneté est parvenue aux CSEF le 3 juillet 1998.

Parallèlement au travail des différentes CSRC, la Cellule FSE a lancé un appel d'offre ayant abouti à la publication d'un ouvrage relatif à *« l'inventaire des pratiques de participation des stagiaires dans le dispositif du Parcours d'Insertion »*, auprès de différents centres spécialisés dans ces matières. Cet inventaire des pratiques ainsi constitué est soumis aux CSRC qui l'utilisent pour susciter les débats en leur sein.

ANNEXE 3 : MODALITES DE GESTION, SUIVI, CONTROLE ET EVALUATION DES ACTIONS COFINANCEES PAR LE FONDS SOCIAL EUROPEEN

Cette annexe a pour objet de donner une vue transversale des modalités de gestion, suivi, contrôle et évaluation des actions cofinancées par le FSE, en cohérence avec les modalités prévues dans le cadre de chacun des Docups présentant des actions du FSE.

1. Structure de gestion du Fonds social européen

Par l'Accord de coopération du 02/09/1998, les Gouvernements de la Région wallonne et de la Communauté française et le Collège de la Commission communautaire française ont affirmé leur volonté de gérer conjointement les aides européennes octroyées à ces autorités dans le domaine des ressources humaines. La Cellule FSE de la Communauté française est la structure de suivi opérationnelle des actions cofinancées par le Fonds social européen.

Les décrets de la Communauté française du 5 mai 1999, de la Région wallonne du 1^{er} avril 1999 et de la Commission communautaire française du 22 avril 1999 ont approuvé l'Accord de Coopération en question et ont créé l'Agence FSE qui reprendra les droits et obligations de la Cellule FSE.

La Cellule FSE est ainsi l'organe de gestion et d'exécution des décisions relatives au Fonds social européen. Elle assure la gestion administrative et comptable, le suivi et le contrôle des programmes francophones et actions émergeant aux crédits du FSE. Elle vérifie et contrôle l'application de la réglementation européenne et belge relative à ces matières.

Elle est l'autorité de paiement des crédits FSE. Ainsi, elle réceptionne les fonds FSE sur des comptes bancaires spécifiques et assure les paiements directement aux bénéficiaires finals.

Elle assure la certification factuelle et comptable à la Commission européenne via une liaison informatique des différents documents administratifs et financiers qui permettent à la Commission européenne d'effectuer les paiements intermédiaires.

La structure est financée par les trois autorités et bénéficie également de l'assistance technique de l'Union européenne dans le cadre des différents programmes mis en œuvre.

Elle est composée d'un pôle de direction, de deux services transversaux couvrant les aspects pédagogiques, financiers et informatique et de quatre services techniques en charge des dossiers relevant des différents programmes européens.

2. Autorité de paiement des crédits du FSE

La Cellule FSE est l'autorité de paiement des crédits FSE. Ainsi, elle réceptionne les fonds FSE sur des comptes bancaires spécifiques et assure les paiements directement aux bénéficiaires finals.

3. Structure de coordination

La Cellule FSE est une structure de coordination.

La coordination s'effectue à plusieurs niveaux :

a) au niveau des actions financées par le Fonds social européen (voir ci-après)

b) au niveau des autres administrations gestionnaires des fonds structurels en Belgique :

- pour l'objectif 3 : avec le niveau fédéral (Cellule de Cohérence), la Région de Bruxelles-Capitale, et la Communauté germanophone ;

- au niveau du Docup Objectif 1 transitoire et des Docups objectif 2 en Région wallonne car la Cellule FSE est également gestionnaire des fonds FSE de ces programmes et collabore avec les administrations gestionnaires du Feder, du Feoga et de l'Ifop ;

- au niveau des initiatives communautaires par le même principe de gestion administrative de l'initiative Equal par la Cellule FSE qui intègre la structure d'appui.

c) au niveau des administrations gestionnaires de cofinancements publics belges apportés aux actions soutenues par le FSE : celle-ci s'organise via une instance appelée «coordination administrative » composée de la Cellule FSE et des administrations fonctionnelles. Elle a un triple rôle :

- la confirmation des engagements des cofinancements publics ;
- l'harmonisation des contrôles ;
- le constat d'éventuelles irrégularités au sens européen du terme.

4. Tâches de la Cellule (Agence) FSE

A chacun des stades de mise en œuvre des actions ressources humaines du programme, le rôle de la Cellule FSE est successivement :

- de participer à la rédaction des plans et au suivi de celui-ci jusqu'à la décision sur les Docups ;
- d'organiser l'appel à projets ;
- de réaliser l'analyse et l'expertise des dossiers introduits au FSE ;
- de participer aux Task Forces liées aux Docups ;
- de procurer un soutien méthodologique et une information aux opérateurs ;
- d'assurer la gestion des dossiers (documents comptables, paiements, suivi de la mise en œuvre de l'action, modifications) une fois la décision d'octroi prise par les Gouvernements, selon la décision des Gouvernements du 20 mai 1997 portant approbation des modalités de gestion et procédures de décision dans le cadre des dossiers relevant du Fonds social européen. A noter que de nouvelles modalités de gestion sont en cours d'élaboration pour les applications 2000-2006. Elles sont explicitées ci-après ;
- d'assurer l'animation des mesures du programme ;
- de vérifier que les mesures de publicité du Fonds social européen sont bien assurées au niveau des opérations financées ;
- d'assurer l'intégration et la cohérence du programme avec la stratégie européenne pour l'emploi, les lignes directrices et le Plan d'action national pour l'emploi ;
- de mener les inspections sur le terrain conformément aux décisions des Gouvernements du 9 décembre 1996 portant sur l'inventaire des mesures en vigueur et des techniques de contrôle pratiquées par la Cellule FSE et sur les procédures de communication des irrégularités en cette matière, et du 6 avril 1998 portant sur le contrôle financier des opérations financées par les fonds structurels européens conformément au Règlement (CE) n°2064/97 de la Commission européenne du 15 octobre 1997

Sont ainsi assurées les tâches suivantes :

- la rédaction du plan en collaboration avec les Gouvernements ;
- la commande et le suivi de l'évaluation ex ante ;
- l'introduction de la demande de concours du Fonds social européen auprès de la Commission européenne (D.G. Emploi et affaires sociales -EMPL) ;

- l'organisation de l'appel aux candidatures par la presse et par des séances d'information;
- l'information et le conseil aux promoteurs candidats;
- la réception des candidatures;
- l'analyse de celles-ci;
- la participation aux Task Forces mises en place par les Gouvernements;
- la notification des décisions prises par les Gouvernements;
- le suivi opérationnel des actions : indicateurs de réalisation (voir détail ci-après)
- le contrôle des documents (rapports, états des dépenses, etc.) demandés aux opérateurs;
- les visites méthodologiques aux projets;
- la tenue d'une base de données sur la mise en œuvre des projets;
- l'enregistrement des dépenses;
- l'ordonnement des fonds européens aux opérateurs;
- l'envoi des certifications de dépenses à la Commission européenne, notamment via la liaison informatique avec la Commission européenne (D.G.EMPL) en parallèle avec le traitement informatique interne qui reprend l'ensemble des étapes de gestion et de suivi financier des dossiers;
- la rédaction de rapports sur la mise en œuvre des mesures du FSE, semestriels à destination du Comité de suivi et annuels pour répondre à l'exigence européenne;
- la vérification sur place (au siège des opérateurs) des renseignements communiqués par les opérateurs dans les rapports et les certifications de dépenses et des mesures de publicité assurées au niveau des opérations financées;
- l'établissement de rapports sur les inspections réalisées et suivi de ceux-ci;
- le secrétariat du Comité de suivi du Docup,
- l'animation des actions et mesures relevant du Fonds social européen (voir détail ci-après).

5. Le suivi opérationnel des actions

Le suivi opérationnel des actions assuré par la Cellule FSE est réalisé au travers de trois outils :

- une base de données

A l'instar de la programmation 1994-1999, une base de données sera constituée à la fois pour le suivi des actions et les paiements. Une nouvelle matrice de base de données sera élaborée, différente de celle existante afin d'intégrer les nouvelles modalités prévues par la programmation 2000-2006. Cette base servira pour toute la durée de la programmation.

C'est cette base qui fournira les données globalisées à la fois financières et de réalisation, à transmettre à la Commission européenne via le système informatique reliant la D.G.EMPL à l'ensemble des États membres.

- le suivi des indicateurs

En dehors de l'aspect pédagogique et comptable des actions, un suivi sera réalisé au niveau des indicateurs de mise en œuvre des actions. Il s'agira, au travers des rapports d'activité semestriels qui seront demandés aux opérateurs, de récolter les indicateurs chiffrés de réalisation des actions. Ainsi, les informations nécessaires seront globalisées et analysées afin de suivre l'évolution de la mise en œuvre des actions et de s'assurer que les projets et les mesures atteignent bien les objectifs fixés par le Docup.

Les indicateurs utilisés seront ceux mentionnés par le Docup ou le complément de programmation. Une méthodologie devra préalablement être mise au point et une information spécifique sera apportée aux opérateurs afin de que ceux-ci puissent de la meilleure manière qui soit, récolter de manière régulière et communiquer les données.

Les indicateurs seront intégrés dans la base de données à mettre au point pour le suivi des actions 2000-2006.

Les informations qui ne pourraient être obtenues de la part des opérateurs feront, ainsi que prévu dans le Docup, l'objet d'études à commander par appel d'offre selon les règles en vigueur dans les marchés publics.

- un plan d'animation et de communication

Des initiatives sont actuellement prises par la Cellule FSE et seront renouvelées au cours de la programmation, telles que :

- la rédaction de rapports d'activité sur les programmes des ressources humaines la confection de vidéos sur les actions du FSE ;
- l'organisation de séminaires thématiques ;
- des articles dans la presse à destination de la population ;
- un site Internet (en voie de finalisation).

Il est proposé de compléter ces initiatives par :

- un forum de discussion sur le site Internet ouvert à tous ;
- un système permettant de télécharger les demandes des opérateurs directement du site Internet (en cours de réalisation) ;
- l'ajout au Centre de Ressources (en préparation) des produits issus des projets de tous les programmes ;
- d'une brochure de présentation du co-financement du FSE dans les différents programmes ;
- une newsletter FSE diffusée à tous les opérateurs et les partenaires publics et privés ainsi qu'europeens, présentant notamment des exemples de réussite, des renseignements d'ordre pratique, des contributions d'organismes, etc.
- des tables rondes d'opérateurs sur base thématique ;
- la constitution d'un groupe de référents. Il est en effet souhaité, à moyen terme, que plusieurs agents de la Cellule FSE se spécialisent dans certains thèmes et deviennent le référent en la matière. Plusieurs thèmes sont proposés : le partenariat, la participation et les relations avec les entreprises, le parcours d'insertion, l'égalité des chances entre hommes et femmes, le développement local.

Une personne sera particulièrement chargée d'assurer l'intégration et la cohérence du Docup avec la stratégie européenne pour l'emploi, les lignes directrices et le Plan d'action national pour l'emploi. Elle assumera également la contribution francophone à la Cellule de cohérence belge liée au plan d'action national pour l'emploi et aux travaux de celle-ci.

6. Un système de comptabilité spécifique des transactions FSE

La Cellule FSE dispose d'un système informatique de gestion qui est spécifique aux projets du FSE. Il reprend toutes les informations relatives à un projet, et à un programme tout au long de la vie de ceux-ci.

L'identification des projets est déterminée par un code et par un nom de projet. Une base de données spécifique pour la programmation 2000-2006 est en cours de constitution.

7. Appel aux projets dans le cadre des DOCUP's

Les actions suivantes sont prévues et réalisées :

- les plans sont mis à disposition de la population via le site Internet de la Région wallonne ;
- un dossier présentant de manière plus pédagogique les actions éligibles aux différents programmes est rédigé et envoyé à tous les opérateurs agréés et à tous ceux qui en ont fait la demande ;

- trois appels à projets sont prévus : le premier en janvier/février 2000 pour les candidatures 2000-2001, en juin 2001 pour les candidatures 2002-2003 et en juin 2003 pour les candidatures 2004-2006 ;
- les appels à projets sont réalisés par une information aux promoteurs agréés, par des appels dans la presse générale et par l'organisation de conférences.

8. Schéma de mise en œuvre d'un projet éligible au FSE

Un schéma de mise en œuvre d'un projet FSE avait été établi pour la période de programmation 1994-1999 et soumis à l'avis de la Commission européenne. La décision du Gouvernement de la Communauté française du 20/05/1997 l'avait approuvé.

Cependant, ce schéma et ces modalités doivent être adaptés suite aux nouvelles décisions prises dans le cadre de la programmation 2000-2006 :

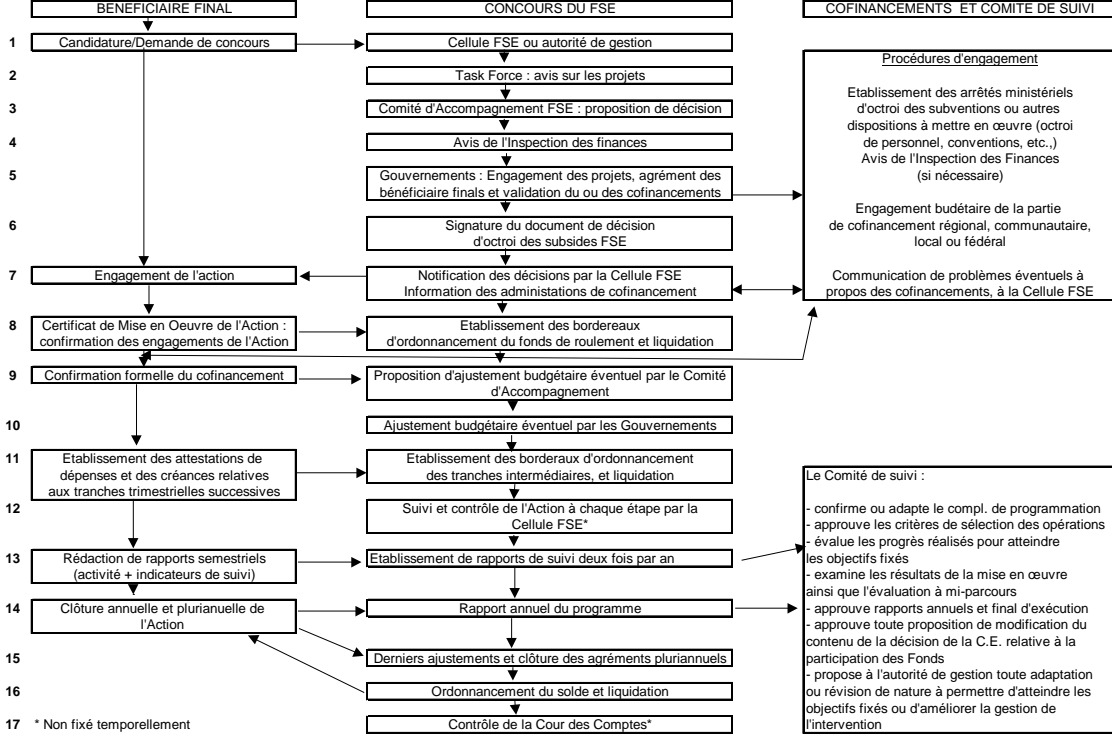
1. les nouvelles compétences et modalités d'organisation du Comité de suivi telles que le prévoit l'article 35 du Règlement (CE) N°1260/1999. En effet, antérieurement, le Comité de suivi était créé dans le cadre d'un partenariat et en vertu d'un accord entre l'État membre et la Commission. La Commission européenne était membre à part entière des Comités de suivi instaurés en Belgique francophone et disposait à ce titre d'une voix délibérative. Par ailleurs, dans les faits, le Comité de suivi chargé de la mise en œuvre de l'intervention se prononçait sur les projets et décidait de l'affectation des fonds.
Dorénavant, le Règlement prévoit explicitement que la Commission européenne participe aux travaux du Comité de suivi avec voix consultative. Ainsi, les Gouvernements ont décidé que la décision sur les projets revenait aux Gouvernements dans les compétences respectives de chacun. Les décisions des Gouvernements sont préparées par un comité de pilotage composé des représentants des différents ministres concernés.
2. Les Gouvernements ont décidé de créer, dans le cadre d'une nouvelle procédure de sélection des projets des fonds structurels, de mettre en place une « Task Force » par programme. Cette instance est chargée d'émettre un avis sur l'ensemble des dossiers qu'elle remet au Comité de pilotage, ainsi que de définir les critères de sélection des projets.

Cette Task Force est composée

- ◆ d'un consultant à recruter par appel d'offres,
- ◆ de professeurs d'universités,
- ◆ de représentants de l'industrie (spécifiquement pour l'objectif 1),
- ◆ et des administrations de coordination des fonds structurels européens.

3. Les projets seront agréés sur une base pluriannuelle et non plus annuelle (voir point suivant).

En fonction de ces modifications, un nouveau schéma de mise en œuvre d'un projet FSE est établi. L'explication de chacune des étapes est jointe au présent document.



9. Modalités de contrôle du bénéficiaire final : l'agrément du projet, l'agrément du bénéficiaire final, le concours du FSE, les rapports et documents comptables, les paiements

Les nouvelles modalités de gestion du FSE proposées à partir de la programmation 2000, modifient pour l'essentiel les modalités de contrôle du bénéficiaire final. Celles-ci se trouvent dans la décision du 09/12/1996 du Gouvernement de la Communauté française. Les modalités d'inspection restent quant à elles entièrement d'application (voir ci-après).

La motivation de cette modification provient des nouvelles méthodes de gestion financière que la Commission européenne appliquera aux États membres. Une autre explication est le souhait constant de simplifier les démarches administratives auxquelles sont soumis les opérateurs.

Ainsi cinq points sont à épingle au niveau des modifications proposées au niveau des modalités de gestion des dossiers du FSE.

Premièrement, l'agrément du projet, deuxièmement, l'agrément du bénéficiaire final, troisièmement, le concours du FSE, quatrièmement, les rapports et documents comptables et enfin les paiements.

1°) L'agrément du projet

Un projet peut être défini comme une action ou un ensemble d'actions de même nature, dont l'objectif est identique et qui s'insèrent dans une même mesure d'un Docup.

Durant la programmation 1994-1999, l'agrément au FSE était annuel. Un dossier devait être introduit chaque année.

Pour 2000-2006, l'agrément sera pluriannuel et sera fonction des appels d'offres. Trois appels d'offre seront organisés pour le FSE, trois périodes d'agrément seront donc possibles : 2000-2001, 2002-2003 et enfin 2004-2006. Les dossiers seront donc pluriannuel et répartis en deux périodes de deux ans et une période de trois ans, après la révision à mi-parcours du Docup prévue par la Commission européenne pour 2004.

Il reste possible pour des opérateurs de demander l'agrément d'un projet pour une durée inférieure.

Le processus de décision est prévu tous les six mois.

2°) L'agrément du bénéficiaire final

Antérieurement, l'agrément du bénéficiaire final relevait de la compétence du Comité de suivi. A partir de 2000, ce sera de la compétence des Gouvernements concernés.

Le Règlement (CE) N°1260/1999 définit dans son article 9 le bénéficiaire final comme «les organismes et les entreprises, publics ou privés, responsables de la commande des opérations. »

Dans ce cadre, il s'agira de définir pour les opérateurs structurés en centres le ou les bénéficiaires finals par rapport aux «promoteurs » que constituent les coordinations. C'est le cas notamment pour l'IFPME, l'AWIPH, l'enseignement de promotion sociale, l'EHR.

En effet, la sous-traitance n'est pas encouragée et l'on parlera plutôt de rôle de coordination vis-à-vis d'actions réalisées dans des régions ou sous-régions.

3°) Le concours du FSE

Le concours agréé sera également pluriannuel et suivra l'agrément de l'action, donc pour 2000-2001, 2002-2003 et 2004-2006.

En vertu du principe d'additionnalité, l'apport des interventions publiques belges présentées dans la décision devra être confirmé dès que possible.

Les modalités de confirmation des interventions publiques se feront sous la même forme que précédemment, à savoir, la présentation d'une attestation par l'opérateur pour chacune des sources de cofinancement.

Mais, afin d'accélérer le système, les administrations apportant le cofinancement recevront un exemplaire des fiches réalisées par la Cellule FSE pour chacun des projets et mentionnant toutes les informations sur le cofinancement indiqué dans le projet. Il sera alors demandé aux administrations d'attirer l'attention de la Cellule FSE ou des membres du Comité d'Accompagnement sur l'un ou l'autre projet, en cas de problème ou d'interrogation et, ce, dans un délai à définir par exemple 3 mois. A défaut de réponse, les projets pourront être mis en œuvre et les paiements effectués.

Les opérateurs devront fournir ces attestations confirmées par les administrations de cofinancement, à deux ou trois moments de l'agrément :

- une première attestation en même temps que la certification des dépenses du 4^e trimestre de l'agrément (pour un agrément théorique de 8 trimestres - pour le 1^{er} appel d'offres, il s'agira du 4^e trimestre 2000) ;
- une deuxième attestation en même temps que la certification des dépenses du 7^e trimestre de l'agrément (pour un agrément théorique de 8 trimestres - pour le 1^{er} appel d'offres, il s'agira du 3^{ème} trimestre 2001);
- une troisième attestation pour l'appel d'offres 2004-2006 en même temps que la certification des dépenses du 11^e trimestre de l'agrément (agrément théorique de 12 trimestres)

Entre-temps, le projet pourra se dérouler et le bénéficiaire final pourra bénéficier de versements. En cas de problème annoncé par les administrations de cofinancement, le projet pourrait faire l'objet d'une suspension.

L'agrément sera octroyé en Euro.

4°) Les rapports et documents comptables

Les organismes agréés devront établir et communiquer : un certificat de mise en œuvre de l'action

- des états de dépenses trimestriels
- des rapports d'activité semestriels
- des rapports de clôture annuels (d'activité et financier) annuels.

Ces documents serviront au suivi des dossiers mais également à l'information du Comité de suivi et à la rédaction des rapports d'activités annuels des interventions demandés par l'Union européenne.

Ils seront en outre la base des paiements.

Un des souhaits à l'origine des modifications dans les rapports et documents comptables est de pouvoir fournir aux opérateurs agréés et dès l'agrément, l'ensemble des documents qu'ils devront communiquer à la Cellule FSE durant la vie de leur projet. Ainsi, les opérateurs connaîtront à l'avance les échéances de rentrée des documents et leur contenu. Ce système est de nature à faciliter la gestion tant de l'opérateur que de l'administration et à réduire les retards dans la transmission des documents. Étant donné l'importance de disposer des documents et de tous les opérateurs dans les délais prescrits, tant pour ces derniers que pour la Cellule FSE, des sanctions pourront être prévues.

- a) Le Certificat de mise en œuvre est le document par lequel l'opérateur informe la Cellule FSE que l'action a débuté. Il donne lieu au versement d'un fonds de roulement de 20% du montant agréé en faveur de certains opérateurs (voir point suivant relatif aux paiements).
- b) Les états de dépenses trimestriels représentent un élément nouveau dans la gestion des projets du FSE. Ils ont pour objet de permettre à l'opérateur de faire connaître à l'administration l'état régulier de ses dépenses. Ce dernier devra davantage tenir à jour sa comptabilité, sachant que tous les opérateurs ne sont pas soumis au Plan comptable minimal normalisé ou ne sont pas informatisés même si ces derniers ne représentent plus qu'une minorité.

Ces documents doivent être libellés en Euro.

Ces états de dépenses trimestriels sont à transmettre à la Cellule FSE dans le mois qui suit le trimestre. Donc en avril pour le 1^{er} trimestre, en juillet pour le 2^{ème} trimestre, en octobre pour le 3^{ème} trimestre et en janvier de l'année qui suit pour le 4^{ème} trimestre. Pour l'appel d'offres 2000-2001 et en tenant compte d'une décision sur les projets en juin 2000, 6 états de dépenses trimestriels seront demandés, le 1^{er} étant celui d'octobre 2000 (incluant les dépenses depuis le début du projet), jusque janvier 2002. Pour les appels d'offres suivants, respectivement 8 et 12 états de dépenses trimestriels seront demandés pour autant que les décisions soient opérationnelles au 1^{er} janvier de la première année de l'appel d'offres.

Ces attestations doivent porter sur des dépenses réelles mais minimales. Cela signifie qu'en fonction du système comptable interne de chaque organisation, il n'est pas nécessairement obligatoire de reprendre les dépenses du trimestre jusqu'au dernier franc mais, au minimum de comptabiliser la majeure partie des dépenses. Cela est relativement simple pour les dépenses récurrentes de type salaire, amortissement de matériel, frais de fonctionnement, etc.

C'est la date de paiement qui est à prendre en compte pour l'imputation trimestrielle. Les dépenses à imputer doivent donc être acquittées.

Ces états de dépenses sont accompagnés d'une déclaration de créance qui permet à la Cellule FSE, le cas échéant, d'effectuer un versement (voir point suivant relatif aux paiements).

- c) Les rapports d'activités semestriels sont destinés à rassembler les informations destinées au Comité de suivi. Ces rapports d'activités seront relativement concis et porteront, d'une part, sur une présentation des activités intermédiaires, d'autre part, sur les données quantitatives des indicateurs. En effet, les exigences de la Commission européenne en matière d'indicateurs de suivi et de réalisation sont plus importantes qu'antérieurement. Ainsi, chaque opérateur sera amené à chiffrer des indicateurs. Ceux-ci seront ceux définis dans le Docup et dans le complément de programmation pour chacune des mesures. Ces données agrégées pourront ensuite être présentées lors des Comités de suivi. Ces données permettront également d'évaluer l'état d'avancement des actions et la conformité à l'agrément.
- d) Le rapport de clôture annuel enfin reprend le dossier antérieurement intitulé «dossier de solde ». Il comporte une partie de rapport détaillé d'activité ainsi qu'une partie comptable qui reprend le récapitulatif des factures et dépenses encourues par l'opérateur durant l'année. Ce dossier peut servir de base aux inspections auprès du siège de l'opérateur. Il doit être libellé en Euro.

5°) Les paiements

Durant la programmation 1994-1999, trois paiements en moyenne étaient effectués pour les actions d'une année et, ce, tant de la Commission européenne vers l'État membre que de l'État membre vers les opérateurs : une première avance de 50% du montant réservé, une deuxième avance de maximum 30% du montant réservé tenant compte des dépenses effectuées et enfin, le solde après la clôture du dossier et sur base des dépenses finales.

Dans le cadre des nouveaux règlements des fonds structurels, la Commission européenne a modifié les principes de sa gestion financière. De nouvelles procédures adaptées au système européen prévu pour 2000-2006 sont donc proposées.

Les grands principes sont les suivants :

- la Commission européenne versera aux États membres un fonds de roulement au début des programmes. Ce fonds de roulement équivaut à 7% du total de l'intervention financière du Docup. Il sera de plus versé en deux fois. 3,5% en 2000 et 3,5 % en 2001.

C'est deux fois moins que les fonds reçus en 1994. A titre d'exemple, la 1^{ère} avance objectif 1 versée en 2000 représentait quelque 7,4% des budgets FSE prévus. Ce taux passait à 8,3% en objectif 3.

- La Commission européenne procédera ensuite au remboursement des sommes dépensées et certifiées par l'État membre.

En effet, les États membres sont invités à introduire en moyenne trois fois par an auprès de la Commission européenne, un décompte des crédits dépensés au niveau du Docup. C'est pour cette raison, notamment, que des états de dépenses trimestriels seront demandés aux opérateurs. C'est par ce système que les dépenses effectuées seront récoltées, additionnées et pourront être communiquées à la Commission européenne qui en remboursera le montant. Ainsi, une trésorerie pourra être apportée régulièrement à l'État membre qui pourra, à son tour, effectuer sans tarder, les paiements aux opérateurs agréés.

Le total cumulé des paiements intermédiaires et du fonds de roulement versé pour une intervention ne peut s'élever au maximum qu'à 95% de la participation des fonds à l'intervention.

- La Commission européenne paiera enfin le solde au terme de la programmation 2000-2006 après clôture des dépenses et approbation des rapports d'activité.

Ce nouveau système européen entraîne une modification dans la gestion des paiements en faveur des projets. En effet, les fonds mis à disposition de la Cellule FSE seront moindres dès le départ, il importe donc de trouver des solutions pour effectuer les paiements aux opérateurs sans mettre en péril leurs actions par des retards dus au manque de trésorerie.

C'est pourquoi, sur base de tests, le système suivant a été construit.

Les opérateurs vont être distingués en deux groupes.

- A. le premier groupe comprend les organismes qui bénéficient d'un budget mis à disposition par les autorités partenaires aux programmes à savoir la Région wallonne, la Communauté française et, pour l'objectif 3 et Equal, la Cocof. Ceux-ci disposent d'un budget et peuvent donc facilement préfinancer leurs actions.
- B. le second groupe comprend tous les autres opérateurs. Ceux-ci ne disposent pas de trésorerie suffisante pour préfinancer leurs actions.

Groupe A

Des accords bilatéraux seront conclus entre les opérateurs concernés et la Cellule FSE ou le Comité d'Accompagnement pour déterminer les modalités de paiements. Le souhait est de limiter le nombre de versements à un seul par an par exemple en fin d'année.

Les opérateurs concernés sont, de manière non exhaustive : le Forem, l'Ifpme, l'enseignement de Promotion sociale, l'enseignement technique et professionnel dont l'enseignement à Horaire réduit, l'Awiph, l'Ibfpf.

Groupe B

1. Un fonds de roulement sera versé dès l'agrément du projet et la confirmation du concours FSE. Ce fonds de roulement équivaldra à 20% des crédits européens agréés pour 2000-2001. Une déclaration de créance accompagnant le certificat de mise en œuvre de l'action permettra le paiement.
2. Ensuite, le montant des dépenses trimestrielles attestées dans les états de dépenses trimestriels sera remboursé, et ce, pour autant que 90% au moins des crédits déjà versés aient été dépensés. A défaut, le paiement est reporté à l'état trimestriel suivant.

Ces états de dépenses sont accompagnés d'une déclaration de créance qui permettent à la Cellule FSE d'effectuer le paiement.

Les paiements intermédiaires cumulés au fonds de roulement ne peuvent dépasser 95% du montant réservé.

3. Le solde, de maximum 5%, est payé après analyse du dossier de clôture de l'action agréée et en fonction des dépenses effectuées.

Les mises en liquidation dépendront également des rapports d'activité semestriels et annuels ainsi que des contrôles sur place.

10 Information et publicité

La Cellule FSE a dans ses missions l'obligation de vérifier que les mesures de publicité du Fonds social européen sont bien assurées au niveau des opérations financées. Les documents administratifs mis à disposition des opérateurs explicitent l'objet. Lors des contrôles effectués auprès des opérateurs, la Cellule FSE vérifie que les mesures de publicité sont bien prises.

Par ailleurs, la Cellule FSE mettra en œuvre un plan d'animation et de communication décrit ci-avant.

11 Les contrôles

Procédures

Un système de contrôle est mis en place. Il est défini dans la décision du Gouvernement de la Communauté française du 9 décembre 1996 portant approbation de l'inventaire des mesures en vigueur et des techniques de contrôle pratiquées par la Cellule FSE ainsi que de la communication des irrégularités et doit être modifié pour intégrer les nouvelles modalités de gestion de la programmation 2000-2006.

L'organisation du contrôle se fait comme suit :

- la Cellule FSE est structurée en un pôle de direction, deux services transversaux et quatre équipes techniques ;
- les équipes techniques assurent la gestion quotidienne, le suivi et le contrôle des actions relevant des différentes formes d'intervention.
- Au sein de chacune des différentes équipes, hormis la fonction de coordinateur, chaque agent de niveau 1 et 2 a des fonctions conjointes de gestionnaire et d'inspecteur, étant entendu qu'un agent ne peut être à la fois gestionnaire et inspecteur d'un même dossier ou organisme. Cette procédure garantit l'indépendance des deux fonctions relativement à un même dossier ou organisme.
- En vue de garantir, au sein des équipes fonctionnelles, une gestion et un contrôle harmonisés de chaque dossier, un premier service transversal est chargé de la coordination méthodologique. Il assure plus particulièrement la formalisation et la normalisation des procédures de gestion et de contrôle y compris en matière de doubles emplois éventuels. Il est également chargé du contrôle de l'application de ces règles par les équipes techniques.

Nature et portée des contrôles

Le contrôle est de trois types :

- a) contrôle des documents administratifs : à chaque étape du projet c'est-à-dire dès le début de l'action via le Certificat de Mise en Œuvre de l'Action, tous les trimestres au niveau financier par les certifications trimestrielles de dépenses, tous les semestres au niveau de l'activité et des indicateurs de suivi et de réalisation, tous les exercices enfin, au niveau d'une clôture financière des dépenses et sur base d'un rapport général d'activité.
- b) contrôle sur place : la détermination des projets qui font l'objet d'une visite d'inspection repose sur trois critères :
 - les nouveaux dossiers : ils devront faire l'objet d'une inspection ;
 - les dossiers pour lesquels un problème a été identifié par le gestionnaire ;
 - les dossiers repris dans l'échantillon : en fonction du nombre de dossiers repris dans les deux premières catégories, un échantillon aléatoire, sera défini, de manière telle que le nombre ne peut être inférieur à 5% du nombre total de dossiers repris dans un programme. L'échantillon est établi selon la méthode du « HIT ECU » similaire à celle utilisée par la Cour des Comptes européenne pour effectuer son échantillonnage annuel.

Chaque inspection fait l'objet d'un rapport circonstancié, sur base d'un formulaire standard qui est joint au dossier de l'organisme.

Dans le cas où l'inspection sur place détecterait des erreurs ou manquements aux règles en vigueur, le suivi donné peut être de deux types :

- un règlement administratif pouvant donner lieu à un ajustement des montants attribués et, le cas échéant, à la suspension de tout paiement et ou à la récupération des montants indus par compensation ou remboursement ;
- en application des réglementations belges et européennes, une notification aux instances appropriées.

Portée des contrôles : Les contrôles et inspections sur place peuvent concerner :

- les livres et documents budgétaires et comptables ainsi que les pièces justificatives afférentes (fiches de paie, factures, comptes bancaires, ...) ;
- le contrôle de la nature du volume et de la conformité des activités développées ;
- l'exécution financière et physique des projets subsidiés.

Ainsi que formulé dans le Vade Mecum transmis aux opérateurs (en voie de reformulation pour 2000-2006), les documents qui doivent être disponibles sur place concernent :

- le dossier de présentation de l'action ;
- les dossiers individuels des stagiaires ;
- les dossiers individuels du personnel ;
- les documents comptables ;
- les pièces justificatives des dépenses ;
- les preuves de paiement.

c) Contrôle externe

La Cour des Comptes exerce son contrôle comme suit : elle peut contrôler la comptabilité sur place, se faire fournir en tout temps, tous documents justificatifs, états, renseignements et éclaircissements relatifs aux recettes

Les autorités francophones ont réalisé et transmis à la Commission européenne un inventaire exhaustif des dispositions de contrôle existantes pour l'ensemble des fonds structurels.

12 Prévention, détection et correction des irrégularités

Une procédure de communication régulière à l'OLAF des cas d'irrégularité au sens du Règlement 1681/94 du 11 juillet 1994 a été instaurée.

Elle est la suivante :

a) Une coordination administrative est organisée par la Cellule FSE afin de renforcer la coordination avec les administrations fonctionnelles (apportant le cofinancement). Celle-ci assure, entre autres, le constat d'éventuelles irrégularités au sens européen du terme.

b) Le Comité d'Accompagnement général FSE est chargé de se prononcer sur les cas d'irrégularités à communiquer à l'OLAF, sur base des constats et propositions formulées par la Cellule FSE.

A cette fin, la Cellule FSE établit une fiche d'analyse du dossier incriminé. Lorsque la décision de notification est arrêtée par le Comité d'Accompagnement général, la fiche-type proposée par l'OLAF est complétée par la Cellule.

c) Le Ministre des Relations internationales est chargé d'assurer la communication des fiches d'irrégularités au Ministre Fédéral des Affaires étrangères, et, pour information à la Représentation Permanente du Royaume de Belgique auprès de l'Union européenne.

Par ailleurs, le Ministre Fédéral des Affaires étrangères organise tous les trimestres des réunions de coordination au niveau belge au cours desquelles les cas à notifier, les compléments de cas ou encore les procédures sont présentées.

Enfin, la Cellule FSE est représentée au sein du groupe de travail inter-administrations de la Région wallonne chargé des cas d'irrégularité au niveau du Feder, du Feoga et de l'Ifop, afin d'assurer l'information des décisions prises en matière de FSE.

13 Déclaration finale sur la validité des demandes et la régularité des opérations

En application du règlement (CE) n° 2064/97 de la Commission du 15 octobre 1997 concernant le contrôle financier effectué par les États membres sur les opérations cofinancées par les Fonds structurels, un contrat d'administration a été signé le 7 septembre 1998, entre le Gouvernement wallon et le Gouvernement de la Communauté française, d'une part, et le Corps de l'Inspection des Finances, d'autre part, pour l'exécution d'une mission d'audit des systèmes de gestion et de contrôle des programmes cofinancés par les Fonds structurels européens (FEDER, FSE, FEOGA et IFOP).

L'Inspection des Finances assume la responsabilité de la déclaration visée à l'article 8 du Règlement 2064/97, qui fait la synthèse des conclusions des contrôles effectués les années précédentes et se prononce sur la validité de la demande de versement du paiement final du concours européen ainsi que sur la légalité et la régularité des opérations concernées par le certificat final des dépenses, relatif au DOCUP.

Pour la programmation 2000-2006 et dans la mesure où le règlement (CE) n°2064/97 sera toujours d'application, un nouveau contrat ou un avenant au contrat pourra être conclu pour assurer les missions en question.

14 Évaluation

Une évaluation à mi-parcours sera organisée à l'initiative de l'Etat membre et proposée au Comité de suivi. Un appel d'offres sera organisé selon les règles en vigueur dans les marchés publics afin de commander à un organisme extérieur de l'administration gestionnaire du FSE une évaluation à mi-parcours. Un Comité d'accompagnement ou encore comité technique de pilotage de l'évaluation sera mis en œuvre. La Commission européenne sera activement associée à ses travaux.

Pour les programmes pluri-fonds, l'évaluation est à la fois conjointe avec les autres fonds structurels et spécifique au FSE dans la logique de la cohérence avec la stratégie européenne pour l'emploi et les lignes directrices.

Les Ressources humaines font par ailleurs l'objet d'une évaluation ex ante et ex post en collaboration avec la Commission européenne.

Annexe 4 : présentation du schéma de la mise en œuvre d'un projet

BASE PLURIANNUELLE

PRESENTATION DE CHAQUE ETAPE

1. Le bénéficiaire final introduit auprès de la Cellule FSE ou auprès de l'autorité de gestion, une demande de concours ou une fiche de candidature au Fonds social européen dans le cadre d'un programme défini.

2. Chaque demande de concours ou candidature est soumise à la Task Force. Celle-ci est composée :

- d'un consultant (à recruter par appel d'offres)
- de professeurs d'universités
- le cas échéant de représentants de l'industrie
- de la ou des administrations de coordination des fonds structurels européens concernés

La Task Force a pour mission :

- de juger de l'éligibilité des projets présentés en regard de la réglementation européenne
- de recommander aux Gouvernements des critères d'acceptation des projets
- de procéder à un suivi permanent de l'exécution du Docup

3. Cette demande est présentée au Comité d'Accompagnement des Programmes FSE prévu par l'article 5§1 de l'Accord de Coopération.

Celui-ci examine les demandes et établit des propositions de décision qu'il remet aux Gouvernements.

4. Chaque proposition de décision du Comité d'Accompagnement, accompagnée de l'avis de la Task Force, est soumise à l'avis de l'Inspection des Finances. Celui-ci porte sur la conformité avec les dispositions européennes, les agréments spécifiques aux règles régionales ou communautaires font par ailleurs l'objet d'instructions et d'avis spécifiques.

L'Inspection des Finances remet son avis aux Gouvernements concernés.

5. Les projets sont soumis aux Gouvernements en principe au minimum deux fois par an. Ceux-ci statuent sur les projets et agrément les bénéficiaires finals, chacun dans leur sphère de compétence.

La décision peut être de trois types :

a) Un engagement complet de l'action :

- le contenu de l'action est agréé : il est éligible au point de vue européen et conforme aux priorités régionales ou communautaires.
- le cofinancement est garanti : l'action est couverte par les dispositions spécifiques de chaque opérateur. (ex : L'action s'inscrit dans le cadre du contrat de gestion ou assimilé des institutionnels para-régionaux et fait l'objet d'une décision spécifique d'affectation budgétaire par action des organes de gestion de ces organismes (Forem, IBFFP, Institut des Classes moyennes, AWIPH...), l'action est le prolongement d'activités engagées par les départements (Enseignement de promotion sociale, Enseignement à horaire réduit, Enseignement supérieur) ou couvertes par des engagements pluriannuels (Programme de résorption du chômage, DGTR (chercheurs), conventions pluriannuelles, agréments pluriannuels).
L'action fait l'objet d'une subvention spécifique ayant déjà fait l'objet d'un engagement budgétaire (action programmée dans le budget des CPAS, convention spécifique).
- le concours du FSE est conforme aux dispositions fixées par les règlements européens ou par les Comités de suivi.

→Notification : engagement au niveau de l'opérateur

b) Un engagement conditionnel de l'action :

(engagement sous réserve de remplir des conditions relatives au cofinancement public et/ou de rencontrer des critères définis par le Comité de suivi (critères de sélection contenus dans le complément de programmation)

- Le cofinancement est validé mais doit encore faire l'objet d'une décision formelle d'engagement au niveau budgétaire en fonction des dispositions propres à chaque type de financement (décision spécifique d'affectation budgétaire par action des organes de gestion, de conventions/subventions spécifiques à finaliser)
- L'organisme doit rencontrer des critères de sélection complémentaires fixés.

Le niveau de vérification se situe à un stade technique ; cette situation ne nécessite pas une nouvelle décision des Gouvernements ni un examen par le Comité d'accompagnement, hormis pour acter une confirmation ou éventuellement une révision de l'intervention européenne à la baisse pour un éventuel ajustement.

→Notification : engagement de principe au niveau de l'opérateur, le montant annoncé devant être confirmé ultérieurement en fonction et éventuellement au prorata des engagements formels des cofinancements, ou de la preuve de la réponse aux conditions complémentaires.

N.B. : dans le cadre de certains secteurs, les actions se situent dans un cadre mixte de type a) et b) : les Gouvernements décident de la suite à réserver pour chaque situation particulière.

c) Un agrément de principe sur l'action sans engagement financier autre que les montants fixés par projet au niveau des Gouvernements et éventuellement autres réserves fixées par, les Gouvernements ou par le Comité de suivi (suspens conditionnel) :

Une réservation de crédits est effectuée par les Gouvernements. Une décision définitive par action est reportée à des séances ultérieures des Gouvernements. Dès décision, les dossiers concernés font l'objet d'un reclassement en catégorie a) ou b).

→Notification : de la tenue en suspens et nouvelle instruction les Gouvernements sur base du montant FSE réservé par projet. Ces actions seront réexaminées par les Gouvernements pour l'octroi d'un concours FSE.

6. Un document de décision est établi et signé par les délégués des deux ou trois gouvernements en fonction du programme européen concerné et à chaque fois les Gouvernements statuent. Il reprend chaque décision particulière sur les actions prises par les Gouvernements et ce tant pour les trois types de décisions visées au point 3 que pour les décisions de report et de refus, dûment motivées. Les documents de décision sont transmis pour suivi conforme par le Ministre chargé de la coordination des programmes pour le Fonds social européen, à la Cellule FSE.

7. Lorsque la décision est effective, selon les trois types de situations visées au point 3 :

La Cellule FSE notifie les décisions :

- a) Pour les décisions de type a), la Cellule FSE notifie, au bénéficiaire final l'agrément de l'action et l'engagement du concours européen.
- b) Pour les décisions de type b), la Cellule FSE notifie au bénéficiaire final l'agrément de l'action et un montant d'engagement conditionnel ainsi que les motifs des réserves émises. Il est laissé à l'organisme un délai fixé par les Gouvernements qui ne pourra dépasser six mois pour présenter les documents qui permettent de lever les réserves. A défaut, le dossier est représenté au Comité d'accompagnement puis aux Gouvernements qui statuent sur le retrait d'agrément.
- c) Pour les dossiers ayant fait l'objet d'une décision de type c), la Cellule FSE notifie au bénéficiaire final la tenue en suspens de l'action ainsi que les motifs ayant prévalu à la décision. Ces projets sont présentés à nouveau au Comité d'accompagnement puis aux Gouvernements dès que des éléments nouveaux permettent d'effectuer l'engagement du concours FSE pour l'action.

Au niveau du bénéficiaire final :

Ceux qui ont reçu la notification d'un engagement ferme, soit les organismes agréés pour des actions relevant des catégories a) ou b) doivent engager l'action dans les limites de la période d'engagement concernée (Modalités d'engagement du personnel, de sélection des stagiaires, des autres moyens à développer dans le cadre du contenu de l'action s'il s'agit d'une action de formation, ou d'autres moyens à mettre en œuvre dans les autres types de dossiers).

Les cofinancements tels que validés par les Gouvernements sont communiqués aux administrations fonctionnelles afin de les informer des décisions prises au niveau du FSE. Elles sont ensuite chargées de communiquer à la Cellule FSE tout problème qui apparaîtrait au niveau du cofinancement, et ce, dans les meilleurs délais, avant la mise en œuvre des projets.

8. Au niveau du bénéficiaire final :

Pour les actions de type a ou b, le bénéficiaire final met en œuvre l'action. Il confirme à la Cellule FSE l'engagement de l'action par un Certificat de Mise en Œuvre de l'Action.

La Cellule FSE établit les bordereaux d'ordonnancement du fonds de roulement correspondant à 20% du montant réservé pour certains organismes appelés de type B, c'est-à-dire pour les opérateurs ne bénéficiant pas d'un budget mis à disposition par une des autorités responsables de l'intervention. Pour les opérateurs de type A, bénéficiant de ce type de budget, les paiements sont établis en fonction d'accords bilatéraux avec ces derniers.

9. Le bénéficiaire final communique à la Cellule FSE les attestations de cofinancement public dûment complétées et confirmées par les administrations fonctionnelles.

Ces documents doivent être fournis à deux ou trois moments de l'agrément :

- une première attestation au plus tard en même temps que la certification des dépenses du 4^e trimestre de l'agrément portant théoriquement sur 8 trimestres. Pour le 1^{er} appel d'offres, il s'agira du 4^e trimestre 2000;
- une deuxième attestation au plus tard en même temps que la certification des dépenses du 7^e trimestre de l'agrément portant théoriquement sur 8 trimestres. Pour le 1^{er} appel d'offres, il s'agira du 3^e trimestre 2001;
- une troisième attestation pour l'appel d'offre 2004-2006 au plus tard en même temps que la certification des dépenses du 11^e trimestre de l'agrément portant théoriquement sur 12 trimestres.

En fonction des montants des cofinancements confirmés, le Comité d'Accompagnement examine les ajustements éventuels d'agrément.

10. Les Gouvernements statuent sur des ajustements éventuels d'agrément.

11. Le bénéficiaire final introduit à la Cellule FSE, les déclarations de créance relatives à chacune des tranches de financement. Des attestations de dépenses trimestrielles reprennent l'état des dépenses minimales effectuées durant chaque trimestre, à remettre à la fin du mois qui suit le trimestre.

La Cellule FSE établit les bordereaux d'ordonnancement des tranches intermédiaires du concours européen et met en liquidation celles-ci pour autant que la Commission ait libéré ces tranches. Pour les opérateurs de type B, les montants mis en liquidation correspondent à la dépenses effectuée durant le trimestre pour autant que les dépenses s'élèvent à minimum 90% des fonds déjà versés.. Pour les opérateurs de type A, les paiements sont établis en fonction d'accords bilatéraux avec ces derniers. La somme des montants intermédiaires versés s'élève à maximum 95% de l'agrément

12. La Cellule FSE procède au suivi et au contrôle de l'action à chacune de ses étapes. Ce contrôle est éventuellement réalisé en collaboration avec les administrations fonctionnelles.

Pour ces aspects de contrôle, mais aussi pour rencontrer la problématique de communication des irrégularités et de manière générale, pour améliorer la circulation de l'information et assurer une mise en place et un fonctionnement plus efficaces du dispositif, un organe de coordination administrative comprenant des représentants de chaque Administration fonctionnelle se réunira à l'initiative de la Cellule FSE.

13. Au niveau du bénéficiaire final :

Celui-ci établit un rapport semestriel sur les activités menées. Ce rapport porte de manière synthétique sur les activités réalisées et communique les chiffres relatifs à une série d'indicateurs physiques de réalisation et de résultats selon une grille demandée par la Cellule FSE.

Au niveau de la Cellule FSE :

Elle établit des rapports de mise en œuvre de l'intervention deux fois par an à destination du comité de suivi qui est chargé notamment d'évaluer les progrès réalisés pour atteindre les objectifs fixés.

14. Au niveau du bénéficiaire final :

Le bénéficiaire final envoie à la Cellule FSE le document de clôture annuel-puis un rapport de clôture de l'agrément.

Sur base des rapports annuels de tous les bénéficiaires finals, la Cellule FSE établit un rapport annuel pour chaque programme.

Ce rapport est soumis au Comité de suivi qui est chargé de l'approuver.

15. Sur base des documents de clôture pluriannuels, sont opérés les derniers ajustements financiers.

16. La Cellule FSE rédige les bordereaux d'ordonnancement de la dernière tranche du concours FSE et effectue la mise en liquidation.

17. La cour des comptes effectue son contrôle selon les modalités qui lui sont propres. La Cellule FSE établit à son attention les remises annuelles des comptes et lui communique le rapport d'activité sur les programmes FSE qu'elle rédige de manière pluriannuelle.
