

FONDS SOCIAL EUROPÉEN 2000-2006

E Q U A L

PROGRAMME D'INITIATIVE COMMUNAUTAIRE

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	4
PREMIERE PARTIE : CONTEXTE ET ELEMENTS DE DIAGNOSTIC	7
I.1 - ANALYSE DU CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EN FRANCE.....	7
a) <i>Le contexte économique et social</i>	7
b) <i>L'aménagement du territoire</i>	9
c) <i>La création d'entreprises</i>	10
d) <i>L'emploi</i>	12
e) <i>Le chômage</i>	12
f) <i>Le vieillissement de la population active</i>	14
I.2 - DESCRIPTION DE LA SITUATION ACTUELLE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION ET D'INÉGALITÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	16
a) <i>Les femmes</i>	16
b) <i>Les jeunes</i>	18
c) <i>Les salariés les moins qualifiés</i>	20
d) <i>Les plus de 50 ans</i>	22
e) <i>Les chômeurs de longue durée</i>	23
f) <i>Les handicapés</i>	24
g) <i>Les populations issues de l'immigration et les étrangers</i>	25
h) <i>Des zones territoriales concentrant difficultés et inégalités</i>	26
i) <i>Les difficultés spécifiques aux départements d'outre-mer</i>	27
j) <i>Les demandeurs d'asile</i>	28
I.3 - LES ACQUIS D'ADAPT ET EMPLOI.....	31
DEUXIEME PARTIE : PRINCIPES ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES	44
II.1 - LE PRINCIPE DE PARTENARIAT	44
a) <i>Les partenariats de développement (PDD)</i>	44
b) <i>Un partenariat diversifié et actif conforté par une mise en œuvre de l'Initiative déconcentrée et formatrice</i>	46
c) <i>Le principe de partenariat appliqué à la coopération transnationale entre PDD</i>	49
d) <i>Le principe de partenariat entre États membres et la Commission : diffusion et évaluation</i>	50
II.2 - LA CONCENTRATION	52
II.3 - LA VALEUR AJOUTÉE	53
II.4 - L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	55
II.5 - LA VISIBILITÉ.....	57
II.6 - LA COMPLÉMENTARITÉ ENTRE EQUAL ET LES AUTRES INSTRUMENTS COMMUNAUTAIRES.....	58
II.7 - UNE BONNE ARTICULATION ENTRE LES ACTIONS 1, 2 ET 3	60
II.8 - DES STRATÉGIES D'ENCADREMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME, D'ANIMATION, DE CAPITALISATION ET DE DISSÉMINATION DYNAMIQUES, QUALITATIVES ET CONTRIBUANT À GARANTIR UN IMPACT MAXIMUM.....	65
a) <i>Un Comité national de suivi, participant activement à l'animation du programme</i>	65
b) <i>Des comités de sélection (national et régional) aux activités élargies</i>	65
c) <i>Une Action 4 dans laquelle l'assistance technique est utilisée dans des fonctions d'appui à la mise en œuvre du programme</i>	66
d) <i>Une charte qui sera le garant de la qualité du programme</i>	66
TROISIEME PARTIE : LES THEMES RETENUS	68
III.1 - THÈME A : ACCÈS AU MARCHÉ DE L'EMPLOI	73
III.2 - THÈME B : LUTTE CONTRE LE RACISME.....	83
III.3 - THÈME C : CRÉATION D'ENTREPRISES.....	93
III.4 - THÈME D : ÉCONOMIE SOCIALE.....	102
III.5 - THÈME E : FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE.....	110

III.6 - THÈME F : ADAPTATION DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS	120
III.7 - THÈME G : VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE.....	129
III.8 - AXE PRIORITAIRE 5 : DEMANDEURS D'ASILE	135
QUATRIEME PARTIE : LA MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE ET L'ASSISTANCE TECHNIQUE	142
IV.1 - LE SYSTÈME DE MISE EN ŒUVRE.....	144
a) <i>Dispositions d'exécution financière et de suivi applicables à l'intervention du FSE dans le cadre d'EQUAL</i>	<i>144</i>
b) <i>Le respect des règles communautaires en général et de la concurrence en particulier</i>	<i>152</i>
c) <i>Les modalités de suivi</i>	<i>153</i>
d) <i>L'évaluation.....</i>	<i>160</i>
e) <i>Le système de contrôle.....</i>	<i>169</i>
IV.2 - LA RÉALISATION DES APPELS À PROPOSITIONS ET LES RELATIONS CONTRACTUELLES AVEC LES PROMOTEURS	172
a) <i>Dispositions générales et articulation entre le niveau national et régional</i>	<i>172</i>
b) <i>L'Action 1</i>	<i>174</i>
c) <i>L'Action 2.....</i>	<i>182</i>
d) <i>L'Action 3.....</i>	<i>187</i>
IV.3 - L' ACTION 4 : L' ASSISTANCE TECHNIQUE	193
a) <i>Les missions et les dépenses d'assistance technique</i>	<i>194</i>
b) <i>La structuration et l'organisation de l'assistance technique</i>	<i>196</i>
IV.4 - LE SYSTÈME DE COMMUNICATION.....	198
a) <i>Les objectifs et les cibles de la communication</i>	<i>198</i>
b) <i>L'organisation générale du système de communication</i>	<i>198</i>
c) <i>La stratégie de communication.....</i>	<i>199</i>
d) <i>Le plan d'actions.....</i>	<i>200</i>
e) <i>Conception et réalisation d'outils spécifiques pour le lancement d'EQUAL en matière de communication</i>	<i>201</i>
IV.5 - LE COMPLÉMENT DE PROGRAMMATION.....	204
CINQUIEME PARTIE : PLAN DE FINANCEMENT	206
INTRODUCTION	206
V.1 - TABLEAU RÉCAPITULATIF GÉNÉRAL	208
V.2 - TABLEAUX FINANCIERS EQUAL FRANCE – PAR AXE PRIORITAIRE	210
V.3 - PLAN FINANCIER EQUAL (EN M EUROS) PAR ANNÉE	211
V.4 - PLAN FINANCIER EQUAL (EN M EUROS) PAR AXE PRIORITAIRE ET PAR ANNÉE, HORS AT	212
V.5 - PLAN FINANCIER EQUAL (EN M EUROS) PAR AXE PRIORITAIRE ET PAR ANNÉE,.....	213
MÉTROPOLE HORS AT	213
V.6 - PLAN FINANCIER EQUAL (EN M EUROS) PAR AXE PRIORITAIRE ET PAR ANNÉE, ZONES D'OBJECTIF 1 HORS AT	214
ANNEXES	215
ANNEXE I : TYPES D'INDICATEURS	216
ANNEXE II : DONNÉES À COLLECTER POUR LA BASE DE DONNÉES COMMUNE DE L'INITIATIVE EQUAL (BDCE)	217

AVANT-PROPOS

En s'appuyant fortement sur les valeurs transnationales et le processus de capitalisation inscrits dans la communication de la Commission européenne sur EQUAL¹, le programme proposé par la France pour cette Initiative se veut être un laboratoire d'innovation et d'expérimentation ayant valeur d'instrument politique pour lutter au plan national contre les discriminations et les inégalités dans le monde du travail.

Le projet de programme d'initiative communautaire est le fruit **d'un dispositif de concertation** :

- **élargi**. Les ministères, collectivités territoriales, partenaires sociaux, organisations non-gouvernementales, services déconcentrés ont été largement associés au processus d'élaboration.
- **participatif**. Un grand nombre de contributions écrites ont été produites, des réunions bilatérales spécifiques ont été organisées et enfin, trois réunions générales de concertation ont permis d'harmoniser les points de vue et d'en réaliser une synthèse.
- **progressif**. Le présent document a donné lieu à des versions successives à chaque fois discutées, amendées et enrichies pour respecter au mieux les intérêts de chacun et aboutir à un consensus général sur le texte.

Le projet de PIC concentre son action sur des priorités politiques bien ciblées, optimisant ainsi le rapport entre une dotation financière relativement modeste et des besoins d'innovation et d'expérimentation importants dont les résultats sont susceptibles d'être repris dans des mesures nationales conventionnelles ou dans la deuxième partie de la mise en œuvre de l'Objectif 3.

¹ Communication établissant les lignes directrices de l'initiative communautaire EQUAL (2000/C 127/02).

La première partie du PIC a pour objet d'émettre un diagnostic sur les grandes sources de discrimination du monde du travail et de cibler au mieux les principales victimes de ces inégalités. La deuxième partie décrit les principes et orientations stratégiques de la programmation d'EQUAL en France et constitue par là même la garantie de l'impact politique de l'Initiative. La troisième partie cible prioritairement les champs d'action des projets en paramétrant leurs dimensions innovantes et transnationales. Enfin, la quatrième partie explicite le mode de mise en œuvre du PIC en insistant sur le mode d'accompagnement et la dimension déconcentrée des opérations.

PREMIERE PARTIE :

CONTEXTE ET ELEMENTS DE DIAGNOSTIC

PREMIERE PARTIE : CONTEXTE ET ELEMENTS DE DIAGNOSTIC

I.1 - Analyse du contexte économique et social en France

a) Le contexte économique et social

Une croissance économique faible au début des années 1990

Dans la première partie des années 90, la France a connu un rythme de croissance faible, à peine supérieur à 1% en moyenne annuelle. Ce déficit de croissance était, en partie, imputable à une mauvaise coordination des politiques économiques en Europe continentale au début des années 90 et à un déficit de confiance des entreprises et des ménages en France.

La perspective de reprise significative de la croissance voit le jour à partir du milieu de l'année 1997.

Le retour de la croissance, amorcé à la mi-1997, s'est confirmé en 1998, 1999 et 2000 avec une progression du PIB total de 3,2% en moyenne annuelle, grâce à une vigoureuse progression de la demande intérieure. Celle-ci a été stimulée par la confiance retrouvée, la progression exceptionnelle du pouvoir d'achat des salariés (accrue par le transfert des cotisations maladie sur la contribution sociale généralisée en début d'année 1998), et les créations d'emplois.

Une croissance soutenue en 2000

Selon l'INSEE, la croissance sera de 3,2% en 2000. La contrepartie de la croissance actuelle est le développement de tensions soit sur la répartition de ses résultats, soit

sur le marché de l'emploi en raison de rigidités qui ne permettent pas une adaptation rapide aux besoins de main d'œuvre des entreprises. Celles-ci ne constitueraient pas cette année, sauf pour quelques branches dont la construction, un frein à l'activité. Ainsi, dans l'industrie, le taux d'utilisation des capacités de production n'aura pas encore atteint, à l'hiver, le maximum de la fin des années 1980.

Comme à chaque période d'amélioration de la conjoncture, des difficultés de recrutement apparaissent. Ces difficultés sont actuellement encore localisées dans des secteurs et des territoires très spécifiques. Elles recouvrent des situations qui peuvent être très diverses. Il peut s'agir de pénurie effective de main d'œuvre, concentrée sur certaines qualifications, de problèmes d'attractivité persistants pour certains types d'emplois ou de difficultés conjoncturelles liées à un redémarrage rapide de l'activité d'une branche ou l'implantation d'un site de production sur un territoire.

Perspectives de croissance pour 2001-2006

Les enquêtes de conjoncture menées par l'INSEE auprès des ménages montrent un niveau des anticipations des ménages très favorable. La vigueur de la consommation devrait se maintenir dans les prochains mois, d'autant plus que la bonne tenue du contexte européen semble se confirmer. La croissance actuelle devrait donc globalement se poursuivre en 2001.

De 2002 à 2006, il n'est pas encore possible d'élaborer des scénarios économiques précis. Dans la mesure où le potentiel de croissance de l'économie française est estimé entre 2,5% et 3%, nous pouvons seulement considérer que la France connaîtra en moyenne une croissance économique de cet ordre.

b) L'aménagement du territoire

En dépit d'une politique volontariste d'aménagement du territoire le redémarrage de la croissance ne profite pas encore totalement à l'ensemble du territoire national. Les zones rurales menacées de désertification, les quartiers périphériques de la plupart des grandes agglomérations, les bassins d'emploi en reconversion, n'en ressentent pas encore pleinement les effets.

En fonction du lieu de résidence de chacun, l'égalité des chances, notamment vis à vis de l'emploi, reste loin d'être effective.

Face à cette situation, le Conseil des Ministres du 29 juillet 1998 a souligné les quatre priorités de la Loi d'Orientation pour l'Aménagement et le Développement Durable du Territoire :

- la mobilisation des territoires et la réduction de leurs inégalités par la compensation des handicaps des zones rurales et des périphéries urbaines, et par l'orientation des aides économiques et des programmes d'équipement en faveur de l'emploi. La contribution et les spécificités du monde rural y sont reconnues et affirmées, la qualité de leur environnement et de leur organisation constituant un facteur de développement durable à mettre en valeur ;
- le développement des métropoles urbaines à vocation internationale, qui constituent le lieu principal d'insertion de la France dans la compétition économique européenne ;
- les fondements du développement durable par l'économie des ressources, l'amélioration de la qualité de l'environnement et des milieux naturels ;

- la consolidation de la décentralisation, au travers d'un partenariat accru entre l'Etat, qui fixe les règles et veille à l'équité et à l'unité, et les acteurs locaux, porteurs de projets et de diversité.

Dans ce cadre, les contrats d'agglomération, de pays et de ville ont tous pour objectif de répondre à ces enjeux.

À l'échelle des bassins de vie, il s'agit de remédier aux effets négatifs des mutations économiques qui, par le biais de l'accroissement de la mobilité professionnelle, sociale et géographique, risquent de déstructurer les réseaux de sociabilité, de nourrir l'exclusion et de renforcer les inégalités.

c) La création d'entreprises

En termes d'emplois, la création/reprise d'entreprises joue un rôle important puisqu'elle génère environ 500 000 emplois par an. Elle contribue aussi à consolider le lien social de proximité et à revivifier les zones rurales fragiles ou les quartiers difficiles, menacés par l'hémorragie des populations.

Les chiffres de la création

Le recul de la création d'entreprise depuis le début de la décennie est un réel sujet de préoccupation gouvernementale. La diminution du nombre d'entreprises créées depuis 1990 est de plus de 40 000.

Le tableau ci-dessous montre l'évolution de la création d'entreprises depuis 1989².

ANNEES	CREATIONS	REACTIVATIONS	REPRISES	TOTAL
1989	204 344	48 294	55 141	307 779
1990	195 223	51 383	54 921	301 627
1991	178 767	49 485	50 724	278 976
1992	172 696	51 993	49 953	274 642
1993	170 993	54 407	48 117	273 517
1994	183 822	60 700	49 663	294 185
1995	178 989	59 390	46 537	284 916
1996	171 686	57 611	46 034	275 331
1997	167 829	57 866	46 424	272 119
1998	166 190	55 776	44 480	266 446

Pour l'année 1998, la baisse constatée par rapport à 1997 est d'environ 5 000, soit 2,1% en moins.

Le problème de la capacité de notre pays à renouveler son tissu économique est clairement posé.

Rapportée à la population active, la situation de la France, comparativement à celle de nos voisins européens, est préoccupante : pour atteindre le taux du Royaume-Uni par exemple, il faudrait 3,5 millions d'entreprises en France et non 2,4 millions comme c'est le cas actuellement. Aujourd'hui, les défis qu'ont à relever les pouvoirs publics sont, d'une part de parvenir à inverser la tendance au déclin du nombre d'entreprises et, en même temps, de rendre ces jeunes entreprises aptes à s'adapter à un environnement difficile et à se développer. L'effort engagé par la France en matière de création d'entreprises doit donc être fortement poursuivi et amplifié.

² Sources : Secrétariat d'Etat chargé de l'Industrie

d) L'emploi

L'augmentation de l'emploi salarié marchand de plus de 380 000 postes en 1999 s'accélérait encore avec une hausse d'environ 500 000 emplois marchands en 2000. Ce dynamisme résulte de la vigueur de l'activité, ainsi que d'effets particulièrement importants de la réduction collective du temps de travail.

Ainsi, de septembre 1999 à septembre 2000, le secteur privé a créé 484 300 emplois. Tous les secteurs sont créateurs d'emploi. La contribution majoritaire à la croissance de l'emploi reste celle du tertiaire (+ 376 400 postes). L'industrie et la construction ont créé à peu près autant d'emplois au cours de ces douze mois (respectivement + 58 900 et + 49 000 postes).

En incluant les emplois non marchands et les emplois non-salariés, l'emploi total augmenterait de 2,4 % en 2000, après une hausse de 2 % en 1999. Ce sont donc au total 560 000 emplois qui seraient créés en 2000.

e) Le chômage

Le chômage au sens du BIT concerne 2 420 000 personnes en novembre 2000. Sur les douze derniers mois ce chiffre a baissé de 14,8%. Il avait culminé à plus de 3 200 000 à la mi-1997. Les chômeurs de longue durée ont commencé à décroître à partir de mi-1998 ; il y a 727 100 demandeurs d'emploi (DEFM 1) de plus d'un an en novembre 2000, contre 976 800 un an plus tôt.

Le nombre de chômeurs de très longue durée (plus de deux ans d'ancienneté) a, quant à lui, commencé à baisser à partir de septembre 1998. Fin novembre, ils sont 342 600 à être au chômage depuis plus de deux ans (DEFM 1), soit 129 900 de moins qu'un an plus tôt.

Le taux de chômage s'établit à 9,2 % en novembre 2000 contre 10,9% en novembre 1999. Ce taux avait atteint son maximum en juin 1997 (12,6%).

L'amélioration du chômage, qui bénéficie surtout aux hommes et aux jeunes, ne doit pas masquer la persistance de déséquilibres du marché du travail.

Les minima sociaux

Malgré les programmes successifs en leur faveur, la diminution du noyau dur du chômage de longue durée ne pourra être que progressive, même avec la reprise de la croissance. Ce processus d'exclusion du marché du travail explique le nombre élevé de bénéficiaires des " minima sociaux " : un million de ménages perçoivent le revenu minimum d'insertion (RMI), 400 000 personnes reçoivent l'allocation de solidarité (ASS) versée après épuisement des droits à l'allocation chômage. La résorption du chômage de longue durée est une priorité pour éviter que chômage et exclusion ne prennent un caractère permanent.

L'indemnisation du chômage

La part des chômeurs indemnisés dans l'ensemble des chômeurs dépasse à peine 50 % contre près des deux tiers au début de la décennie 90. L'allongement du chômage, les difficultés croissantes des chômeurs à retrouver du travail, et les décisions prises pour assurer l'équilibre du régime d'assurance chômage ont contribué à cette évolution.

f) Le vieillissement de la population active

Situation des actifs plus âgés

Les dispositifs de préretraite ont connu des évolutions importantes au cours de ces dernières années.

Si l'on comptabilise l'ensemble des mesures de retrait d'activité des salariés âgés, le nombre de personnes concernées a augmenté jusqu'en 1998 (ils étaient 200 000 fin 1995, et 290 000 fin 1998), il s'est ensuite stabilisé en 1999, puis a commencé à baisser en 2000 (270 000 en fin d'année 2000).

La baisse devrait se poursuivre en 2001. Face à ces évolutions des politiques de l'emploi et de l'ensemble du contexte (allongement de l'espérance de vie, entrée plus tardive sur le marché du travail ou encore risques de déséquilibre affectant les régimes de retraite), les actions en faveur du maintien dans l'emploi et du recrutement des plus âgés deviennent un enjeu important.

Evolution de la structure des actifs à partir de 2000

L'évolution de la population active est bien évidemment très dépendante des évolutions de la démographie. C'est l'arrivée progressive des générations du baby-boom à l'âge légal de la retraite (60 ans) qui devrait provoquer la décroissance de la population active à partir de 2006.

La population active devrait continuer à augmenter jusqu'en 2006 à un rythme de 124 000 par an de 2001 à 2005. A partir de 2006, le nombre d'actifs diminuerait constamment, d'abord de 20 000 par an jusqu'en 2011, puis cette baisse de la population active s'accentuerait encore.

Le développement de la scolarisation, qui a fortement contribué à baisser les taux d'activité des jeunes dans les 30 dernières années, devrait se stabiliser. En conséquence, la part des jeunes dans l'activité (en mars 2000, les jeunes de 15 à 25 ans représentent 8,5% des actifs) qui a constamment diminué ces dernières années devrait se stabiliser progressivement à partir de 2000.

I.2 - Description de la situation actuelle en matière de discrimination et d'inégalités sur le marché du travail

Plus que son ampleur (9,2 % en novembre 2000), les inégalités devant le chômage et sa durée constituent le principal problème que pose la situation actuelle du marché du travail. Le taux de chômage des cadres est environ trois fois plus faible que celui des employés et ouvriers (3,7 % contre 12,4 % en mars 2000), les personnels non qualifiés ou les étrangers sont encore beaucoup plus touchés (plus de 20 %).

La décrue globale du chômage bénéficie avant tout aux jeunes et aux hommes, et plus récemment aux chômeurs de longue durée ou de très longue durée. Elle a commencé à bénéficier aux chômeurs âgés à partir de la fin de l'année 1999. En dépit de ces améliorations récentes, la situation de ces catégories reste fragile et les politiques de l'emploi doivent renforcer les actions déjà engagées visant à corriger les déséquilibres qui affectent structurellement notre marché du travail : la situation la plus défavorable des femmes au regard du chômage, les difficultés d'insertion des jeunes, notamment les moins diplômés, sur le marché du travail, l'ampleur du chômage des salariés les moins qualifiés et les plus âgés, l'importance du chômage de longue durée et de celui des étrangers, la conjonction des difficultés pour les départements d'outre-mer, la situation des demandeurs d'asile qui reste très spécifique.

a) Les femmes

Les femmes ont structurellement un taux de chômage plus élevé.

L'écart entre le taux de chômage des hommes et celui des femmes s'est légèrement resserré depuis quinze ans, mais demeure de l'ordre de 3,5 points (en novembre 2000 : 7,8 % pour les hommes et 11 % pour les femmes). Les femmes profitent donc sensiblement moins que les hommes de la reprise.

Et alors qu'elles ne représentent que 44,6 % de la population active, elles représentent 51,6 % des chômeurs (DEFM 1) et 52,6 % des chômeurs de longue durée.

Ces données ne reflètent que partiellement la réalité, si l'on considère que les statistiques précédentes n'intègrent pas toutes les femmes souhaitant travailler.

En effet, nombre d'entre elles n'ont jamais travaillé ou ont interrompu leur activité pour raisons personnelles.

Or, une partie de cette population « dissuadée » par les difficultés du marché de l'emploi, ne se présente plus comme demandeur d'emploi effectif.

Par ailleurs, sur le marché du travail, les inégalités concernant les femmes ont parfois un caractère très accentué :

- sexué pour les emplois non-qualifiés et/ou précaires. Les chiffres de la France sont dans ce domaine très voisins de ceux de l'UE : 42% des femmes exercent un travail à temps partiel contre 6% pour les hommes,
- un niveau de rémunération plus faible que les hommes à qualifications égales,
- un accès plus limité aux postes à responsabilités et/ou statut supérieur.

Au regard de ces constats, les principaux facteurs socio-économiques créateurs de discriminations et d'inégalités pour les femmes résident dans :

- une insuffisance des structures de garde et de soins en termes de prix, qualité, densité,
- un cadre d'exercice de l'emploi trop rigide ou trop souvent précaire pour les femmes,

- un accès en général plus faible aux TIC tant sur le plan personnel que professionnel (or, les TIC sont porteurs de solutions pour le travail et la vie sociale des femmes),
- un accès plus réduit aux programmes d'insertion et de formation professionnelles et aux mesures d'aide à l'emploi.

Cependant, même si les signes de reprise ne vont pas systématiquement bénéficier aux femmes, il convient de noter que la pénurie d'actifs (vieillesse de la population, reprise, hausse de la durée de scolarisation), les besoins criants de main d'œuvre dans les secteurs traditionnellement les plus féminisés (santé, informatique, hôtellerie - restauration), le développement de services de proximité, présentent pour les femmes un espace de réduction des inégalités, certain et parfois prometteur.

Toutefois, ce potentiel ne pourra être pleinement exploité sans un assouplissement du cadre de vie et de travail, sans une conciliation entre la vie familiale et professionnelle.

b) Les jeunes

Le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans reste près de deux fois supérieur à celui des adultes (16,6 % de chômage pour les moins de 25 ans en novembre 2000 alors que le taux de chômage tous âges confondus est de 9,2 %), mais du fait de l'ampleur de la scolarisation, la part du chômage dans la classe d'âge correspondante est plus significative. Un jeune de moins de 25 ans sur seize est chômeur, proportion à peine supérieure à celle observée pour les adultes (en mars 2000, 6,1% des jeunes de 15 à 24 ans sont au chômage, 23,3% ont un emploi, 67,4% poursuivent leur scolarité et 3,1% sont des inactifs non scolarisés).

Les jeunes sans diplôme

La situation reste particulièrement difficile pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification, dont le risque de chômage est trois fois plus élevé que pour les diplômés. En outre, quel que soit le niveau de diplôme, les jeunes filles sont davantage que les garçons exposées au chômage.

C'est cette catégorie de jeunes qui est fortement concernée par la précarisation de l'emploi - 18,7% occupent de nouvelles formes d'emploi – à durée déterminée- contre 4 % chez les 30-49 ans.

Ce cadre particulièrement préoccupant pour les jeunes sans diplômes est essentiellement porté par quatre facteurs inducteurs d'inégalités :

- une scolarisation parfois longue mais non professionnalisante,
- des processus d'insertion –hors contrats aidés- pas assez efficaces,
- le caractère temporaire des mesures d'aide à l'emploi, qui peut être indirectement porteur de formes de précarité,
- l'accès insuffisant pour les jeunes aux mesures de création d'entreprises portées par des jeunes.

Cependant, combiné au succès de certaines mesures nationales (emplois-jeunes par exemple), la dynamique de reprise économique - si elle se confirme dans le temps - constitue et amorce un contexte plutôt favorable pour réduire les inégalités qui affectent ces publics sur le marché de l'emploi.

Parmi les éléments les plus favorables, notons la tendance à la pérennisation des emplois aidés, le potentiel d'emplois pour les jeunes qu'offrent les TIC et la nouvelle économie en général, le potentiel d'investissements que présentent les jeunes pour les entreprises compte tenu d'une pyramide des âges défavorable et

enfin, la pénurie de main d'œuvre qui apparaît dans certains secteurs (bâtiment, métiers de bouche et hôtellerie restauration, informatique...)

c) Les salariés les moins qualifiés

Même s'il s'est diffusé à l'ensemble de la population active au cours des années 90, le sous-emploi continue d'affecter particulièrement les salariés les moins qualifiés. Le taux de chômage des ouvriers reste environ trois fois supérieur à celui des cadres (12,4% chez les ouvriers et les employés contre 3,7% chez les cadres en mars 2000).

Le taux de chômage des personnes sans diplôme est de 16,2 % en 2000. Après avoir connu une constante augmentation jusqu'en début 1999 alors que le taux de chômage global avait commencé à baisser depuis la mi-1997.

Les moins qualifiés ne profitent donc de l'amélioration de la situation économique que plus tardivement par rapport aux autres catégories d'individus (tableau 2).

Tableau 2 : Taux de chômage¹ selon le diplôme en %

	1982	1985	1990	1995	1998	1999	2000
Sans diplôme ou CEP	8,4	11,9	13,1	16,5	17,4	17,9	16,2
BEPC, CAP ou BEP	6,9	9,8	8,4	10,7	11,1	11,1	9,4
Baccalauréat	5,3	6,6	6,3	10,1	11,0	10,7	8,9
Bac + 2	2,6	3,4	3,6	7,4	7,5	7,1	5,3
Diplôme d'études supérieures	3,3	3,3	3,3	6,9	6,8	6,3	5,7

1) Chômage au sens du BIT

Source : Insee, enquêtes Emploi

De plus, certains aspects du contexte économique, les formes de la reprise ne sont pas particulièrement favorables aux bas niveaux de qualification.

Au contraire, ils peuvent s'avérer être créateurs d'inégalités. Parmi les facteurs à risques, citons les TIC qui valorisent les diplômes et les compétences intellectuelles risquant alors d'accroître le fossé, le développement des process de masse et la concurrence des pays à bas niveaux de salaires qui marginalisent le principal atout professionnel de ces publics, à savoir le travail manuel à composante physique. Par ailleurs, le rythme sans cesse croissant des changements se heurte défavorablement à la faible mobilité ascendante et horizontale des hommes et des femmes peu ou pas qualifiés.

Dans ces conditions et même si la pénurie de main d'œuvre dans des secteurs ne réclamant pas apparemment un haut degré de qualification (BTP par exemple) est bien réelle, il n'est absolument pas certain que ce fait constitue une opportunité pour ces publics.

Dans tous les cas de figure, pour qu'ils profitent pleinement des quelques « niches d'emplois » possibles, il convient notamment de s'attaquer en amont aux risques d'exclusion totale –sociale et professionnelle- que présentent pour les bas niveaux de qualification, les TIC.

d) Les plus de 50 ans

Le taux de chômage des personnes de plus de 50 ans, qui s'établit à 7,8 % de la population active de cette classe d'âge en novembre 2000 n'a commencé à baisser que depuis la fin 1999 alors que le chômage baissait depuis la mi-1997. A la différence du passé, cette baisse ne résulte toutefois pas d'une augmentation des préretraites puisque les volumes de dispositifs de retrait d'activité sont en baisse, mais d'une amélioration de l'emploi des tranches d'âge concernées.

Si le niveau du taux de chômage des plus de 50 ans reste inférieur au taux de chômage moyen (7,8 % contre 9,2 %), c'est qu'il prend en compte les retraits précoces du marché du travail des salariés les plus âgés. La part des chômeurs de plus de 50 ans au chômage depuis plus d'un an continue de progresser, pour s'établir à 62% en mars 2000 (contre 40,1 % des chômeurs tous âges confondus).

Par ailleurs, au-delà de la situation des chômeurs de plus de 50 ans, le vieillissement généralisé de la pyramide des âges dans les entreprises et de la population salariée pose avec une grande acuité la situation de plus en plus paradoxale de ces publics : d'une part, ils quittent de plus en plus tôt la vie active, presque à la moitié de leur espérance de vie, d'autre part, des pénuries de main d'œuvre qualifiée et d'expérience apparaissent. C'est là une situation discriminante particulièrement préoccupante qu'il convient de commencer à traiter expérimentalement dans les meilleurs délais selon des mesures curatives ou

préventives susceptibles d'être transférées dans des démarches de « masses » et installées dans le temps.

e) Les chômeurs de longue durée

L'ancienneté moyenne de chômage est selon l'enquête Emploi de mars 2000, proche de 16 mois (14 mois en 1990, voir tableau 3), c'est-à-dire que 40,1 % des chômeurs sont considérés comme des chômeurs de longue durée en 2000 (ancienneté supérieure à 12 mois) contre 35 % en 1990. Mais les disparités sont importantes : la part des chômeurs de longue durée est de 62 % pour les chômeurs âgés de plus de 50 ans, contre 19,3 % pour les plus jeunes. Les chômeurs de longue durée ressentent des difficultés toutes particulières à retrouver un emploi : plus de la moitié (55%) d'entre eux sont au chômage depuis plus de deux ans et un tiers depuis plus de trois ans.

Tableau 3 : Ancienneté moyenne de chômage¹ en mois

	1975	1980	1985	1990	1995	1998	1999	2000
Ensemble	7,6	11,7	16	13,9	14,6	16	14,8	15,8
Hommes	6,7	10,6	14,6	13,5	14,3	15,5	14,4	15,4
Femmes	8,3	12,3	17,3	14,3	14,9	16,4	15,2	16,2

1. Chômage au sens du BIT.

Champ : population des ménages (hors collectivités).

Source : Insee, enquêtes Emploi

Cette population souvent issue de secteurs en restructuration ou en déclin présente un taux d'accès aux formations qualifiantes très faible qui concourt avec la faiblesse des ressources financières à une marginalisation et une installation dans la pauvreté de plus en plus durable. De ce fait, il est certain que les chômeurs de longue durée seront parmi les derniers à profiter de la reprise économique et qu'ils

doivent, tant leur situation est préoccupante, être une priorité dans les mesures visant leur insertion socioprofessionnelle.

f) Les handicapés

Le 30 juin 2000, les handicapés à la recherche d'un emploi étaient 134 000 à être inscrits à l'ANPE, soit 5,6 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi immédiatement disponibles pour un travail à temps plein.

En outre les handicapés inscrits à l'ANPE ont en moyenne une dizaine d'années de plus que les candidats valides avec lesquels ils sont en concurrence.

La situation des handicapés au chômage présente donc de nombreux obstacles à leur réintégration professionnelle rapide. On peut estimer qu'un handicapé reste au chômage deux fois plus longtemps qu'un autre chômeur.

Depuis la loi du 10 juillet 1987 relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail, toute entreprise publique ou privée d'au moins 20 salariés doit employer des handicapés dans la proportion de 6 % de son effectif total, sauf à verser une contribution annuelle à l'Agefiph (fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Mais environ 40 % des 100 000 entreprises assujetties n'emploient aucun travailleur handicapé.

En 1998, les embauches de travailleurs handicapés se sont accrues : 12 000 personnes ont été concernées. Cependant, sous l'effet notamment de l'importance des flux de départ à la retraite, le taux d'emploi des travailleurs handicapés est stationnaire à 4 %.

D'une façon générale, pour les publics handicapés, parmi les facteurs socioéconomiques les plus discriminants, citons :

- l'isolement des handicapés du marché de l'emploi. Ils ne peuvent se confronter à la demande de travail d'où exclusion du marché et obsolescence des compétences,
- une insuffisante prise de conscience de cette forme d'exclusion,
- une inadaptation trop grande des structures, locaux, outils de travail à leurs besoins, formation professionnelle qualifiante.

Comme les travailleurs valides, ils profitent de la reprise économique, mais le reflux, amorcé à partir de 1999, est plus lent pour les handicapés. Il s'agit alors d'une population majoritairement issue du secteur tertiaire et qui souffre d'un déficit de formation car 82,4 % possèdent un niveau inférieur ou égal au brevet d'études professionnelles ou au certificat d'aptitude professionnelle.

L'ampleur du problème, son niveau de récurrence justifient totalement une prise en compte horizontale (personnes et systèmes) et prioritaires des problèmes concernant les personnes handicapées.

g) Les populations issues de l'immigration et les étrangers

En mars 2000 le taux de chômage des étrangers hors CEE était de 27,7 %, contre 9,4 % pour les seuls Français. La situation est encore plus difficile pour les jeunes étrangers hors CEE, puisqu'ils connaissent un taux de chômage de 39,1 %.

Il en est de même pour les femmes étrangères non-européennes qui connaissent un taux de chômage trois fois supérieur à celui des françaises (36,5 % contre 11,5 %). A qualification égale et diplôme équivalent, le taux de chômage des étrangers est plus élevé que celui des français. Ces taux élevés ne résultent donc pas uniquement de la répartition par catégorie socioprofessionnelle des étrangers.

Cette population est au cœur des questions de lutte contre le racisme et la xénophobie. Au-delà des difficultés de la langue, elle est victime d'une représentation sociale souvent dévalorisée, accompagnée d'une difficulté certaine à prouver les discriminations liées aux aspects socioprofessionnels, notamment l'embauche.

Cependant, dans un contexte de reprise, de pénurie de main d'œuvre dans certains secteurs, traditionnellement investis par cette catégorie comme le BTP, la dynamique historiquement reconnue des communautés migrantes, le taux de réussite scolaire des enfants étrangers comparable à celui des français quand ils résident dans les mêmes quartiers sont incontestablement des atouts clefs pour organiser et mettre en place progressivement des mesures de lutte contre le racisme et la xénophobie dans le monde du travail.

h) Des zones territoriales concentrant difficultés et inégalités

Certaines périphéries de grandes agglomérations, des zones profondément affectées par la reconversion de mono-industries, des territoires enclavés et à dominante rurale cumulent parfois de façon fort aiguë les caractéristiques discriminantes évoquées ci-dessus. C'est dans les quartiers en difficultés de certaines grandes villes que l'on trouve simultanément les taux de chômage les plus élevés, les travailleurs les moins qualifiés, des étrangers en nombre important.

Par ailleurs, beaucoup de zones rurales à l'activité économique réduite ont, elles aussi, des jeunes inoccupés, un taux de chômeurs de longue durée élevé et, en général, une population vieillissante importante, peu dotée en ressources et services de proximité.

Dans les deux cas de figure, malgré leurs besoins, ces zones en difficultés présentent des déficits et des besoins importants en services collectifs ou en besoins d'aide aux personnes.

En outre, la domiciliation dans certains quartiers constitue aussi parfois une source de discrimination à l'embauche.

i) Les difficultés spécifiques aux départements d'outre-mer

Les départements d'outre-mer connaissent une situation de leur marché du travail structurellement plus défavorable. La population active y est en forte augmentation, en particulier sous l'effet de la pression démographique, et la population y est beaucoup plus jeune qu'en métropole. Si la croissance économique peut être supérieure à celle de la métropole, elle ne suffit pas à combler les fortes différences existantes et à compenser l'augmentation démographique. Les taux de chômage en 1998 sont de l'ordre de 21,4 % pour la Guyane, 28,8% pour la Guadeloupe, 30,3 % pour la Martinique et 35,7 % pour la Réunion.

Naturellement certaines catégories y sont encore plus défavorisées : les jeunes connaissent un taux de chômage de 58% à la Réunion, 59% en Martinique ; les non diplômés ont un taux de chômage de 45 % à la Réunion. Les femmes connaissent des taux de chômage supérieurs à ceux des hommes de 5 à 9 points (contre 3,5 points en métropole).

Enfin ces départements sont également globalement caractérisés par un nombre important d'allocataires de minima sociaux.

L'isolement géographique de ces économies réduit les opportunités en termes d'accès à l'emploi et aux programmes de formation. En particulier ces zones ultra-périphériques n'ont pas accès aux offres d'emploi diffusées nationalement ou à

l'échelle de l'Union européenne. La mobilité des habitants y est réduite et ceux qui acceptent de rechercher un emploi en métropole sont confrontés à un manque de réseau de relation qui peut devenir handicapant. En ce sens, le potentiel des TIC peut s'avérer intéressant pour désenclaver ces régions, notamment en matière de formation professionnelle.

Enfin, l'accroissement démographique naturel important de ces zones est souvent incompatible avec un marché de l'emploi local limité. L'accroissement de la population active se traduit alors par une montée importante du chômage ou du sous emploi.

j) Les demandeurs d'asile

La prise en compte du public cible des demandeurs d'asile au niveau du Fonds Social Européen est à la fois une nouveauté liée aux décisions prises au Sommet de Berlin en mars 1999 et une spécificité ne concernant que l'Initiative communautaire EQUAL.

En France, on trouve trois grandes catégories de demandeurs d'asile définis dans le paragraphe 19 de la Communication EQUAL.

Ceux dont la demande d'asile est examinée par l'Etat membre concerné : cela correspond à la situation prévue par la Convention de Genève du 27 juillet 1951, complétée par le protocole de New York du 31 janvier 1967. Les sollicitations des demandeurs d'asile conventionnels connaissent de fortes fluctuations : point culminant à 61 400 en 1989, décrue jusqu'à 17 000 en 1996, remontée depuis lors, près de 31 000 en 1999, et hausse de 53% sur les premiers mois de 2000 par rapport aux premiers mois de 1999. Plus de 80 % des demandeurs d'asile conventionnels sont actuellement déboutés de leur demande et n'ont d'autres perspectives que le retour dans le pays d'origine ou l'installation dans un pays qui accepte de les

accueillir. L'accès au marché du travail en France leur est en principe interdit, sauf dérogation, puisque la situation de l'emploi leur est opposable. Dans ces conditions, il n'apparaît pas souhaitable d'inclure les demandeurs d'asile conventionnels dans les bénéficiaires potentiels du programme EQUAL.

Ceux qui ont été admis dans le cadre d'un programme de réinstallation ou d'évacuation humanitaire ou qui sont placés sous un régime de protection temporaire. Typiquement, cela correspond aux ressortissants de la République Fédérale de Yougoslavie originaires de la province du Kosovo. Ces personnes ont l'autorisation de travailler en France ; des cartes de séjour temporaire d'une durée d'un an portant la mention "salarié" qui leur ont été délivrées lorsque ces populations sont arrivées par le pont aérien à partir du 26 avril 1999 et des autorisations provisoires de séjour l'ont été à ceux qui sont arrivés par leurs propres moyens en France à partir du 26 avril 1999 et jusqu'au 25 octobre 1999 ouvrant l'autorisation de travailler. Sur les 4000 Albanais du Kosovo qui sont restés en France, 2110 personnes sont déjà autonomes ou en voie de l'être. Les enfants sont scolarisés et bien intégrés après un an passé en France. Pour ces personnes, la seule perspective valable est celle d'une meilleure insertion professionnelle, à travers des stages de formation en alternance ou de mise à niveau et des parcours de formation individualisés.

Seule une petite minorité envisage de retourner au Kosovo, à condition qu'une aide au retour conséquente soit versée à chaque famille candidate à la réinstallation, ce qui n'est pas actuellement le cas. Les domaines thématiques du programme EQUAL (insertion professionnelle, esprit d'entreprise, économie sociale, capacité d'adaptation, égalité des chances) correspondent bien à la stratégie d'autonomisation entreprise par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (DPM) pour ces personnes.

Ceux auxquels le statut de réfugié n'a pas été accordé, mais qui bénéficient d'une autre forme de protection (protection complémentaire ou subsidiaire) parce que leur situation individuelle les empêche de retourner dans leur pays d'origine :

- l'asile constitutionnel est le fait de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA).
- l'asile territorial entre dans le cadre des pouvoirs discrétionnaires du ministre de l'intérieur après avis du ministre des affaires étrangères et protège les exilés "menacés de traitements inhumains ou dégradants dans leurs pays" au sens de l'article 3 de la Convention européenne des Droits de l'Homme. En 1999, 6 984 demandes ont été déposées et 389 titres ont été délivrés. Les bénéficiaires de l'asile territorial ont le droit de travailler en France et ont accès aux dispositifs de formation. Cependant, leur situation est souvent difficile car, à la différence des demandeurs d'asile conventionnels et dans l'état actuel de la réglementation, ils n'ont pu ni accéder durant l'instruction de leur demande aux centres d'accueil pour demandeur d'asile, ni percevoir l'allocation d'attente ou l'allocation d'insertion.
- A ce titre, ils ont vocation à être aidés à s'insérer professionnellement. Ils remplissent les conditions de stabilité géographique pour bénéficier du programme EQUAL.

I.3 - Les acquis d'ADAPT et EMPLOI

Dans la communication de la Commission relative à EQUAL il est indiqué dans l'article 9 que « s'appuyant sur les enseignements tirés des programmes EMPLOI et ADAPT, EQUAL constituera un laboratoire (...) ».

Même si les évaluations des deux initiatives ADAPT et EMPLOI sont encore en cours, le PIC EQUAL s'inscrit dans la continuité de ces initiatives et des enseignements qu'il est d'ores et déjà possible d'en tirer et qui devront, pour certains, être affinés et confirmés dans les mois à venir à partir des rapports d'évaluation.

Certains de ces enseignements, qui sont probablement partagés par l'ensemble des Etats membres, ont d'ores et déjà été intégrés dans la communication de la Commission.

D'autres qui sont plus spécifiques aux problématiques françaises auxquelles sont confrontées les personnes en difficultés par rapport au marché du travail et aux solutions qui peuvent leur être proposées seront soulignés dans la présentation de chacune des mesures de ce PIC. Ces mesures s'inscrivent dans la continuité des expérimentations mise en place dans ADAPT et EMPLOI, notamment pour tout ce qui concerne :

- les risques d'exclusion induits par le développement, la généralisation des technologies de l'information et de la communication (TIC),
- l'opportunité et les besoins d'accompagnement que présentent pour les plus démunis sur le marché du travail de nouvelles formes de création d'activités ou d'auto-emploi,
- la nécessité d'adapter les politiques pour tenir compte de la situation de l'ensemble des travailleurs dans la mise en œuvre des processus de changement,
- le besoin d'anticiper les formes de discrimination.

En plus des acquis liés aux caractéristiques et aux difficultés des personnes accueillies ainsi qu'aux solutions nouvelles pouvant leur être proposées, les initiatives ADAPT et EMPLOI ont été riches d'enseignements quant à la mise en œuvre des principes et orientations sur lesquels doit reposer une initiative comme EQUAL.

Le suivi régulier des deux initiatives ADAPT et EMPLOI a en effet permis d'approfondir la réflexion sur la conduite des programmes d'initiatives communautaires et sur leur mise en œuvre pour ce qui concerne l'intérêt de la demande partenariale, les facteurs de visibilité, concentration, valeur ajoutée, égalité entre les femmes et les hommes, déconcentration des politiques et des décisions, animation du programme et valeur prépondérante des actions de capitalisation et de dissémination.

Le transfert des acquis d'ADAPT et EMPLOI concernant les partenariats nationaux et transnationaux

L'intérêt et l'apport des partenariats transnationaux dans le cadre de la résolution de problèmes relatifs à la formation et à l'emploi ne sont plus à démontrer. Mais conjointement à ces partenariats transnationaux il faut souligner, tant dans ADAPT que dans EMPLOI, la construction progressive de coopérations nationales finalisées sur un problème commun à plusieurs acteurs qui ne peut être résolu qu'en réunissant des moyens et de l'expertise complémentaires. ADAPT et EMPLOI ont favorisé l'émergence du constat que plus aucune organisation ne peut traiter seule les problèmes auxquels sont confrontées les personnes les plus en difficultés. Ces changements impliquent le passage de l'action isolée au projet global intégrant un plus grand nombre de composantes.

Ces enseignements se traduiront dans EQUAL par :

- *une définition des actions transnationales inductrices de qualité et de valeur ajoutée,*
- *la mise en œuvre de partenariats de développement (PDD) qui viendront amplifier et surtout structurer les coopérations nationales amorcées dans ADAPT et EMPLOI,*
- *des mesures qui, en étant ouvertes à l'ensemble des personnes victimes de discriminations, seront finalisées sur un problème à résoudre qui, comme les projets ADAPT et EMPLOI l'ont montré, doit être la première préoccupation des PDD.*

Le transfert des acquis d'ADAPT et EMPLOI en matière de concentration

Dans les Programmes Opérationnels ADAPT et EMPLOI la définition très large des mesures a permis l'accès à un nombre important de projets sur un éventail très large de thématiques. Cette donnée a eu pour effet cependant d'engendrer une forte dispersion des quelques 1800 projets retenus.

A contrario, à travers les expériences vécues comme le renforcement d'ADAPT centré sur l'impact de la société de l'information (ADAPT BIS), ou encore les groupes thématiques auxquels la France a participé, il ressort que le resserrement des thématiques qui a été introduit dans ces deux types d'opérations a largement contribué à la focalisation des résultats et à l'obtention d'une valeur ajoutée qualitative forte.

Ces enseignements se traduiront dans EQUAL par :

- *des mesures centrées sur des thématiques prioritaires*
- *la mise en réseau des projets transnationaux pour en retirer plus aisément les enseignements.*

Le transfert des acquis d'ADAPT et EMPLOI relatif à la valeur ajoutée

Dans ADAPT et EMPLOI chacun s'accorde pour constater un foisonnement d'expérimentations très diverses. Au-delà de leurs spécificités, tous les projets ont contribué à rendre l'Europe plus proche et plus quotidienne, par une pratique de la transnationalité devenant de plus en plus courante et même indispensable, à tous les niveaux de responsabilité, dans la conduite et la participation à des actions intégrées de formation professionnelle et d'aide à l'emploi. Mais cette diversité s'est aussi traduite dans les méthodologies mises en œuvre. Beaucoup de projets ne sont pas encore suffisamment organisés comme des laboratoires d'innovations et surtout, n'ont pas conçu des méthodes permettant la modélisation des expériences, condition sine qua non d'un éventuel transfert ou d'une prise en compte ultérieure par les systèmes. En dépit de cette difficulté, beaucoup de résultats et de « produits » ont été repérés et valorisés dans un effort très important d'identification de la valeur ajoutée : groupes thématiques régionaux, nationaux et communautaires, semaine transnationale dans ADAPT, manifestations régionales IMPACT dans EMPLOI, dont il est rendu compte dans les produits de capitalisation qui en découlent (cédérom, film et bulletin sur la semaine transnationale par exemple).

Ces enseignements se traduiront dans EQUAL par :

- *l'identification de thématiques prioritaires permettant de mieux cibler la valeur ajoutée attendue,*
- *la définition de protocoles d'expérimentation et de méthodologies de transfert,*
- *une volonté de capitalisation permanente des expérimentations*

Le transfert des acquis d'ADAPT et EMPLOI concernant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

L'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans ADAPT et dans EMPLOI (voir ci-dessous pour le cas particulier du volet NOW) a été, certes, une préoccupation et un principe mis en avant sans toutefois être une priorité. Ceci

s'explique notamment en raison du manque d'outillage existant qui aurait permis de mieux sensibiliser sur cette dimension mais surtout de la rendre opérationnelle. Pour nombre de projets, la prise en compte de l'égalité des chances entre hommes et femmes s'est traduite par une attention particulière à la mixité de leurs actions.

Pour ce qui concerne le volet NOW, il a « concentré » les actions concernant un public féminin et a été en quelque sorte un volet refuge pour les actions égalité des chances, au détriment des autres volets d'EMPLOI ou d'ADAPT, dans lesquelles de telles actions ont été très peu présentes.

Ces enseignements se traduiront dans EQUAL par :

- *l'obligation d'intégrer l'égalité des chances dans l'ensemble des mesures,*
- *la nécessité de sensibiliser l'ensemble des acteurs impulseurs de politiques à l'égalité des chances pour les hommes et les femmes.*

Le transfert des acquis d'ADAPT et EMPLOI sur la visibilité

Face au nombre important des projets ADAPT et EMPLOI répartis sur le territoire national, le développement et le renforcement de la visibilité se sont rapidement avérés une nécessité. Dans cette perspective, des annuaires de produits et de projets ont été créés, grâce au recours à des technologies de l'information. La mise en ligne sur internet de ces outils a permis une consultation accessible au plus grand nombre.

L'expérience d'ADAPT et d'EMPLOI a permis d'observer qu'il est nécessaire d'adapter, au fil du déroulement des programmes, des moyens, outils et processus spécifiques (dispositif de renforcement par exemple) pour optimiser la visibilité ; on a notamment pu constater que les actions de visibilité ont connu une montée en charge graduelle du fait même de l'état d'avancement progressif des projets.

Par ailleurs, les actions de visibilité mises en œuvre ont conforté la nécessité d'organiser et de renforcer le dispositif d'accompagnement dans ce domaine, tant en direction des promoteurs mais surtout en direction des acteurs institutionnels, afin d'inciter à une plus grande implication de leur part et, à terme, à ce qu'ils jouent un rôle actif accru pour atteindre l'objectif d'impact recherché.

Ces enseignements se traduiront dans EQUAL par :

- *la mise en place d'actions de visibilité prenant en considération la notion de temps réel,*
- *la mobilisation du Comité national de suivi en vue de favoriser les effets attendus, en terme d'impact, de l'Action 3.*

Le transfert des acquis d'ADAPT et EMPLOI portant sur le « *mainstreaming* »

Une première amorce de « *mainstreaming* » s'est mise en place entre ADAPT et EMPLOI et les objectifs du Fonds Social Européen sous la forme suivante :

- transfert d'outils ADAPT-Objectif 4,
- transfert d'outils EMPLOI-mesure 21 Objectif 3,
- mise en place de services instructeurs communs,
- transfert de projets d'un PIC vers un objectif et réciproquement,
- organisation de groupes de travail de réflexion et de capitalisation communs.

Tout ceci s'est traduit par une réelle prise de conscience de l'intérêt de ces transferts entre les PIC et les objectifs du FSE.

Ces enseignements se traduiront dans EQUAL par :

- *le renforcement de cette amorce de « *mainstreaming* » en favorisant le transfert vers l'Objectif 3 des prototypes réalisés dans le laboratoire EQUAL,*
- *l'examen de modalités pragmatiques permettant d'étendre le « *mainstreaming* », au-delà du FSE, à d'autres politiques publiques.*

Le transfert des acquis d'ADAPT et EMPLOI par rapport au rôle des collectivités territoriales, des partenaires sociaux, des ONG

Dans ADAPT et EMPLOI, les collectivités territoriales (conseils régionaux notamment) ont joué principalement un rôle de co-financeurs. Les partenaires sociaux ont été très largement mobilisés sur la capitalisation et la diffusion des acquis d'ADAPT, les ONG quant à elles, ont été fortement mobilisées sur le transfert des enseignements d'EMPLOI. De plus, les uns et les autres ont augmenté sensiblement leur implication concrète dans le montage et la conduite de projets transnationaux. Tous ces partenaires sont aujourd'hui assez largement formés et informés sur les initiatives et sur ce qu'il est possible d'y faire. Ils restent cependant faiblement mobilisés sur le suivi de l'impact global des programmes, tant au niveau national que régional, et donc insuffisamment impliqués dans des dynamiques de transformation des systèmes par le transfert des innovations réussies.

Ces enseignements se traduiront dans EQUAL par :

- *une affirmation du rôle de chacun de ces partenaires qui sera très largement favorisée par la connaissance de l'initiative qui est désormais la leur,*
- *un approfondissement des expériences menées pour aller plus loin, notamment en associant ces partenaires en amont à la définition des priorités et leur mobilisation ensuite pour qu'ils prennent toute leur place dans les PDD,*

Le transfert des acquis d'ADAPT et EMPLOI sur le déroulement des projets

En amont, l'absence d'une phase d'ingénierie dans ADAPT et EMPLOI a été une grande difficulté pour la mise en place opérationnelle des projets: souvent le projet n'était pas totalement défini en amont et se construisait au jour le jour.

Par ailleurs, la transnationalité construite avec des opérateurs finalement non retenus a trop souvent été improvisée avec de nouveaux partenaires soutenus dans les autres Etats membres.

Concernant l'aval il était souvent impossible de prévoir, à priori et lors du démarrage des actions, la nature et l'ampleur de la diffusion et la dissémination de résultats et de « produits » qui n'en étaient qu'au stade de la prévision. La mise en place de procédures de renforcements de projets à mi-parcours a permis de tenir compte de cette difficulté avec un certain succès. Ces renforcements ont notamment montré qu'il fallait intégrer la durée dans la vie d'un projet en lui proposant « just in time » des solutions lui permettant un développement par phases successives. De ce point de vue, ADAPT et EMPLOI ont favorisé une véritable prise de conscience du facteur temps : les projets vivent et évoluent en fonction des difficultés rencontrées et des résultats constatés.

Enfin, l'intérêt, au stade de la diffusion, d'un partenariat avec des professionnels des médias, de la communication et de la culture (Demain ! La cinquième, la Cité des sciences...) a fait son chemin au niveau national, en montrant que ces partenariats permettaient de développer une meilleure diffusion et impact des projets. On peut alors regretter que ces partenariats n'aient pas eu de déclinaisons régionales ou locales significatives.

Ces enseignements se traduiront dans EQUAL par :

- *une mobilisation de l'Action 1 de nature à résoudre les problèmes d'ingénierie,*
- *une mise en œuvre de l'Action 3 qui sera déclenchée en fonction des résultats des Actions 1 et 2 et associera le plus fortement possible les professionnels des médias, de la communication,*
- *une bonne articulation entre les Actions 1, 2 et 3 qui doit permettre d'intégrer pleinement la vie du projet, son rythme et ses résultats.*

Le transfert des acquis d'ADAPT et EMPLOI concernant la déconcentration des programmes

ADAPT et EMPLOI ont été les premières expériences de déconcentration des initiatives du Fonds Social Européen. Le processus d'apprentissage de la

déconcentration des initiatives a permis d'aboutir d'ores et déjà à des résultats concrets, notamment une large information et une mobilisation des acteurs régionaux autour de la mise en œuvre des initiatives, du montage et de la conduite de projets au niveau régional, voire local.

Contrairement aux toutes premières initiatives, dans lesquelles les pratiques européennes restaient un espace réservé aux initiés, dans ADAPT et EMPLOI toutes les régions et un grand nombre des acteurs qui y sont implantés se sont fortement impliqués.

Ces enseignements se traduiront dans EQUAL par :

- *la poursuite du processus de déconcentration en s'appuyant sur les acquis des précédentes initiatives,*
- *un effort particulier, dans cette déconcentration, sur la qualité. Dans sa fonction de régulation des orientations et des décisions stratégiques, l'administration centrale proposera au niveau régional des cahiers des charges, véritables chartes qualités, qui devront être mis en œuvre, sous leur responsabilité, par les services déconcentrés.*

Le transfert des acquis d'ADAPT et EMPLOI sur le dispositif de suivi d'EQUAL

Concernant la mise en œuvre d'un programme innovant et du système de suivi afférent, les bilans de la précédente génération d'Initiatives ont généralement conclu sur le caractère stratégique et générateur de valeur ajoutée de ce dernier. A travers celui-ci, il s'agit d'accompagner le déploiement de l'Initiative et de quantifier les différents niveaux de réalisation des projets et du programme tant en région qu'au plan national.

L'expérience acquise à travers ADAPT et EMPLOI a montré :

- les valeurs de guidance, de sauvegarde des orientations, de lecture analytique et de synthèse des réalisations que pouvait présenter un système de suivi complet et cohérent, couvrant tant les aspects administratifs (depuis la demande de concours jusqu'au bilan final...) que certaines dimensions plus qualitatives comme la nature des productions, le recueil et la compilation des résultats et des paramètres d'impact.
- la nécessité pour un tel dispositif de suivi de garantir une grande fluidité des informations et surtout de travailler en temps réel.
- le besoin de construire le plus en amont possible du démarrage de l'Initiative les outils nécessaires à sa mise en œuvre et à son suivi,

Dans ADAPT et EMPLOI, si ces aspects ont été partiellement atteints, entre autres, grâce au système informatique OLIMPIC, l'analyse du fonctionnement de ce dernier et les résultats de son évaluation ont clairement indiqué les pistes d'amélioration : extension des fonctions en amont (du dépôt de candidature à la sélection du projet) et en aval (bilan par projet et synthèses thématiques transverses), conservation de la mémoire des projets (évaluations successives), enfin et surtout utilisation généralisée d'Internet pour accéder au logiciel du dispositif de suivi.

Ces enseignements se traduiront dans EQUAL par une évolution du suivi qui permettra tant aux niveaux régional, national et européen :

- *d'accéder au logiciel et à l'information via internet,*
- *de traiter les projets dans toutes leurs phases (les 3 types d'Actions d'EQUAL) de la candidature au bilan,*

- *de mettre à jour les informations par addition et de récupérer automatiquement des informations provenant de tout logiciel analytique comptable afin de prendre en compte la diversité des comptabilités analytiques existantes, y compris dans un même PDD,*
- *de conférer au dispositif de suivi une dimension européenne.*

Le transfert des acquis d'ADAPT et EMPLOI sur l'évaluation d'EQUAL

L'expérience acquise dans ADAPT et EMPLOI a démontré que l'évaluation est l'un des points faibles de ces initiatives que ce soit au niveau des projets ou plus globalement des programmes.

Au niveau des projets, la formalisation de l'évaluation était peu présente. Ceci s'explique notamment en raison d'une culture française limitée en matière d'évaluation, des a priori sur ses conséquences et d'une méconnaissance globale de l'intérêt qu'elle représente.

Par ailleurs, on a pu observer que les objectifs tels que rédigés initialement par les promoteurs ne permettaient que difficilement leur traitement dans le cadre d'une évaluation, que les outillages dont disposaient les promoteurs étaient peu nombreux, et qu'enfin, il était fait rarement appel à des compétences (expertise) externes.

Ces enseignements se traduiront dans EQUAL par la généralisation des pratiques d'évaluation tout au long du projet.

Au niveau des programmes ADAPT et EMPLOI, on peut déplorer que les évaluations d'une part aient donné des résultats trop tardifs pour qu'on puisse pleinement en tirer profit dans la construction d'EQUAL et d'autre part n'aient été qu'insuffisamment finalisées sur les améliorations qu'il conviendrait d'apporter à des programmes de cette nature. Il était difficile dès lors d'apprécier précisément en

fonction de l'atteinte des objectifs, les conditions qu'il fallait maintenir, renforcer ou créer pour améliorer la mise en œuvre et surtout les résultats et l'impact des programmes.

Ces enseignements se traduiront dans EQUAL par la mise en place d'un processus d'évaluation permanente dès le démarrage du programme s'appuyant sur l'évaluation des projets, suggérant régulièrement des améliorations, contribuant à consolider les données aux niveaux national et européen, ayant valeur de guidance du programme.

DEUXIEME PARTIE :

PRINCIPES ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES

DEUXIEME PARTIE : PRINCIPES ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES

II.1 - Le principe de partenariat

Le **principe de partenariat** constituera la clef de voûte de l'Initiative communautaire EQUAL. Son respect conditionnera la réussite des projets, l'ancrage d'EQUAL sur le terrain, son impact politique et la dissémination de ses résultats et enfin, la valeur transnationale de l'Initiative.

a) Les partenariats de développement (PDD)

La spécificité et l'originalité d'EQUAL résident dans la mise en place de partenariats de développement.

Le partenariat de développement (PDD), défini à l'article 11 de la communication de la Commission sur EQUAL, est l'entité de base de l'Initiative. Il devra comprendre un ensemble d'acteurs locaux, régionaux ou nationaux nécessaires à la bonne réalisation d'un projet. Un protocole dit « accord de partenariat de développement » devra le décrire dans toutes ses dimensions (articles 20 à 36 de la communication de la Commission).

Selon la nature de ses composantes et son champ d'action, le PDD peut prendre deux formes :

- **le PDD géographique** est un PDD constitué pour répondre à un problème dont les caractéristiques territoriales sont déterminantes. Ce type de PDD devra réunir, sur le territoire pertinent concerné, un ensemble d'acteurs susceptibles d'apporter, par leurs actions, un appui à la résolution du problème à traiter.

- **le PDD sectoriel** est tout PDD qui n'est pas géographique. Le PDD sectoriel mettra généralement en œuvre un projet correspondant à une problématique globale commune à plusieurs territoires ou à l'ensemble du territoire français. Ce projet répondra donc le plus souvent à un problème catégoriel, thématique, méthodologique ou sectoriel au sens habituel du terme. Comme pour les PDD géographiques, les PDD sectoriels devront associer les organisations les mieux à même de contribuer, par leurs actions, à la résolution du problème posé.

Uniquement constitué à l'occasion du projet, le partenariat de développement n'aura pas, en général, vocation à se pérenniser. Sa structuration et son mode de fonctionnement devront être souples, évolutifs dans le temps.

D'une façon générale, le partenariat de développement désignera une de ses composantes, nommée « tête de liste » ou contractant, pour contractualiser avec l'autorité de gestion, c'est à dire le Ministère de l'emploi et de la solidarité, pour recevoir les fonds et pour les redistribuer en fonction de ce qui aura été prévu dans le protocole d'accord du PDD et en fonction du niveau d'avancement du projet. La tête de liste devra apporter la preuve de sa capacité à gérer ce type de projet, à recevoir les fonds du FSE et à en rendre compte. Une convention définira les relations entre l'autorité de gestion et la tête de liste.

Le partenariat de développement, dans toutes ses composantes, doit s'entendre comme un partenariat de co-réalisateurs dans lequel chaque partenaire a des responsabilités et un rôle actif conforté par le principe "d'empowerment" qui veut que chaque acteur du PDD prenne part aux décisions qui vont régler la vie du PDD.

La dimension du partenariat sera ajustée à la nature, aux conditions et modalités des actions proposées pour résoudre le problème posé. En fonction de ces données, le PDD comprendra des acteurs fort divers tels entreprises, collectivités territoriales, organismes de conseil et de formation continue voire initiale dans certains cas, partenaires sociaux, associations, partenaires publics ou parapublics, organisations professionnelles,....

Ainsi, le partenariat de développement sera constitué par essence même d'acteurs multiples et variés dont le champ de compétences dépassera souvent la problématique traitée.

En conséquence, si le fondement et l'impact potentiel du partenariat de développement devront pouvoir être appréciés par rapport à un sujet bien ciblé, dans certains cas, l'intérêt et une partie de la plus value des partenariats de développement résideront aussi dans la nature et la combinaison d'actions ouvertes sur plusieurs problématiques interdépendantes.

De manière opérationnelle, le partenariat de développement multiforme en terme d'actions ou de publics sera référencé par rapport à la mesure FSE qui traite de sa cible principale. Les activités et dépenses éligibles seront rapportées à cette mesure de référence.

b) Un partenariat diversifié et actif conforté par une mise en œuvre de l'Initiative déconcentrée et formatrice

1-Un partenariat diversifié et actif

Les champs de compétence légale, la structuration des responsabilités politiques et institutionnelles font converger l'action de plusieurs acteurs responsables, chacun dans son champ de compétences, de politiques, de projets ou d'initiatives importantes pour les questions d'emploi et de formation.

L'Etat et ses services déconcentrés, les régions, les autres collectivités territoriales, les partenaires sociaux, en tant que décideurs directs ou associés à la décision, les acteurs économiques, le secteur associatif comme porteurs de projets, ont tous un rôle déterminant dans la conduite et la mise en œuvre du programme.

Ainsi, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux et les représentants du monde associatif seront, en particulier, associés :

- à la définition des problématiques prioritaires et à la formalisation des principes de mise en œuvre de l'Initiative figurant dans le PIC,
- au processus de capitalisation et de dissémination dans la mesure où ils peuvent en être un des vecteurs potentiels de base.

Par ailleurs, une attention toute particulière sera accordée à la place et au rôle conférés aux collectivités territoriales, aux partenaires sociaux et aux représentants du monde associatif dans les partenariats de développement. Ils pourront notamment occuper une place active - tête de liste ou co-contractant - pour certains projets les concernant plus particulièrement. De ce fait, en évitant toute superposition de rôles, le dispositif de sélection devra dans sa composition prendre la mesure de cette donnée.

Concernant la guidance et l'encadrement de la réalisation du programme, les représentants de la plupart de ces partenaires siègeront au Comité national de suivi d'EQUAL (voir quatrième partie : mise en œuvre opérationnelle).

Par ailleurs, certains d'entre eux pourront être appelés à participer à la procédure de sélection des Actions 1, 2 ou 3 soit au plan régional, soit au plan national.

2- Une mise en œuvre déconcentrée et formatrice

En concordance avec les répartitions de compétences entre l'Etat et les régions en matière de formation professionnelle, en parallèle avec la mise en œuvre de l'Objectif 3, la mise en œuvre d'EQUAL sera largement déconcentrée. Environ 80 % de l'enveloppe prévue pour les Actions 1, 2 et 3, hors Objectif 1, sera répartie entre les régions. Dans ces conditions, les PDD seront majoritairement instruits en régions. Seuls les partenariats dont le champ d'action dépassera le cadre d'une région administrative seront traités au plan national.

Afin d'éviter un foisonnement des contacts et organiser à cet effet et au mieux les échanges transnationaux, la validation structurelle de la transnationalité du partenariat de développement sera assurée au plan national.

Compte tenu du poids financier moyen de chaque Action 1, 2 ou 3 et du nombre global de projets projeté, pour chacun des appels à propositions et pour chacune des Actions 1 et 2, chaque région sera dotée d'une enveloppe minimale fondée sur les résultats d'ADAPT et d'EMPLOI, et sur les données économiques et sociales de la région. Afin de favoriser les régions les plus dynamiques, des réajustements d'enveloppes régionales pourront être produits. Il s'agit de récupérer la partie de la dotation non mobilisée par certaines régions pour la réorienter vers d'autres régions ayant des besoins supplémentaires. De plus, au-delà de ces enveloppes minimales et de leurs ajustements éventuels, une réserve financière sera constituée au niveau national pour permettre d'abonder encore les régions particulièrement méritantes. Cette réserve financière devra aussi permettre un élargissement des PDD au cours de la réalisation de leur projet. Cet élargissement devra être motivé par un besoin complémentaire non identifiable à l'origine du projet et impératif pour assurer une meilleure fin.

De la même façon, les Actions 3 de compétence et d'amplitude régionale seront instruites et gérées en région, celles concernant le niveau national seront instruites

et gérées au niveau national. La dotation financière des régions en Action 3 se fera selon les mêmes dispositions que les Actions 1 et 2.

Afin de mieux prendre en compte la valeur de laboratoire d'EQUAL, maîtriser au mieux sa dimension innovante et son déploiement dans les régions, la mise en œuvre de l'Initiative et plus précisément des **deux appels à propositions** (2001, 2004) sera progressive. En effet le premier appel à propositions aura une valeur d'observatoire. Il sera fortement accompagné par l'évaluation et le dispositif d'assistance technique, il impliquera les niveaux déconcentrés sans figer trop formellement les procédures. Cette forme permettra de s'accorder au mieux des contraintes d'un calendrier serré au démarrage des opérations et autorisera un ajustement qualitatif et quantitatif du deuxième appel.

c) Le principe de partenariat appliqué à la coopération transnationale entre PDD

Le principe de partenariat s'appliquera également au niveau de **la coopération transnationale** (article 27 de la communication de la Commission). La transnationalité constituera la raison d'être d'un projet dans EQUAL. A ce titre, elle devra être un facteur effectif de valeur ajoutée et contribuer effectivement à améliorer la réponse, la solution au problème que les PDD proposeront de résoudre. Dans cette perspective, en terme de contenus, la transnationalité pourra reposer sur des transferts de démarches ou de produits, sur des mobilités de publics cibles, sur des réalisations conjointes qui vont réellement apporter un plus observable et quantifiable.

C'est dire que la transnationalité des projets EQUAL devra, en général, aller au-delà des simples échanges de point de vue, de présentation réciproque des démarches.

La structuration de la transnationalité s'opérera de la façon suivante : un partenariat de développement français devra coopérer avec au moins un partenariat de

développement retenu dans un autre Etat membre. Au-delà de cette caractéristique type, pour les Départements d'Outre-mer, en application de l'article 299.2 du Traité reconnaissant la spécificité des régions ultra-périphériques, la transnationalité pourra s'entendre comme comprenant les pays de la zone géographique proche de chacun de ces départements, les règles et principes régissant l'Initiative EQUAL demeurant d'application par ailleurs. Les dimensions transnationales du projet doivent pouvoir être évolutives et il ne faut pas exclure à un moment donné de la vie du projet et si cela est opportun, un élargissement ou au contraire une réduction du partenariat transnational.

d) Le principe de partenariat entre États membres et la Commission : diffusion et évaluation

Pour que EQUAL puisse jouer pleinement son rôle de laboratoire d'élaboration et de promotion de nouvelles modalités de mise en œuvre des politiques de l'emploi, une coopération étroite s'établira entre les États membres, les partenaires sociaux et la Commission, afin d'exploiter avec succès le potentiel d'impact, sur la Stratégie européenne pour l'emploi, des bonnes pratiques relevées dans toute l'Union européenne.

Le programme de travail de cette coopération (examens thématiques, évaluation périodique, forums de discussion, etc.) et ses modalités seront déterminées parallèlement à la montée en charge de l'Initiative. À cette fin, chaque année, un programme de travail détaillé des actions au niveau européen sera arrêté en étroite concertation entre la Commission et les représentants des autorités de gestion des Etats-membres. Une des premières missions, suite à la rédaction des PICs et au démarrage des PDD, consistera en un état des lieux européen de la situation des discriminations et inégalités en matière d'emploi.

L'autorité de gestion s'engage à participer activement au processus de collaboration mis en œuvre au niveau de l'Union.

Dans le cadre de la mise en réseau et de la diffusion nationale des bonnes pratiques (Action 3), l'autorité de gestion s'engage à encourager, organiser et soutenir le travail des PDD appelés à participer aux actions au niveau européen³.

Ainsi, la mise en œuvre d'EQUAL devra intégrer cette multiplicité des acteurs comme une source d'enrichissement de la stratégie pour l'emploi, en jouant sur les complémentarités et les effets de synergie.

³ Les frais de déplacement occasionnés par la participation des PDD à des actions au niveau européen seront portés à charge des budgets prévus dans les Etats membres pour l'action 3.

II.2 - La concentration

La Stratégie européenne pour l'emploi oriente les politiques selon quatre piliers. Pour EQUAL, au-delà de la cible demandeurs d'asile, la communication de la Commission définit huit thèmes référencés à ces quatre piliers.

Sur ces bases, il appartient à l'Etat membre en accord avec la Commission de déterminer les champs pertinents sur lesquels la programmation des crédits interviendra très concrètement. Compte tenu des besoins notamment d'innovation, sur l'ensemble des thèmes proposés par la Commission, du caractère global de la Stratégie européenne pour l'emploi et du Plan national d'actions pour l'emploi qui lui est corrélé, pratiquement tous les thèmes intéressent les problématiques discriminatoires d'emploi et de formation professionnelle en France.

Cette orientation doit néanmoins tenir compte de l'enveloppe financière allouée à la France pour EQUAL. En moyenne annuelle cette dernière atteint moins de 50% d'ADAPT, EMPLOI et REGIS II pour les DOM dont les enveloppes ont été programmées à plus de 90%. Ainsi, il convient d'éviter un « saupoudrage » et de mieux garantir l'efficacité et la visibilité de l'intervention du FSE. En conséquence, pour chacun des thèmes proposés par la Commission, il est apparu opportun de resserrer le champ du programme en concentrant les projets sur des problématiques ciblées prioritairement. De plus, en confortant ainsi le socle des actions de capitalisation et de dissémination, cette orientation renforcera les principes de visibilité et de plus value.

II.3 - La valeur ajoutée

Compte tenu des besoins, mais aussi de la dimension réduite de l'enveloppe EQUAL allouée à la France, l'optimisation du programme suppose la mise en œuvre de projets à haute valeur ajoutée traitant de sujets tout à fait stratégiques dans le contexte national des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Cette valeur ajoutée sera recherchée selon des aspects différents mais complémentaires :

- un resserrement des thèmes sur des problématiques prioritaires et un ciblage de l'intervention du FSE sur des sujets dont l'ampleur justifie un investissement en termes d'innovation et d'expérimentation et pour lesquels les moyens de traitement sont trop conventionnels, relativement inadaptés au regard de la spécificité des problèmes à traiter. Par exemple, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, il s'agira de rechercher une meilleure efficacité des moyens d'insertion socioprofessionnelle pour les plus défavorisés, personnes handicapées notamment, ou le maintien et le développement de l'employabilité pour des travailleurs ayant un passé professionnel certes long mais peu favorable au changement...
- une utilisation de l'aide du FSE dans EQUAL qui permettra, par un effet de levier, de démultiplier les possibilités d'expérimentation et d'innovation. En effet, la mise en commun, les synergies partenariales sont inscrites dans la logique des partenariats de développement. Au-delà de ces potentialités de base, l'aide financière du FSE sera dans toute la mesure du possible l'occasion de mobiliser autour de projets expérimentaux et novateurs un maximum de partenaires impulseurs de moyens et de pratiques. Par voie de conséquence, cet aspect de la valeur ajoutée permettra de regrouper autour du FSE différentes contributions qui permettront de financer des projets innovants sans atteindre le taux plafond (50%) de l'intervention du FSE,

- des exigences réelles d'innovation et des protocoles d'expérimentation très qualitatifs. Ces éléments seront la traduction d'une valeur ajoutée portant essentiellement sur les démarches, les méthodes, les produits types. En effet, le nombre réduit de projets qu'il sera possible de cofinancer, l'ampleur des besoins, ne peuvent que déboucher sur une mise en œuvre primant l'innovation et une politique rigoureuse de conduite de l'expérimental. Les dimensions partenariales et transnationales des projets d'EQUAL sont des données de base, incontournables et qui donc, ne peuvent être considérées comme des facteurs novateurs.

En aucun cas un projet ne pourra être considéré comme innovant parce qu'il rassemble un partenariat multiple ou parce qu'il est transnational. L'innovation sera examinée sur les autres dimensions du projet. Elle pourra résider dans l'originalité des démarches proposées, la façon d'aborder le problème posé et la pertinence des solutions envisagées, l'intérêt et le potentiel des productions et produits projetés, les perspectives de dissémination des résultats escomptés...

Cependant cette dimension innovante du projet devra être encadrée par une mise en œuvre à valeur expérimentale reconnaissant certes le droit à l'erreur, mais se donnant aussi tous les moyens pour faire émerger des solutions efficaces au regard des problèmes posés. Outre les paramètres classiques décrivant tout processus expérimental (présentation de la problématique, formulation d'hypothèses opérationnelles, définition des productions intermédiaires et finales, formulation d'objectifs quantifiables, définition de perspectives de dissémination, mise en place des phases de réalisation du projet, périodes tests, mode de conduite des actions...), le projet devra se doter d'un dispositif de suivi et d'une procédure d'évaluation de type permanent en mesure d'être réactifs face à une difficulté rencontrée, de constituer une force de proposition pour optimiser le déroulement des projets, capables d'en analyser les productions finales et d'évaluer le potentiel de dissémination.

II.4 - L'égalité entre les femmes et les hommes

Depuis le milieu des années 90, l'Union européenne a approfondi et élargi sa promotion de la prise en compte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. En 1996 est parue la communication de la Commission : « Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires ». Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans le traité de Rome depuis 1957. Le traité d'Amsterdam, ratifié en 1999, élargit de façon significative l'étendue du traité par rapport à ce domaine, en inscrivant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes comme l'un des objectifs principaux de l'Union européenne dans son article 2 : « La Communauté a pour mission (...) de promouvoir dans l'ensemble de la Communauté (...) l'égalité entre les hommes et les femmes (...) ».

Dans le domaine de l'emploi, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est aujourd'hui plus que jamais un enjeu majeur. Cette préoccupation est notamment en évidence dans la Stratégie Européenne pour l'Emploi, apparue en 1997 suite au Conseil européen de Luxembourg sur l'emploi. Dans le cadre de cette stratégie européenne, les Etats membres sont invités à coordonner leurs politiques de l'emploi autour de quatre piliers communs d'actions prioritaires dont l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Outre les orientations précises formulées dans le cadre de ce quatrième pilier, les dirigeants des Etats membres ont également précisé que « le principe de l'égalité de traitement (entre les hommes et les femmes) doit aussi être respecté à l'occasion de la mise en place des trois autres piliers. »

Dans la mise en œuvre du programme d'initiative communautaire, EQUAL, il est essentiel que le thème de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes soit présent dans ses deux aspects privilégiés par la Commission européenne : intégration du principe de la prise en compte de l'égalité des chances entre les

femmes et les hommes dans toutes les problématiques prioritaires arrêtées dans le cadre d'EQUAL et dans tous les projets de chacune de ces problématiques.

En ce sens, chaque problématique prioritaire arrêtée dans le cadre d'EQUAL précisera l'obligation d'intégrer concrètement dans les projets le principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

II.5 - La visibilité

La contribution du FSE à une Europe mobilisée sur les questions d'emploi et de formation professionnelle ne peut être reconnue et légitimée par le citoyen européen que si elle présente un caractère très visible, c'est-à-dire affiché et perceptible par tout un chacun.

Montrer l'apport de l'Union européenne au financement et à l'expérimentation transnationale de nouvelles mesures de lutte contre le chômage, d'actions de formation, d'initiatives locales pour l'emploi, devrait permettre de rendre la dimension européenne plus concrète et positive aux yeux de tous.

La recherche d'une visibilité plus grande de l'intervention du Fonds Social Européen est d'autant plus difficile en France que l'ensemble des crédits européens ne constitue qu'un pourcentage très faible du total des interventions publiques dans les domaines concernés (de l'ordre de 3%).

Dans la mesure où EQUAL ne mobilise qu'une petite part de ces crédits, il est certain que les montants alloués à la mise en œuvre de cette Initiative en France n'ont pas une dimension quantitative significative. Les garanties de la visibilité reposent donc sur le plus grand respect des règles d'affichage et de publicité, sur l'impact des actions de dissémination et sur la mise en évidence de la valeur ajoutée apportée par l'Initiative, et en amont, sur le caractère judicieux et le bon dosage des thèmes sur lesquels portera l'intervention.

II.6 - La complémentarité entre EQUAL et les autres instruments communautaires

Les dimensions laboratoire, creuset d'innovations et d'expérimentations d'EQUAL doivent trouver leur pleine expression pour nourrir les réflexions et outiller les interventions de masse dans les mesures qui concernent le développement national et régional de l'emploi et de la formation professionnelle. En ce sens, le champ privilégié d'EQUAL se situera en amont des processus de droit commun en faveur des demandeurs d'emploi et parmi ceux-ci, les instruments communautaires. C'est ainsi que l'Initiative ressources humaines pourra directement servir de laboratoire pour concevoir et expérimenter des outils nécessaires pour renforcer l'efficacité de certains dispositifs relevant directement des finalités du PNAE ou de la SEE. A titre d'exemple, au regard du potentiel de création d'emplois et de dynamisation des territoires, certaines formes d'essaimage ne donnent pas les résultats escomptés, probablement faute d'une instrumentation adéquate. La valeur innovante d'EQUAL peut permettre de donner un nouveau souffle à ces pratiques.

Ainsi, la nature de ses modes d'intervention confère à EQUAL une place privilégiée pour expérimenter et produire des résultats susceptibles d'alimenter l'Objectif 3, voire l'Objectif 2. Dans cette perspective les problématiques prioritaires d'EQUAL devront avoir une valeur nationale et être susceptibles de trouver leur pleine actualité dans les années à venir.

Les réalisations d'EQUAL enregistrées en 2001-2003 pourront être utilisées dans le cadre de l'évolution du DOCUP Objectif 3 à partir de 2004. Dans cette perspective, une attention toute particulière sera portée aux problématiques prioritaires, aux modalités de mise en œuvre et à l'évaluation de l'Initiative sur la première partie de sa programmation. De la même façon, compte tenu de la valeur territorialisée de l'Objectif 2, voire de l'Objectif 1, les dynamiques locales d'émergence, la structuration et la mise en œuvre des partenariats de développement pourront être

porteuses d'enseignements pour l'optimisation du volet ressources humaines de ces programmes.

Afin de créer un environnement favorable pour ces complémentarités et synergies, il est proposé que les Comités nationaux de suivi de l'Objectif 3 et d'EQUAL soient en temps opportun informés des développements et questions susceptibles d'intéresser réciproquement les deux programmes. De même, sur le plan régional, les Comités de suivi de l'Objectif 2 concernés par les actions d'EQUAL devraient être régulièrement informés.

II.7 - Une bonne articulation entre les Actions 1, 2 et 3

En matière de mise en œuvre des projets, prenant en compte les acquis d'ADAPT et EMPLOI, la communication de la Commission prévoit une démarche progressive depuis la phase d'émergence jusqu'aux activités de capitalisation et de dissémination. Ces dernières ne sont pas directement intégrées aux projets mais devront donner lieu à de véritables dispositifs de repérage de bonnes pratiques, de synthèse des produits, de déploiement opérationnel des résultats.

Il convient de tirer le meilleur parti de ces dispositions en veillant à une bonne articulation des phases du système en minimisant les dimensions administratives et en proposant des outils de guidance pédagogique et inducteurs de qualité pour les projets.

L'Action 1⁴ (voir chapitre IV mise en œuvre opérationnelle) est la phase de constitution des PDD, des projets et de la coopération transnationale. Elle doit permettre aux projets de se construire et de se finaliser et aux partenariats de développement de se structurer d'une part, dans toutes leurs composantes, régionales et/ou nationales et d'autre part, dans leurs dimensions transnationales.

En terme de durée, cette Action ne devrait pas, en général, excéder 6 mois.

L'appel à propositions Action 1 doit être l'occasion de repérer en fonction des problématiques prioritaires retenues, des perspectives de projets innovants et expérimentaux, porteurs de valeur ajoutée potentielle et susceptible de donner lieu à un partenariat conséquent en mesure de résoudre le problème posé et de participer ensuite aux activités de capitalisation et de dissémination.

⁴ Voir page 174 pour des informations complémentaires

L'Action 2⁵ (voir chapitre IV mise en œuvre opérationnelle) est la phase de mise en œuvre et de réalisation des actions prévues par le partenariat de développement. Elle ne pourra excéder en principe 36 mois.

La mise en œuvre de l'Action 2 devra intégrer les caractéristiques d'une conduite optimale d'un processus novateur, expérimental et partenarial. Le pilotage du projet pourra être assuré par une instance ad hoc constituée des principaux acteurs du partenariat de développement. Au-delà des aspects spécifiques afférents à la dimension expérimentale (phases-tests ou groupes témoins, cahier des charges de l'expérimentation, conditions minimales de réussite...), le projet de partenariat de développement devra faire l'objet d'un processus continu d'évaluation (auto-évaluation ou évaluation confiée à un opérateur externe).

Outre les valeurs conventionnelles de l'évaluation (atteinte des objectifs territoriaux, évaluation des moyens utilisés au regard des prévisions, intérêt et qualité des produits réalisés, impact...), cette dernière, en principe, aura pour objet essentiel d'accompagner le projet du PDD dans une optique de déroulement optimum, de proposer en temps réel les infléchissements ou réorientations nécessaires pour mieux atteindre les objectifs visés ou prévenir les dérives possibles.

Élément essentiel de l'impact du programme, l'Action 3⁶ (voir chapitre IV mise en œuvre opérationnelle) doit, à partir des résultats des Actions 1 et 2, être le véritable moyen de capitaliser et disséminer les acquis d'EQUAL dans les processus et mesures du Plan national d'action pour l'emploi et de la Stratégie européenne pour l'emploi.

⁵ Voir page 182 pour des informations complémentaires

⁶ Voir page 187 pour des informations complémentaires

Dans cette perspective, elle comprendra :

a) Une mise en réseau couvrant l'ensemble des acteurs effectifs du programme

Elle concernera l'ensemble des acteurs effectifs du programme : les différents PDD dans toutes leurs dimensions (tête de liste et composantes), les acteurs institutionnels de niveau régional et de niveau national, l'assistance technique dans tous ses aspects (expertise et animation) et enfin, les impulseurs et responsables politiques tant aux plans régional et national que communautaire.

Cette mise en réseau couvrira également les fonctionnalités de l'Action 1 (structuration des PDD et recherche de partenariats, facilitation de l'ingénierie des projets...) et constituera une des bases de la recherche d'un fonctionnement optimum et du meilleur impact de l'Action 3.

Ce mode de liaison de type permanent entre les acteurs de l'Initiative aura pour objectifs généraux :

- de faciliter les échanges et leur donner un caractère permanent,
- de favoriser une animation du programme de type horizontal (entre PDD et acteurs de niveau régional) ou vertical (régions, niveaux national et communautaire),
- d'accompagner dans toutes ses dimensions l'Action 3 et d'en constituer le mode de fonctionnement de base.

- b) Un financement spécifique pour capitaliser, démultiplier et disséminer les bonnes pratiques et les réalisations des PDD relevant de l'Action 2

La stratégie du processus de capitalisation et de dissémination dont les acteurs de base sont les PDD, s'orientera selon trois modes dynamiques :

- un processus descendant. A partir d'un thème donné, les autorités nationales, voire régionales définissent un champ de capitalisation et de dissémination compte tenu de leurs préoccupations. Par exemple : la diffusion de modules pour sensibiliser et former les bas niveaux de qualifications à l'utilisation des TIC. A partir de cette orientation, recensement des projets EQUAL ayant traité directement ou indirectement cette problématique, déclenchement d'une ou plusieurs Action 3 et donc construction de PDD dans cette perspective, modélisation des outils, transfert...
- un processus ascendant. A partir d'une observation large des résultats des projets EQUAL traitant d'une problématique donnée, les autorités nationales, voire régionales se saisissent de l'opportunité et de l'intérêt que présentent un outil, une méthode, une démarche réalisée par un ou plusieurs PDD dans le cadre de l'Action 2 et décident d'inciter à sa démultiplication.
- une démarche plus croisée dans laquelle la commande « publique » est moins présente, donne seulement des orientations tout en laissant toutes initiatives aux PDD.

Dans le cadre de cette Action 3, le rôle de l'assistance technique sera fondamental. Outre l'appui en amont pour définir les thèmes de capitalisation, ensuite le travail auprès des PDD, elle devra ici concourir à assurer techniquement la cohérence du processus, contribuer à optimiser son impact en suggérant les meilleures

dispositions stratégiques de dissémination tout en veillant à ce que les décideurs politiques effectifs puissent être partie prenante du dispositif proposé.

Enfin, concernant la mise en œuvre de l'Action 3, le potentiel des technologies de l'information et de la communication sera mis à profit pour générer des économies d'échelle, toucher le plus grand nombre de bénéficiaires et augmenter ainsi la surface d'impact du programme.

II. 8 - Des stratégies d'encadrement de la mise en œuvre du programme, d'animation, de capitalisation et de dissémination dynamiques, qualitatives et contribuant à garantir un impact maximum

Pour garantir au mieux ces objectifs, la stratégie d'encadrement et d'animation du programme sera fondée sur :

a) Un Comité national de suivi, participant activement à l'animation du programme

Outre ses prérogatives conventionnelles fondées sur l'article 35 du règlement des fonds structurels, le Comité de suivi⁷ (voir composition et rôle dans la quatrième partie) donnera chaque année son avis sur les orientations annuelles du plan d'animation, de capitalisation et de dissémination des résultats.

Cet élargissement du champ habituel du Comité de suivi permettra d'une part de conférer à cette instance une valeur de lieu d'échanges autour du pilotage du programme et d'autre part, d'affirmer et de conforter l'ancrage politique de l'Action 3.

b) Des comités de sélection (national et régional) aux activités élargies

Outre leurs fonctions sélectives, les Comités régionaux de sélection⁸ (voir quatrième partie sur la mise en œuvre) pour les projets régionaux et le Comité national de sélection pour les projets nationaux, seront réunis au moins une fois par an pour suivre le niveau d'avancement des projets locaux ou nationaux et suggérer des orientations pour le développement de l'Action 3, compte tenu des remarques de cadrage émises par le Comité national de suivi.

⁷ Voir page 153 pour des informations complémentaires

⁸ Voir page 172 pour des informations complémentaires

c) Une Action 4 dans laquelle l'assistance technique est utilisée dans des fonctions d'appui à la mise en œuvre du programme

Placée auprès du département du Fonds social européen d'une part et des DRTEFP d'autre part, l'assistance technique à la mise en œuvre d'EQUAL sera :

- le facilitateur de la qualité des projets développés dans EQUAL par les acteurs du programme et notamment les PDD,
- le référent technique accompagnant une bonne continuité de projet entre les Actions 1, 2 et 3,
- l'opérateur soutenant la mise en réseau des projets et facilitant les échanges entre eux.

d) Une charte qui sera le garant de la qualité du programme

Celle-ci sera annexée aux différents outils accompagnant la mise en œuvre du programme et elle abordera :

- pour chacune des Actions 1, 2 et 3 le minimum de pré-requis que devront intégrer les différents types de candidatures,
- pour le suivi des actions, les démarches qualité qui accompagneront la mise en œuvre du programme,
- des recommandations concernant les opérations de bilan de capitalisation et de dissémination.

Les éléments de cette charte qualité reprendront au niveau approprié les données qualitatives caractérisant les principes et orientations présidant à la mise en œuvre d'EQUAL. Concernant les PDD en général et les candidats à l'une des Actions 1, 2 ou 3, ils seront inclus dans les différents guides et outils s'adressant à ces acteurs. Ils constitueront, notamment pour les candidatures aux Actions 1, 2 ou 3 quelques uns des référents de base en matière de critère de sélection.

TROISIEME PARTIE :

LES THEMES RETENUS

TROISIEME PARTIE : LES THEMES RETENUS

Dans le cadre de la Stratégie Européenne et du Plan National d'Action pour l'Emploi, les thèmes et leurs contenus finalement retenus pour la mise en œuvre d'EQUAL en France s'inscrivent dans une double perspective :

- respect des principes de visibilité, de concentration, de recherche d'égalité entre les hommes et les femmes (en respect de la ligne directrice 19), de valeur ajoutée et de partenariat,
- suivi optimal des orientations retenues, à savoir la recherche du meilleur impact, la complémentarité avec les autres instruments communautaires, un rôle actif des collectivités territoriales, des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales, une bonne articulation entre les différents types d'actions et une mise en œuvre déconcentrée et formatrice.

De plus, conformément à l'article 14 de la communication de la Commission relative à EQUAL, les problématiques prioritaires bénéficieront essentiellement aux personnes victimes des principales formes de discrimination (fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle) et d'inégalités. Chacune des mesures correspondant aux problématiques retenues pourra, tout en marquant une priorité à l'un de ces publics, être accessible à l'ensemble de ces groupes victimes de discriminations.

Dans cet esprit, une ouverture aux personnes porteuses d'un handicap sera soutenue. Les PDD devront porter une attention spéciale à l'accessibilité des locaux d'activité, de réunion, aux modalités de transport, etc. De même, dans le cadre de l'Action 3, l'autorité de gestion et les PDD étendront leur vigilance au matériel d'information (publications, sites Web, etc.) afin qu'il soit facilement accessible et utilisable pour les personnes moins valides.

Au regard de chacun des piliers de la SEE et des thèmes inscrits dans la communication de la Commission du 11 mai 2000 sur EQUAL, les problématiques prioritaires sont les suivantes :

AXE PRIORITAIRE 1 : AMELIORER LA CAPACITE D'INSERTION PROFESSIONNELLE

La dotation indicative pour l'axe prioritaire 1 est de 90,24 Meuros de FSE, soit 28,2 % de l'enveloppe globale.

THEME A, Accès au marché de l'emploi

« Améliorer la qualité et l'efficacité des processus d'insertion socioprofessionnelle et de maintien dans l'emploi des publics les plus en difficultés sur le marché du travail en utilisant les TIC. »

Le thème A pour la France se déclinera en deux mesures, la 1-1 pour la métropole et la 1-2 pour les zones d'Objectif 1. Pour ces mesures, l'intervention du FSE s'inscrit dans les lignes directrices 3, 8 et 9 du PNAE.

THEME B, Lutte contre le racisme et la xénophobie

« Lutter contre les discriminations raciales et la xénophobie dans le monde du travail. »

Le thème B pour la France se déclinera en deux mesures, la 1-3 pour la métropole et la 1-4 pour les zones d'Objectif 1. Pour ces mesures, l'intervention du FSE s'inscrit dans la ligne directrice 9 du PNAE.

AXE PRIORITAIRE 2 : DEVELOPPER L'ESPRIT D'ENTREPRISE

La dotation indicative pour l'axe prioritaire 2 est de 60,16 Meuros de FSE, soit 18,8 % de l'enveloppe globale.

THEME C (création d'entreprises)

« Favoriser la création d'entreprises par des publics victimes de discriminations, notamment par l'appui à des démarches collectives « d'essaimage social ». »

Le thème B pour la France se déclinera en deux mesures, la 2-1 pour la métropole et la 2-2 pour les zones d'Objectif 1. Pour ces mesures, l'intervention du FSE s'inscrit dans les lignes directrices 11 et 17 du PNAE.

THEME D, économie sociale

« Renforcer des services d'intérêt collectif en se concentrant sur la qualité des emplois et des services. »

Le thème D pour la France se déclinera en deux mesures, la 2-3 pour la métropole et la 2-4 pour les zones d'Objectif 1. Pour ces mesures, l'intervention du FSE s'inscrit dans les lignes directrices 12 et 13 du PNAE.

AXE PRIORITAIRE 3: ENCOURAGER LA CAPACITE D'ADAPTATION DES ENTREPRISES ET DE LEURS TRAVAILLEURS

La dotation indicative pour l'axe prioritaire 3 est de 90,24 Meuros de FSE, soit 28,2 % de l'enveloppe globale.

THEME E, formation tout au long de la vie

« Encourager l'émergence et la mise en œuvre de dispositifs de gestion des ressources humaines favorisant le maintien en activité et/ou le développement de l'employabilité de travailleurs fragilisés dans leur emploi malgré une longue expérience professionnelle. »

Le thème E pour la France se déclinera en deux mesures, la 3-1 pour la métropole et la 3-2 pour les zones d'Objectif 1. Pour ces mesures, l'intervention du FSE s'inscrit dans les lignes directrices 4, 6, 16, 17 et 18 du PNAE.

THEME F, adaptation des salariés et des entreprises

« Recenser, valoriser et favoriser le redéploiement économique de savoir-faire traditionnels relevant du patrimoine professionnel, industriel ou culturel pour sauvegarder des emplois, prévenir les discriminations, voire offrir de nouvelles solutions pour l'intégration socioprofessionnelle des plus défavorisés »

Le thème F pour la France se déclinera en deux mesures, la 3-3 pour la métropole et la 3-4 pour les zones d'Objectif 1. Pour ces mesures, l'intervention du FSE s'inscrit dans les lignes directrices 11 et 12 du PNAE.

AXE PRIORITAIRE 4 : RENFORCER LES POLITIQUES D'EGALITE DES CHANCES

La dotation indicative pour l'axe prioritaire 4 est de 40,128 Meuros de FSE, soit 15,04 % de l'enveloppe globale.

THEME G, Conciliation vie familiale et vie professionnelle

« Rechercher et expérimenter de nouveaux moyens pour mieux articuler la vie professionnelle/vie personnelle notamment pour les femmes sur le marché du travail dans le cadre d'une mise en cohérence des temps sociaux/temps des villes. »

Le thème G pour la France se déclinera en deux mesures, la 4-1 pour la métropole et la 4-2 pour les zones d'Objectif 1. Pour ces mesures, l'intervention du FSE s'inscrit dans les lignes directrices 20, 21,22 du PNAE.

THEME H, Réduction des écarts hommes/femmes

Compte tenu de son poids et de sa valeur prioritaire, le thème Réduction des écarts hommes/femmes sera directement intégré dans chacune des mesures du programme. Ce positionnement transversal présente pour cette donnée, qui fait partie des principes de mise en œuvre, la meilleure garantie pour sa surface politique et pour son impact réel.

AXE PRIORITAIRE 5 : DEMANDEURS D'ASILE

La dotation indicative pour l'axe prioritaire 5 est de 12,032 Meuros de FSE, soit 3,76 % de l'enveloppe globale.

« En direction des demandeurs d'asile et dans le cadre de la législation en vigueur, favoriser la qualité de l'accueil et le développement de formations. »

Cet axe prioritaire se déclinera dans la mesure 5-1 pour la métropole.

Pour cette mesure, l'intervention du FSE s'inscrit dans la ligne directrice 9 du PNAE.

AXE PRIORITAIRE 6 : ASSISTANCE TECHNIQUE

Elément clé du dispositif de mise en œuvre et d'animation du programme, l'assistance technique fait l'objet de trois mesures présentées dans un chapitre spécifique articulé autour des activités suivantes :

- Actions spécifiques : aide dans la mise en réseau thématique, diffusion des résultats, et intégration ; activités de conseils et d'aide aux PDD concernant les principes et la méthodologie d'EQUAL, notamment les priorités thématiques, l'approche de partenariat et la coopération transnationale,
- Activités administratives et financières de base : gestion, suivi et contrôle de la mise en œuvre de PIC, notamment activités relatives à la préparation, à la sélection, à l'évaluation et au contrôle des opérations, aux réunions des comités de suivi et aux vérifications et aux contrôles sur place,
- Activités complémentaires d'assistance technique : études, séminaires, actions d'information, évaluation, acquisition et installation des systèmes automatisés pour la gestion, le contrôle et l'évaluation.

La dotation indicative pour l'axe prioritaire 6 est de 19,2 Meuros de FSE, soit 6 % de l'enveloppe globale.

III.1 - Thème A : Accès au marché de l'emploi

Améliorer la qualité et l'efficacité des processus d'insertion socioprofessionnelle et de maintien dans l'emploi des publics les plus en difficultés sur le marché du travail en utilisant les TIC.

A) CONTEXTE ET DONNEES STRATEGIQUES

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) sont désormais une composante de base de l'environnement économique, social et professionnel de tout européen. Elles sont parties intégrantes de la plupart des situations professionnelles ; elles sont de plus en plus présentes dans la vie quotidienne de chaque personne ; elles transforment profondément le mode et la nature des rapports humains et la place du citoyen dans ses rapports avec ses différents interlocuteurs et notamment avec l'administration et l'Etat.

Aussi, dans ce contexte de généralisation de la Société de l'Information et de la Communication, s'il convient d'encourager et d'accompagner les forces vives (jeunes, salariés les plus qualifiés, ménages de revenus moyens et supérieurs, entreprises dynamiques...), il est aussi de la pleine responsabilité de l'Etat de veiller très fortement à ce que cette évolution ne constitue pas, pour les plus défavorisés, une fracture supplémentaire élargissant davantage le fossé qui les sépare de l'emploi et d'une vie sociale satisfaisante.

En faisant, dès août 1997, de l'entrée de la France dans la société de l'information l'une des priorités de l'action gouvernementale, le Premier Ministre a fixé un objectif et une méthode.

L'objectif est de bâtir une **société de l'information pour tous**, pour prévenir le « creusement du fossé numérique » et rattraper le retard de la France dans le domaine de l'Internet.

La méthode repose sur une forte mobilisation de l'Etat qui accompagne les acteurs à travers le Programme d'Action Gouvernemental pour la Société de l'Information (PAGSI). Ces données ont été réaffirmées lors du Comité interministériel pour la société de l'information **du 10 juillet 2000**. L'Etat consacrera trois milliards de francs sur trois ans à un dispositif articulé autour de trois grandes finalités : la réduction du « fossé » numérique, l'accroissement du nombre de professionnels des technologies de l'information, le développement de l'effort public de recherche.

Indépendamment de la recherche et des besoins en qualifications plutôt de haut niveau, les priorités opérationnelles des mesures afférentes se déclinent autour de la possibilité pour tous de maîtriser les outils de la société de l'information, la facilité de l'accès à l'Internet, l'équipement des ménages et des associations, un développement équilibré du territoire.

Cependant, si la volonté nationale d'une **Société de l'Information solidaire** est très clairement affirmée et dotée de moyens, il n'en reste pas moins que dans ce nouveau contexte et pour ce qui concerne les publics les plus en difficultés, la recherche d'une optimisation des dispositifs d'aide et de soutien suppose un renouvellement et une adaptation des actions qui sont habituellement organisées dans leur direction. Si la priorité d'ADAPT (qui ne visait pourtant pas les personnes les plus en danger) autour des TIC, a clairement indiqué les risques de marginalisation sociale et professionnelle et les besoins de formation, elle a aussi mis en évidence les potentialités des modes de traitement pédagogique utilisant les TIC. Parallèlement l'initiative EMPLOI a permis de tirer des enseignements précieux sur l'utilisation qui pouvait être faite des TIC en direction des personnes les plus en difficultés. Pour les personnes handicapées, de nombreux projets HORIZON ont montré que les TIC sont des outils particulièrement performants

permettant de dépasser des difficultés liées aux handicaps (notamment en terme de mobilité) et de favoriser l'insertion professionnelle de ces personnes. Les projets EMPLOI ont aussi permis de constater que pour les femmes (NOW), les jeunes (YOUTHSTART) les groupes les plus défavorisés (INTEGRA), les TIC peuvent très utilement être mises à profit pour améliorer les démarches pédagogiques de toutes natures et accroître la capacité d'insertion sociale, dans une société de plus en plus technologique, des personnes les plus en difficultés. Ces enseignements (suivi des parcours des bénéficiaires, appui à l'information et à l'orientation, individualisation des actions de formation, validation multiforme des acquis) ont été repris dans le DOCUP - FSE - Objectif 3 – 2000/2006. Cependant, les besoins d'innovation, de promotion de nouvelles expériences restent à soutenir pour que l'utilisation des TIC soit pleinement prise en compte, notamment en direction des publics en difficultés sur le marché du travail.

Ces enseignements (suivi des parcours des bénéficiaires, appui à l'information et à l'orientation, individualisation des actions de formation, validation multiforme des acquis) ont été repris dans le DOCUP - FSE - Objectif 3 – 2000/2006. Cependant, les besoins d'innovation, de promotion de nouvelles expériences sont à soutenir pour que l'utilisation des TIC soit pleinement prise en compte, notamment en direction des publics en difficultés sur le marché du travail.

B) FINALITES ET CARACTERISTIQUES DU THÈME A

Dans le cadre du thème A d'EQUAL, l'intervention du Fonds Social Européen a pour objectif de soutenir des partenariats de développement (PDD) visant à expérimenter et à développer l'utilisation des TIC dans les processus d'insertion socioprofessionnelle ou de maintien dans l'emploi des publics en difficultés sur le marché du travail.

Par publics en difficultés, il faut entendre prioritairement :

- les publics jeunes de moins de 25 ans, demandeurs d'emploi et sortis du système scolaire sans diplôme de formation professionnelle,
- les chômeurs de longue durée,
- les travailleurs handicapés,
- les femmes n'ayant jamais travaillé ou ayant eu une interruption de leur vie professionnelle pour raisons familiales,
- les bénéficiaires de minima sociaux,
- les salariés faiblement qualifiés et fragilisés dans leur emploi notamment par la généralisation des TIC.

Dans tous les cas de figure, compte tenu de la valeur transversale des TIC, les partenariats de développement (PDD) devront s'efforcer de promouvoir l'intégration des TIC dans des dispositifs :

- les plus complets possibles en termes de parcours. Depuis les tout premiers niveaux de prise en compte de ces publics (recherche, information ciblée, identification, orientation, qualification...) jusqu'au suivi à 6 mois dans l'entreprise,
- très spécifiques en termes de finalités si leur objet est l'élaboration de produits ou outils à destinations de ces publics (CD Roms, outils d'orientation, de suivi, d'auto-formation...). La dimension transnationale d'EQUAL pourra constituer l'occasion de transférer et d'adapter au plan local, régional ou national, des produits provenant du partenariat transnational. Dans ce cas, outre la dimension ingénierie, le projet du PDD devra comprendre une phase test sur un échantillonnage bien dimensionné, une évaluation des résultats et du potentiel d'impact et de dissémination, des perspectives partenariales de démultiplication...,
- susceptibles d'avoir une haute valeur ajoutée sur les systèmes, si tel est leur objectif. Dans cette perspective, l'impact du projet devra pouvoir s'apprécier et être significatif par rapport à l'ensemble de la « chaîne » des opérateurs (nécessaires pour réussir les parcours d'insertion socioprofessionnelle visés).

Les partenariats de développement (PDD) devront comprendre un ensemble d'acteurs nécessaires à la bonne fin du projet. Compte tenu de l'aspect pluriel et a priori non discriminant des TIC en terme de publics, ces dispositifs pourront être multi-publics, soit dans leur structuration (centre de ressources par exemple), soit dans une ou plusieurs de leurs fonctions (accueil, orientation, suivi...). Dans ces conditions, ils pourront concerner des publics autres que ceux qui sont finalisés dans la mesure. Toutefois, l'impact du FSE sera principalement centré sur l'objectif général de la mesure, les TIC étant ici un moyen et non une finalité en tant que telle.

Ainsi, tout en visant la meilleure utilisation possible du potentiel des TIC dans les processus d'insertion socioprofessionnelle des plus défavorisés, les PDD relevant principalement du thème A devront de plus concerner un ou plusieurs des objectifs suivants :

- la mise en réseau et/ou la professionnalisation des acteurs entrant dans les processus d'insertion socioprofessionnelle et de qualification des plus défavorisés ;
- le développement, pour les plus défavorisés, de l'accès à l'information, aux services, aux moyens et aux outils individuels ou collectifs susceptibles de mieux qualifier leurs parcours d'insertion socioprofessionnelle ;
- la mise au point de nouveaux outils, services ou produits à valeur pédagogique effective pour ces publics ou susceptibles de palier des handicaps qui constituent un obstacle dans certaines situations professionnelles.

Concernant les Départements d'Outre Mer et le potentiel de désenclavement que présentent pour ces régions les TIC, pour mieux garantir leur impact et leur viabilité économique, les projets du thème A émanant de ces territoires devront avoir une valeur expérimentale développée selon une approche globale et multi-publics.

C) ACTIONS TYPES, DIMENSIONS INNOVANTES, EXPERIMENTALES ET TRANSNATIONALES DU THÈME A

Pourront recevoir un appui du FSE dans le cadre d'EQUAL, les PDD ayant pour objet général de mieux intégrer les TIC dans les processus d'insertion socioprofessionnelle et de maintien dans l'emploi des publics les plus défavorisés et coopérant avec au moins un PDD d'un autre Etat membre de l'Union également retenu dans EQUAL, sauf exception dûment motivée.

Dans cette perspective, ces PDD pourront développer les actions types suivantes :

- 1) Mettre en réseau et/ou contribuer à la professionnalisation des acteurs en utilisant les TIC (*Action système*).
- 2) Grâce à l'usage des TIC, mieux connaître ces publics, les informer, les orienter, les conseiller, les suivre dans leurs parcours (*Action système*).
- 3) Contribuer, grâce aux potentialités des TIC, à l'individualisation de tout ou partie des parcours d'insertion socioprofessionnelle (*Aide aux personnes*). Afin de permettre l'accès à une vie sociale normale, à une qualification reconnue et à une activité professionnelle durable, les TIC peuvent favoriser la mise en place de solutions innovantes, individuelles et diversifiées. L'usage des TIC se traduira ici dans des produits nouveaux, autorisant un traitement individuel et plaçant le bénéficiaire en situation active (responsable de son activité, ayant à faire des choix, maîtrisant sa progression, accompagné individuellement et en temps réel...). De même, les TIC peuvent être utilisées dans la production d'outils de remotivation, resocialisation, médiation et accompagnement...
- 4) Développer, en prenant appui sur les TIC, des modes de traitement pédagogique spécifiques fondés sur la pédagogie de projet (*Action système*). L'usage des TIC devrait permettre une approche nouvelle du développement des mécanismes

cognitifs, notamment dans les domaines d'apprentissages de base. Il s'agit d'aborder ces derniers à partir de la résolution individuelle de situations problématiques interdisciplinaires extraites de la vie courante et concernant directement les objectifs d'insertion socioprofessionnelle. De plus, ce mode de traitement pédagogique pourra contribuer à démystifier les TIC dans les usages quotidiens (cartes à puces, bornes ...). Il s'agit ici d'offrir des situations pédagogiques dont la résolution passera par l'utilisation d'outils relevant des TIC.

- 5) Favoriser, grâce à l'utilisation des TIC, le développement de compétences transverses ou comportementales (*Aide aux personnes*). Dans un environnement social et professionnel en perpétuelle évolution, fortement innervé d'outils communicants, il apparaît que les « qualités comportementales » (telles que la responsabilité, l'autonomie, les capacités à prendre des initiatives, à coopérer, à écouter et synthétiser, à analyser, évaluer et s'auto-évaluer, décider...) ont un rôle prépondérant pour permettre à l'individu de s'adapter en permanence, de développer et entretenir son potentiel d'employabilité. Il est donc fondamental de favoriser le développement de ces « compétences transversales » chez les publics qui en sont particulièrement démunis. Dans ce contexte, en prenant appui sur les TIC, des actions (démarches, outils) visant le renforcement de ce type de savoir chez les publics en grandes difficultés doivent être proposés ;

- 6) Utiliser le potentiel des TIC pour palier certains handicaps physiques et rendre plus accessibles certains emplois aux handicapés (*Aide aux personnes*). Dans le domaine de l'emploi, les nouvelles technologies peuvent non seulement constituer un nouveau gisement d'emplois pour les travailleurs handicapés (télétravail), mais aussi apporter des solutions pour combler partiellement ou totalement des déficiences spécifiques susceptibles de faire obstacle à un travail en milieu protégé ou mieux, non protégé.

- 7) Favoriser, grâce aux TIC, le développement de pratiques pédagogiques fondées sur la mobilité virtuelle (*Aide aux personnes*). Pour les publics en difficultés, la pédagogie de la mobilité peut contribuer à redynamiser leurs capacités d'insertion socioprofessionnelle. En effet, pour ces publics, un contexte nouveau, la résolution en toute autonomie de problèmes de la vie courante, peuvent constituer une occasion de prendre des distances, de rompre avec un sentiment d'échec antérieur et une démotivation profonde. Dans cette perspective, de par leur potentiel de simulation, les TIC peuvent offrir des ressources pédagogiques intéressantes, complémentaires de la mobilité physique conventionnelle.

- 8) Accompagner par des opérations pilotes et à haute valeur ajoutée l'adaptation des compétences des travailleurs faiblement qualifiés et fragilisés dans leur emploi par un environnement de plus en plus innervé d'outils communicants (*Aide aux personnes*). L'objet de cette action type est de produire principalement des modes pédagogiques exemplaires intégrés à la situation professionnelle et traitant l'adaptation de travailleurs faiblement qualifiés et fragilisés dans leur emploi par la généralisation des TIC. L'exemplarité du projet devra résider dans ce potentiel de reproductibilité et de transfert des démarches et outils produits.

- 9) Mieux prendre en compte, dans les régions enclavées, les besoins spécifiques des publics en grandes difficultés (*Action système*). De plus en plus, les TIC offrent une opportunité certaine pour désenclaver les régions les plus inaccessibles, contribuer à leur revitalisation et être un levier important en matière de développement local et rural à caractère durable. Il convient, dans ce contexte, de bien prendre en compte les besoins spécifiques des publics les plus en difficultés dans ces zones et de leur offrir dans les collectifs d'actions, des opérations bien adaptées à leurs besoins.

- 10) Mettre en œuvre toute action autre que les actions types précédentes ou toute combinaison d'actions innovantes, à valeur expérimentale et susceptible de concourir à l'objectif général de la mesure.

Dans tous les cas de figure (Action système ou Aide aux personnes), l'innovation des projets développés par les PDD relevant du thème A pourra se situer dans l'approche méthodologique, l'intérêt et la plus-value apportée par un produit ou un outil, la démarche de résolution de problèmes. En principe, la production innovante après évaluation devrait pouvoir être transférée et rendre plus efficaces les processus conventionnels. La transnationalité contribuera à optimiser le processus novateur et, en ce sens, elle devrait reposer sur un socle d'actions de transferts entre partenaires ou de réalisations conjointes.

D) ACTIVITES ET DEPENSES ELIGIBLES :

- Elles sont définies par l'article 3 du règlement CE 1784/1999 du 12 juillet 1999.
- Compte tenu du caractère limité de l'enveloppe EQUAL pour la France, les dépenses d'équipement ne sont pas éligibles.
- En revanche, sont éligibles les frais d'amortissement des matériels effectivement utilisés pour des publics visés par l'Action 2 des PDD (au prorata de leur degré d'utilisation par le PDD au cours du projet EQUAL qu'il met en œuvre).

E) INDICATEURS

Indicateurs de résultats

Assistance aux personnes

- Nombre de bénéficiaires par an (entrée, sortie, ..).
- Répartition par sexe et par statut sur le marché du travail.
- Montant dépensé par an.
- Nombre de bénéficiaires ayant fait un parcours complet d'insertion par an.

Assistance aux structures et aux systèmes

- Nombre de projets réalisés.
- Montant dépensé par an.
- Nombre de projets résultant (effet multiplicateur) des projets EQUAL.

Indicateurs spécifiques

- Nombre de bénéficiaires ayant fait un parcours d'insertion complet débouchant sur l'emploi.
- Caractéristiques des bénéficiaires de structures.

Indicateurs d'impact

- Taux de féminisation des parcours d'insertion socioprofessionnelle
- Taux d'accès à l'emploi
- Nombre de formateurs ayant eu accès à une qualification dans le domaine des TIC

F) MESURES ET INTERVENTION DU FSE

Mesure 1-1, Taux hors Objectif 1 : 50 % des dépenses éligibles

Mesure 1-2, Taux Objectif 1 : 75 % des dépenses éligibles

A titre indicatif, l'appui du FSE à la mise en œuvre des mesures 1-1 et 1-2 représentera 2/3 du montant de cet axe prioritaire.

III.2 - Thème B : Lutte contre le racisme

Lutter contre les discriminations raciales et la xénophobie dans le monde du travail

A) CONTEXTE ET DONNEES STRATEGIQUES

Les discriminations fondées sur l'origine réelle ou supposée des individus portent atteinte au principe républicain d'égalité : lutter contre toutes ces formes de discriminations dans le monde du travail, garantir à tous l'accès aux droits fondamentaux, constituent donc un impératif majeur.

Des pratiques discriminatoires ressenties de façon plus aiguë

Si les pratiques discriminatoires à l'égard des étrangers, des personnes issues de l'immigration et des gens du voyage ont toujours existé, des recherches menées tant par les universitaires que par les syndicalistes et les associations de lutte pour les droits de l'homme et contre le racisme, ont montré ces dernières années, de façon convergente, la progression des pratiques discriminatoires notamment dans le monde du travail. Le Haut Conseil à l'Intégration et la Commission consultative des Droits de l'Homme et du Citoyen ont également dénoncé la montée de ce phénomène.

Un accès à l'emploi et à la formation dégradé

Les éléments statistiques (en particulier enquêtes annuelles sur l'emploi réalisées par l'INSEE) ne permettent d'aborder qu'une partie du problème, les discriminations ne touchant pas seulement les étrangers mais également ceux qui « ont l'air étranger ».

Entre 1975 et 1990, le niveau de chômage des étrangers a été multiplié par quatre alors que le taux d'actifs d'origine étrangère a augmenté de 2,75.

Ainsi, le taux de chômage des étrangers est trois fois supérieur à celui des français. Pour les jeunes étrangers hors CEE de moins de 25 ans, le taux de chômage est de 47 % (chômeurs BIT enquête emploi mars 1998).

Leur plus faible niveau de qualification est souvent dû à des cursus de formation initiale courts et aux difficultés d'accès à la formation professionnelle. Toutefois, les recherches et études qui ont été menées ces dernières années prouvent que le taux de réussite scolaire des enfants étrangers est comparable à celui des Français de même niveau social résidant dans les mêmes quartiers.

Un niveau d'accès à la formation professionnelle très faible

Bien que bénéficiant comme les nationaux des possibilités prévues par la loi en la matière, il est clair que plus la formation est proche de l'emploi ou de l'entreprise, moins les étrangers sont nombreux.

Pour tous les stages en entreprise, qui comprennent un contrat de travail, et notamment les contrats de qualification et les contrats en alternance, on peut parler de sous représentation (à peine plus de 3% alors qu'ils représentent 6% de la population active).

En s'attaquant à la question de l'insertion des personnes les plus en difficulté, le volet INTEGRA de l'initiative EMPLOI a assez fortement contribué à la réflexion sur le racisme et la xénophobie dans le monde du travail et à l'expérimentation de méthodes et d'approches de nature à les combattre. En effet on constate parmi les personnes les plus en difficultés (chômeurs longue durée, bénéficiaires du RMI et de minima sociaux) une surreprésentation de personnes d'origines étrangères, hors UE, qui sont généralement victimes de discriminations supplémentaires en raison

de leur origine. Face à cette situation, la réussite des projets INTEGRA, en terme d'insertion sociale et professionnelle, nécessitait le plus souvent de traiter conjointement la question du racisme et de la xénophobie. C'est ainsi que nombreux projets INTEGRA ont fait porter leurs efforts sur :

- des interventions en amont, aux sources et aux causes du racisme, avec la volonté de peser sur l'environnement, d'améliorer les systèmes par le biais principalement des acteurs concernés,
- des approches locales intégrées portant sur les conséquences du racisme et de la xénophobie et concernant prioritairement les publics qui en sont « victimes »,
- ces problématiques, auxquelles se sont attaqués les promoteurs de projets INTEGRA, restent plus que jamais d'actualité et les expérimentations initiées dans EMPLOI mériteraient d'être poursuivies, évaluées et formalisées avant d'être diffusées dans EQUAL.

Une priorité gouvernementale

Depuis deux ans, la lutte contre les discriminations est devenue une priorité gouvernementale.

- Le 21 octobre 1998 le ministère de l'emploi et de la solidarité, a présenté en Conseil des Ministres une nouvelle politique d'intégration, portant largement sur la lutte contre les discriminations raciales dans le monde du travail. Courant 1999, un observatoire national sous forme d'un groupement d'intérêt public a été créé : le Groupe d'étude sur les Discriminations qui réunit les principaux ministères concernés, des élus, des chercheurs et des acteurs sociaux (syndicats, patronat et associations de lutte contre le racisme). Le GED a pour double objectif de donner à connaître et à comprendre les processus discriminatoires et

d'éclairer la mise en œuvre et la conduite des actions de lutte contre les discriminations, notamment à partir des recommandations qu'il peut formuler.

- Le 11 mai 1999 pour engager une concertation avec les représentants du monde du travail, une table ronde a été organisée entre les Ministres chargés de l'Emploi et de la politique de la Ville et les partenaires sociaux. Au cours de cette réunion, une déclaration commune a été adoptée par consensus par l'Etat et l'ensemble des partenaires sociaux traduisant un constat partagé sur la progression du phénomène discriminatoire dans la sphère économique, la dénonciation de toutes les formes de discriminations dans le monde du travail et la mobilisation de tous pour faire régresser ces pratiques, notamment lors de l'embauche. Cet engagement fait suite à la déclaration signée en octobre 1995 à Florence par les partenaires sociaux européens sur le même sujet.

- Par ailleurs, le Ministre de l'intérieur a décidé en janvier 1999 de créer dans chaque département une commission départementale d'accès à la citoyenneté (CODAC) présidée par le Préfet et réunissant les services publics, les partenaires sociaux et des associations, dans le but d'aider les jeunes issus de l'immigration à trouver leur place dans la société française et de combattre toutes les formes de discriminations.

- Enfin, la lutte contre les discriminations raciale a été réaffirmée en mars 2000 par le Premier Ministre lors des assises de la citoyenneté et de la lutte contre les discriminations. Un numéro d'appel gratuit a été mis en place et permet aux personnes discriminées d'être orientées vers le service ou l'association qui pourra au mieux l'accompagner. Le rôle des CODAC en matière de lutte contre les discriminations s'est vu renforcé.

B) FINALITES ET CARACTERISTIQUES DU THÈME B

Tout en ayant comme finalité générale de lutter contre les discriminations raciales et la xénophobie dans le monde du travail, les projets relevant de l'Action 2 devront concerner un ou plusieurs des objectifs suivants:

-Mobiliser l'ensemble des acteurs dans la lutte contre les discriminations raciales et la xénophobie dans le monde du travail.

De façon générale il s'agit de mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation concernant les formateurs, les acteurs sociaux intervenant dans les dispositifs de droit commun, les professionnels des services publics, les partenaires sociaux, les élus, les acteurs économiques, notamment les entreprises.

Le but est de faire évoluer à la fois les représentations de chacun de ces acteurs et les organisations du travail, et ainsi d'améliorer leur mode d'intervention sur un territoire donné et leurs prestations auprès des publics accueillis.

-Favoriser l'insertion professionnelle des personnes discriminées.

Les cursus d'insertion socioprofessionnelle doivent être totalement ouverts aux personnes discriminées et notamment aux immigrés. Par rapport à ces derniers, ils veilleront à intégrer la dimension de "l'empowerment", afin de renforcer la confiance en soi, l'autonomie et la motivation des personnes discriminées.

Une attention toute particulière sera portée aux femmes immigrées et leurs filles, qui rencontrent encore plus de difficultés que les hommes.

-Favoriser le développement de dispositifs de formation adaptés aux spécificités des publics visés.

Un effort particulier pourra être fait sur les parcours d'insertion et d'accompagnement vers l'emploi en renforçant les systèmes d'accompagnement orientés vers la maîtrise de la langue française et en encourageant l'ingénierie de dispositifs locaux de formation s'appuyant sur une mise en réseau de la ressource éducative locale, y compris d'origine scolaire (organismes de formation, associations culturelles, environnement immédiat des migrants) accueillant ou proches des immigrés.

D'une manière générale, la mesure concerne prioritairement l'ensemble des personnes immigrées et primo-arrivantes. Une attention particulière sera portée aux demandeurs d'emploi et bénéficiaires des minima sociaux d'origine étrangère, aux travailleurs victimes de discrimination, aux jeunes issus de l'immigration, aux gens du voyage, aux immigrés de bas niveau de formation, aux femmes immigrées et leurs filles qui subissent une double discrimination.

L'ensemble des acteurs en contact avec ces publics cibles est également visé dans le cadre des actions touchant davantage au système.

C) ACTIONS TYPES, DIMENSIONS INNOVANTES, EXPERIMENTALES ET TRANSNATIONALES DU THÈME B

Pourront recevoir un appui du FSE dans le cadre d'EQUAL, les PDD ayant pour objet général de lutter contre les discriminations raciales et la xénophobie dans le monde du travail et coopérant avec au moins un PDD d'un autre Etat membre de l'Union également retenu dans EQUAL, sauf exception dûment motivée.

Dans cette perspective, ces PDD pourront développer les actions types suivantes :

- 1) Création d'observatoires, développement de recherches visant à «objectiver» les processus générateurs de discriminations afin de mieux instrumenter les différents acteurs sociaux (*Action système*).
- 2) Sensibilisation et formation des agents du service public de l'emploi et des représentants des organisations professionnelles et syndicales afin de contribuer à la lutte contre les discriminations raciales et la xénophobie dans le monde du travail, diffusion des bonnes pratiques sur les lieux de travail (*Action système*).
- 3) Introduction de nouvelles approches de management intégrant et tirant le meilleur parti de la diversité des cultures au sein des entreprises et des organisations. Les directeurs d'entreprises, les responsables de ressources humaines, les partenaires sociaux, dans la mesure du possible, seront impliqués dans ces actions. L'accent sera mis sur l'intérêt et les avantages qu'apporte une origine diversifiée de la culture des salariés (*Action Système*).
- 4) Mobilisation des partenaires sur le territoire, en particulier au niveau des branches professionnelles, par la constitution d'un réseau d'employeurs, en partenariat avec des organisations syndicales, afin de faciliter le recrutement de jeunes migrants ou issus de l'immigration (*Action système*).
- 5) Mise en œuvre des actions de formation intégrant les spécificités de la situation des publics visés et portant sur :
 - . la médiation à l'emploi. Celle-ci vise le développement de nouvelles pratiques chez les formateurs dans leur rapport avec les entreprises afin qu'ils soient plus interventionnistes auprès des employeurs dans le but d'orienter et de faire infléchir l'offre d'emplois en faveur des personnes qui font l'objet de discriminations raciales (*Action système*).

- . l'intégration de la dimension interculturelle dans les pratiques des formateurs, dans les parcours de formation ou d'accès à l'emploi afin qu'ils soient davantage en mesure de mieux aider les personnes confrontées à des pratiques de discriminations et de rejet (*Action système*).
- 6) Amélioration de l'accueil et des réponses aux besoins par les services publics pour les publics issus de l'immigration et pour les gens du voyage. En France, les services publics sont une pièce essentielle du système d'intégration. Ils garantissent le principe d'une égalité de traitement des usagers quels qu'ils soient. Les professionnels ont cependant de plus en plus de difficultés pour faire face à la diversité des réalités sociales, économiques et culturelles des populations immigrées (*Action système*).
 - 7) Adaptation, en matière d'entrepreneuriat et de création d'activité, des dispositifs existants aux spécificités des populations migrantes (*Aide aux personnes*).
 - 8) Développement des stratégies, s'appuyant sur des dynamiques de développement territorial, visant la création de leurs propres emplois salariés par les migrants (*Aide aux personnes*).
 - 9) Mise en valeur des connaissances et des compétences spécifiques (par ex. linguistiques) de certaines communautés (*Aide aux personnes*).
 - 10) Mise en œuvre de toute action type autre que les types précédents ou de toutes combinaisons d'actions innovantes, à valeur expérimentale et susceptible de concourir à l'objectif général de la mesure.

E) ACTIVITES ET DEPENSES ELIGIBLES

- Elles sont définies par l'article 3 du règlement CE 1784/1999 du 12 juillet 1999.
- Compte tenu du caractère limité de l'enveloppe EQUAL pour la France, les dépenses d'équipement ne sont pas éligibles.
- En revanche, sont éligibles les frais d'amortissement des matériels effectivement utilisés pour des publics visés par l'Action 2 des PDD (au prorata de leur degré d'utilisation par le PDD au cours du projet EQUAL qu'il met en œuvre).

F) INDICATEURS

Indicateurs de résultats

Assistance aux personnes

- Nombre de bénéficiaires par an (entrée, sortie...).
- Répartition par sexe et par statut sur le marché du travail.
- Montant dépensé par an.
- Nombre de bénéficiaires ayant fait un parcours complet d'insertion par an.

Assistance aux structures et aux systèmes

- Nombre de projets réalisés.
- Montant dépensé par an.
- Nombre de formateurs sensibilisés.

Indicateurs spécifiques

- Suivi des bénéficiaires : type de parcours réalisé.
- Caractéristiques des bénéficiaires : sexe, niveau de certification, type de structures.

Indicateurs d'impact

Taux d'accès à l'emploi

Taux de féminisation des parcours d'insertion réussis

E) MESURES ET INTERVENTION DU FSE

Mesure 1-3, Taux hors Objectif 1 : 50 % des dépenses éligibles

Mesure 1-4, Taux Objectif 1 : 75 % des dépenses éligibles

A titre indicatif, l'appui du FSE à la mise en œuvre des mesures 1-3 et 1-4 représentera 1/3 du montant de cet axe prioritaire.

III.3 - Thème C : Création d'entreprises

Favoriser la création d'entreprises par des publics victimes de discriminations et d'inégalités, notamment par l'appui à des démarches collectives « d'essaimage social »

A) CONTEXTE ET DONNEES STRATEGIQUES

Pendant longtemps, le fait qu'un public défavorisé, menacé d'exclusion puisse créer sa propre entreprise a été peu opérationnel.

Avec la montée du chômage et l'accroissement des exclusions, les choses ont évolué. Les politiques publiques ont su encourager la création d'entreprise par les chômeurs et améliorer les dispositifs de lutte contre les exclusions. Les contraintes fortes qui pesaient (et qui pèsent encore même si leur situation est en voie d'amélioration) sur les marchés de l'emploi ont entraîné la multiplication d'initiatives locales, parfois relayées dans des réseaux nationaux, voire européens. Les dispositifs visant à accompagner des personnes dépendantes des revenus du type allocations, RMI, minima sociaux, dans des parcours de création d'activité, d'entreprise, d'auto-emploi, d'associations, d'entreprises sociales se sont progressivement mis en place.

Les projets ADAPT et EMPLOI ont contribué, même modestement, à la montée en puissance de cette voie d'insertion sociale et professionnelle pour les publics en difficultés. Parmi d'autres, ils nous ont appris :

- que les acteurs de l'accompagnement à la création d'activité s'étaient professionnalisés et parfois organisés en réseaux plus ou moins formels,
- que la voie de l'accompagnement à la création était réellement une voie d'insertion puisque le fait d'intégrer un parcours visant à la création d'entreprises (accueil, accompagnement, formation, suivi...) ne conduisait pas toujours à une création effective (estimation : 20 à 30 % de créations effectives), mais qu'il contribuait de

façon plus significative (estimée au double des créations effectives) à l'insertion sociale et professionnelle sous d'autres statuts des personnes en grande difficulté qui ont suivi ces parcours,

- qu'en terme de pérennité des activités créées, elles étaient comparables aux taux de survie de la moyenne des entreprises à condition que les personnes menacées ou victimes de discrimination au départ soient plus et mieux accompagnées que les autres,
- que, s'agissant de ce public, les projets de création relevaient plutôt de la catégorie des "micro projets", ne nécessitant pas de forts investissements matériels ou financiers, fonctionnant dans des réseaux de solidarité au niveau très local ou familial, mais qui participent activement au développement des nouveaux gisements d'emplois (notamment les emplois de proximité), au développement local que ce soit en milieu rural ou en milieu urbain (notamment dans les quartiers dits difficiles relevant de la politique de la ville) et à l'émergence de nouveaux services d'intérêt collectif.

Mais un certain nombre de difficultés demeurent sur lesquelles il convient de poursuivre les expérimentations:

- l'accès au financement reste difficile malgré le développement des structures et des outils de financement solidaire et de proximité et il convient de mieux associer les organismes de financement de micro projets dans les réseaux des accompagnateurs des porteurs de projet de création d'entreprise.
- les porteurs d'un projet de création d'entreprise restent encore trop souvent confrontés à une multitude d'intervenants et il convient d'expérimenter le développement de "services intégrés", sorte de "guichet unique" où le porteur de projet trouvera à la fois l'accueil, l'aide au montage du projet, la formation, l'accès au financement, l'accompagnement et le suivi post création,
- le principe d'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas entièrement respecté puisque, parmi les publics en difficulté qui sont amenés à créer leur entreprise, les "femmes entrepreneuses" sont deux fois et demi moins nombreuses que les hommes.

- l'isolement qui guette les personnes victimes de discrimination risque d'être renforcé par le fait de devenir créateur de sa propre activité, acte individuel par excellence, avec les risques d'isolement que cela comporte et il importe d'expérimenter plus avant la dimension collective de l'acte de création d'entreprise qui peut prendre plusieurs formes : essaimage à partir d'entreprises existantes, parrainage ou marrainage, incubateurs ou couveuses d'entreprises, coopératives d'activités, clubs de créateurs. Les expérimentations développées, entre autres, dans l'initiative EMPLOI ont montré que toutes ces formes de soutien, qui peuvent être qualifiées « d'essaimage social », sont absolument indispensables à la création d'entreprises par les personnes les plus en difficultés.

B) FINALITES ET CARACTERISTIQUES DU THÈME C

Dans le cadre du thème C de l'Initiative EQUAL, l'intervention du Fonds social Européen a pour objectif de soutenir les partenariats de développement visant à rechercher, expérimenter et développer de nouveaux moyens permettant de favoriser la création d'entreprises par des publics victimes de discriminations et d'inégalités, notamment par l'appui à des démarches collectives « d'essaimage social ».

EQUAL se donnera pour objectif de :

- Promouvoir « l'essaimage social » reposant sur des pratiques collectives d'accompagnement à la création d'entreprises par des personnes victimes de discrimination en communiquant et sensibilisant autour de ces pratiques innovantes. Une attention toute particulière sera portée aux femmes en proposant des pratiques d'accompagnement et l'émergence d'activités nouvelles favorisant un meilleur équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle des créatrices d'entreprises.
- Favoriser la mise en réseau d'acteurs en situation de détecter, notamment parmi les publics victimes de discriminations, des porteurs de projets de création

d'entreprises afin de mettre en relations ces porteurs de projets avec l'expertise et les ressources locales existantes.

- Développer la notion de “services intégrés” en encourageant à la fois le regroupement d'acteurs et la participation des entreprises existantes et des structures et outils de financement solidaire et de proximité aux systèmes d'appui proposés par les acteurs locaux de la création d'entreprises.
- Expérimenter et renforcer la professionnalisation des acteurs des différentes formes d'accompagnement collectif que l'on retrouve dans «l'essaimage social», notamment les couveuses, les coopératives d'activité, les systèmes de parrainage ou de marrainage notamment ceux qui associent étroitement les entreprises existantes. Cette dimension qualifiante des opérateurs d'accompagnement de la création d'activités ou d'entreprises devra surtout porter sur l'encadrement et l'aide apportés aux projets des publics les plus démunis ou en difficultés sur le marché du travail.
- Promouvoir et développer des pratiques d'essaimage pour des publics salariés faiblement qualifiés et menacés dans leur emploi, notamment les femmes.
- Identifier les pratiques et les outils les plus favorables à apporter une dimension collective à la création d'entreprises par des publics menacés ou victimes de discrimination, notamment les femmes, et les diffuser.

D'une manière générale, au-delà de l'approche intégrée et globale que présenteront les projets de PDD relevant du thème C, les publics essentiellement concernés par les actions types décrites précédemment seront les femmes, les publics les plus en difficultés sur le marché du travail dont les chômeurs et les jeunes sans emploi ou faiblement qualifiés, les salariés de bas niveau de qualification fragilisés dans leur emploi par les évolutions.

C) ACTIONS TYPES, DIMENSIONS INNOVANTES, EXPERIMENTALES ET TRANSNATIONALES DU THÈME C

Pourront recevoir un appui du FSE dans le cadre d'EQUAL des PDD ayant pour objet général de soutenir le processus de création d'activités ou d'entreprises par des publics victimes de discrimination en apportant un appui aux pratiques collectives « d'essaimage social » et coopérant avec au moins un PDD d'un autre Etat membre de l'Union également retenu dans EQUAL, sauf exception dûment motivée.

Dans cette perspective, les PDD développeront, généralement dans le cadre de projets globaux intégrés, plusieurs des actions types suivantes :

- 1) Soutien au développement de services intégrés mobilisant les différents acteurs de la création d'entreprises par des personnes victimes de discriminations (*Action système*)

Seront notamment retenus des projets expérimentaux visant à promouvoir et développer localement les pratiques collectives :

- par des activités de sensibilisation
- par des activités de détection, accueil, conseil des créateurs
- par des activités de préparation des actions

Feront aussi l'objet d'une attention particulière des projets destinés à procéder au repérage des opportunités en matière de création ou de transmission d'entreprises et à explorer les nouveaux gisement d'activité et d'emploi correspondant à des besoins émergents non satisfaits au niveau du territoire concerné, urbain (quartier, ville agglomération) ou rural. Dans le soutien à l'élaboration de projets, les PDD devront être particulièrement attentifs à la prise en compte des projets portés par l'ensemble des personnes les plus en difficultés, victimes de discriminations et notamment les femmes, les travailleurs et travailleuses migrant(e)s, et les plus

faibles niveaux de qualification, afin de favoriser une égalité de traitement pour tous.

- 2) Accompagnement de projets favorisant « l’essaimage social » reposant sur la dimension collective de la création d’entreprises ou d’activités nouvelles (*Aide aux personnes*)

Seront retenus les projets destinés à améliorer les chances de réussite des projets de création ou de reprise d’entreprises par des personnes victimes de discrimination qui porteront une attention particulière à la dimension collective de l’accompagnement, au statut du créateur pendant la période de démarrage et de test de la nouvelle activité, et au parrainage ou marrainage sous toutes ses formes. Pourront notamment être soutenues des activités de formation des créateurs ou repreneurs, la mise en place de pools d’expertises locaux ou régionaux implantés en un seul lieu, la mise en réseau des créateurs...Le regroupement au sein de collectifs de créateurs ou de coopératives d’activité ou “couveuses d’entreprises” des candidats à la création d’entreprises pourra être favorisé afin de créer des solidarités entre eux et de mutualiser l’expertise mise à leur disposition par les PDD. Les dispositifs de parrainage et de marrainage seront dans ce cadre. Une attention particulière sera portée à la formalisation de ces différents dispositifs dans une perspective de diffusion ultérieure.

- 3) Redéploiement des pratiques d’essaimage et développement de nouvelles formes d’appui des entreprises à la création d’activités par leurs salariés, notamment ceux qui sont faiblement qualifiés ou fragilisés dans leur emploi (*Aide aux personnes*)

En première analyse, le développement de projets d’essaimage concerne plutôt des personnes titulaires d’un emploi et par conséquent peu sujettes à des discriminations. Cependant, cette donnée ne peut être confirmée que dans le cadre de l’essaimage « à froid », c’est à dire d’un essaimage qui ne s’inscrit pas dans une démarche de réduction de sureffectifs ou de restructuration de l’entreprise.

Actuellement les salariés dont l'emploi est menacé et qui envisagent de se lancer dans la création ou la reprise d'activité dans le cadre d'un essaimage, sont moins bien aidés que les salariés licenciés. Les salariés licenciés peuvent bénéficier des mesures qui figurent à l'article L.351-24 du code du travail. Dans le cadre de l'essaimage « à chaud », ces aides ne sont pas accessibles aux salariés, elles sont réservées aux demandeurs d'emploi. C'est donc du point de vue de la création et de la reprise d'activité une inégalité de traitement.

En encourageant et promouvant un appui actif à des opérations d'essaimage destinées à des salariés fragilisés dans leur emploi et faiblement qualifiés, il s'agit d'anticiper l'inégalité et la discrimination. Pour des publics salariés, traditionnellement éloignés de la création d'entreprises (femmes, jeunes, personnes handicapées, faibles niveaux de qualification...) il convient ainsi de faire de l'essaimage une démarche volontaire préventive et située le plus en amont possible du fait générant la discrimination.

- 4) Actions visant une meilleure connaissance des pratiques et résultats des dispositifs collectifs de création de nouvelles activités, capitalisation et mainstreaming (*Action système*)

Seront soutenus des projets, notamment les projets transnationaux et les plus innovants, visant à valoriser le rôle que peuvent jouer les services intégrés, notamment ceux qui associent les entreprises, les structures et outils de financement solidaire de proximité, les autorités locales, et les dispositifs collectifs, dans la réussite des projets de création d'activité portés par les personnes les plus éloignées de la création d'entreprise.

Enfin, dans une perspective de meilleur impact, pourront être soutenus des projets visant à repérer des initiatives d'action tant au niveau européen qu'au niveau national et local dans une perspective d'analyse, de valorisation et de multiplication adaptée

- 5) Mise en œuvre de toute action autre que les actions types précédentes ou de toutes combinaisons d'actions innovantes, à valeur expérimentale et susceptible de concourir à l'objectif général de la mesure.

Au-delà des publics cœur de cible de la mesure, les dimensions innovantes des projets s'exprimeront à travers l'originalité des démarches proposées, l'approche intégrée des actions de création et leur dispositif d'accompagnement, les dimensions plurielles et collectives de l'aide à l'émergence et de l'appui aux créateurs, l'attention accordée à la validité économique et aux perspectives de pérennisation des nouvelles activités.

La transnationalité sera, entre autres, l'occasion de repérer et de transférer en les adaptant des pratiques d'appui à la création d'activités pour les publics en difficultés sur le marché du travail. Elle permettra de générer la mise en réseau de dispositifs de création ayant intérêt à pérenniser leurs échanges.

D) ACTIVITES ET DEPENSES ELIGIBLES

- Elles sont définies par l'article 3 du règlement CE 1784/1999 du 12 juillet 1999
- Compte tenu du caractère limité de l'enveloppe EQUAL pour la France, les dépenses d'équipement ne sont pas éligibles
- En revanche, sont éligibles les frais d'amortissement des matériels effectivement utilisés pour des publics visés par l'action 2 des PDD (au prorata de leur degré d'utilisation par le PDD au cours du projet EQUAL qu'il met en œuvre).

E) INDICATEURS

Indicateurs de résultats

- Nombre de bénéficiaires par an
- Coût moyen par personne
- Répartition des bénéficiaires par sexe

Indicateurs d'impact

- Répartition des bénéficiaires par secteur d'activité
- Répartition des bénéficiaires par niveau de qualification et par statut au moment de l'entrée dans le projet
- Nombre d'entreprises créées ou transmises et répartition par sexe des créatrices ou des créateurs ou repreneurs
- Nombre et sexe des salarié(e)s recruté(e)s par ces entreprises
- Pérennité des entreprises créées
- Nombre d'insertions professionnelles durables en dehors de la création ou de la reprise d'entreprises

F) MESURES ET INTERVENTION DU FSE

Mesure 2-1, Taux hors Objectif 1 : 50 % des dépenses éligibles

Mesure 2-2, Taux Objectif 1 : 75 % des dépenses éligibles

A titre indicatif, l'appui du FSE à la mise en œuvre des mesures 2-1 et 2-2 représentera la moitié du montant de cet axe prioritaire.

III.4 - Thème D : Economie sociale

Renforcer des services d'intérêt collectif en se concentrant sur la qualité des emplois et des services
--

A) CONTEXTE ET DONNES STRATEGIQUES

Les travaux relatifs aux approches territoriales développés dans le cadre des initiatives ADAPT et EMPLOI mettent clairement en évidence la nécessité d'une approche reposant sur « l'implication active des individus locaux, conjuguée à la mise en œuvre de toutes les valeurs locales [qui] génère de nouvelles énergies et ressources au bénéfice du développement » .

Les projets mis en œuvre dans les initiatives ADAPT et EMPLOI ont montré que cette approche reposant sur l'implication de chacun, « l'empowerment », doit absolument se combiner avec une stratégie de développement territorial. Le groupe de travail thématique sur les approches territoriales, mis en place au niveau européen dans les initiatives ADAPT et EMPLOI et auquel la France a très largement contribué, a notamment souligné les conditions fondamentales qui doivent être réunies :

- « développer une culture de citoyenneté active plutôt que passive afin qu'au niveau local un grand nombre de personnes s'engagent dans le processus de développement et développent ainsi les énergies, le savoir local et la créativité disponibles. »
- « mobiliser l'ensemble des atouts économiques, sociaux et humains autour d'un programme de développement décidé d'un commun accord. »

Cette nécessité a été totalement reprise dans la communication de la Commission sur EQUAL qui souligne que « pour être pleinement efficace, la Stratégie

européenne pour l'emploi doit se concrétiser par des actions au niveau local et régional, dans les zones urbaines et rurales ».

Au-delà des caractéristiques qui leurs sont spécifiques, les zones urbaines (notamment les quartiers sensibles) et rurales (et plus particulièrement celles menacées de désertification) ont en commun la difficulté que rencontrent leurs habitants à accéder à des services d'intérêt collectif.

Même si des progrès ont été accomplis, cet accès aux services d'intérêt collectif qu'il s'agisse de services aux personnes, de services aux entreprises, notamment dans le cas des Très Petites Entreprises - TPE -, demeure encore très inégalitaire.

Cette situation a fait l'objet d'un examen par le dernier comité interministériel d'aménagement et de développement du territoire qui, lors de sa réunion du 18 mai 2000, a décidé de nouvelles mesures dans le cadre d'une politique d'implantation territoriale des emplois publics notamment pour renforcer ou créer des pôles de compétence sur le territoire.

Mais la revitalisation, le développement de services d'intérêt collectif ne peuvent être de la seule responsabilité des pouvoirs publics. S'il leur revient de donner l'impulsion nécessaire, de mettre en place l'accompagnement adéquat, l'ensemble des expériences réussies, sur les quartiers ou sur des zones rurales, a montré que ces opérations supposent une forte mobilisation de l'ensemble des acteurs locaux dans une dynamique que la Commission qualifie « d'empowerment ».

Cette approche, qui répond aux caractéristiques de l'économie solidaire, repose très largement sur l'intelligence du « faire ensemble ». A ce titre, ces services peuvent être les vecteurs d'une redynamisation de l'économie des territoires.

Il s'agit alors « en premier lieu, [de] développer une culture de citoyenneté active plutôt que passive afin qu'au niveau local, un grand nombre de personnes s'engage

dans le processus de développement »⁹ Ces services qui reposent sur l'échange social et la coopération sont particulièrement accessibles à des personnes victimes de discrimination à la fois parce qu'ils ne nécessitent guère d'investissements matériels et parce qu'ils sont positionnés sur des activités nouvelles dans lesquelles les représentations sociales sont moins prégnantes.

C'est en effet sous réserve que la nature et la qualité des services offerts correspondent au plus près aux besoins des personnes et impliquent l'ensemble des habitants y compris les personnes menacées de discrimination, que ces services peuvent devenir progressivement un élément clef de l'attractivité des territoires ("retour au pays" des jeunes diplômés, augmentation du nombre de porteurs de projets de création d'activité, mobilisation des personnes en difficulté sociale et/ou professionnelle et des personnes menacées d'exclusion, ...)

On le voit, l'émergence de projets favorisant l'accès à des services d'intérêt collectif de qualité, à des services accessibles en terme de coût, mais également l'accès à des emplois dans ce secteur des services (services à la personne, services aux entreprises) est fortement liée à la capacité des acteurs locaux (habitants, société civile, élus, décideurs, ...) à créer ou à encourager une dynamique. Dans un double souci de cohésion économique et sociale, les personnes victimes de discriminations doivent absolument être parties prenantes de cette dynamique.

⁹ Id 1

B) FINALITES ET CARACTERISTIQUES DU THÈME D

Dans le cadre du thème D de l'Initiative EQUAL, l'intervention du Fonds Social Européen a pour objectif de soutenir les partenariats de développement visant à rechercher, expérimenter et développer de nouveaux moyens permettant de réduire les inégalités d'accès aux services collectifs, et aux emplois de ces services, dans une logique d'appui à la dynamique territoriale des acteurs en intégrant prioritairement les personnes victimes de discriminations.

Par services d'intérêt collectif, il faut entendre tout service (à caractère public ou à caractère privé), qui ne se substitue pas aux services qui doivent être assurés par l'Etat ou les collectivités territoriales, indispensable à la vie des habitants d'un territoire et prioritairement :

- les services aux personnes (hors aide à domicile),
- les services aux entreprises (hors champ concurrentiel),
- tout service approprié en réponse aux nouveaux besoins des territoires.

Dans tous les cas il s'agira de :

- favoriser la mise en mouvement de territoires en difficulté (quartiers difficiles, zone rurale menacée de dépeuplement par exemple),
- créer les conditions favorables au développement économique de ces territoires (bassins de vie, d'emploi, pays, agglomérations).

Les PDD, dans le cadre d'un contrat, s'attacheront à bâtir un projet de développement porteur de transformation sociale, d'évolution économique ou culturelle positive, voire d'excellence territoriale pour le bassin de vie ou d'emploi dans lequel ils inscriront leur action. A partir d'une analyse de contexte et un diagnostic en terme de besoins de service d'intérêt collectif, celui-ci devra clairement expliciter les objectifs et la nature du dispositif proposé, la façon dont il prend en compte localement le type de publics victimes de discriminations et d'inégalités et notamment les chômeurs de longue durée, les jeunes sans emploi

et/ou faiblement qualifiés, les handicapés, les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes âgées, les femmes sans emploi et souhaitant travailler...

C) ACTIONS TYPES, DIMENSIONS INNOVANTES, EXPERIMENTALES ET TRANSNATIONALES DU THÈME D

Pourront recevoir un appui du FSE dans le cadre d'EQUAL, les PDD ayant pour objectif de réduire les inégalités d'accès aux services collectifs, et aux emplois de ces services en intégrant les personnes victimes de discriminations et coopérant avec au moins un PDD d'un autre Etat membre de l'Union également retenu dans EQUAL, sauf exception dûment motivée.

Dans cette perspective, les PDD pourront développer les actions types suivantes :

- 1) Actions visant au redéploiement de services et prestations à vocation sociale ou culturelle améliorant la qualité de vie des populations concernées, et notamment celles victimes de discriminations, dans les territoires identifiés (*Aide aux personnes*).
- 2) Actions innovantes, visant à satisfaire la demande en services de proximité indispensables qu'il s'agisse de services à caractère privé (boulangerie, alimentation, presse, ...) ou de services à caractère public (services culturels, services contribuant à améliorer le cadre de vie...)(*Aide aux personnes*).
- 3) Actions destinées à favoriser le regroupement de services collectifs (publics ou à caractère privé) dans un lieu unique : guichet unique et services intégrés favorisant l'accès de tous et plus particulièrement des personnes victimes de discrimination, à ces services (*Action système*).
- 4) Actions visant à "solvabiliser" la demande de nouveaux services, notamment les services à la personne, les services culturels ou d'utilité collective afin que ces

nouveaux services soient accessibles à tous et plus particulièrement aux personnes victimes de discrimination (*Action système*).

- 5) Actions d'accompagnement de la promotion d'une stratégie territoriale en faveur de la création et du développement d'activité. Seront notamment retenus les projets d'expérimentations qui visent, à partir d'une analyse des potentialités du territoire et de ses habitants, y compris les personnes victimes de discriminations, à coordonner l'action des partenaires locaux pour créer ou développer de nouvelles activités, soit pour répondre à des besoins non satisfaits, soit pour faciliter le développement des très petites entreprises, le plus souvent par des actions collectives (*Action système*).
- 6) Actions visant le renforcement de la qualification des personnes qui exercent ou exerceront leurs activités dans ces services et le développement de la professionnalisation et de la reconnaissance des qualifications dans le secteur des services d'intérêt collectif. Dans ces actions une priorité toute particulière sera accordée aux personnes victimes de discriminations (*Aide aux personnes*).
- 7) Toute action autre que les actions types précédentes ou toutes combinaisons d'actions innovantes, à valeur expérimentale et susceptible de concourir à l'objectif général de la mesure.

Les dimensions innovantes du projet s'apprécient entre autres à partir : de l'approche collective, du mode d'émergence et d'accompagnement du ou des services proposés, de la possibilité d'inscrire ce service dans le temps en fonction des besoins et du dispositif d'évaluation permanente du projet proposé.

La transnationalité devra venir enrichir le projet proposé soit par transfert et adaptation d'outils ou de démarches éprouvées, soit par élaboration parallèle et donc enrichissement mutuel des composantes du partenariat transnational.

D) ACTIVITES ET DEPENSES ELIGIBLES

- Elles sont définies par l'article 3 du règlement CE 1784/1999 du 12 juillet 1999.
- Compte tenu du caractère limité de l'enveloppe EQUAL pour la France, les dépenses d'équipement ne sont pas éligibles.
- En revanche, sont éligibles les frais d'amortissement des matériels effectivement utilisés pour des publics visés par l'Action 2 des PDD (au prorata de leur degré d'utilisation par le PDD au cours du projet EQUAL qu'il met en œuvre).

E) INDICATEURS

Nombre de bénéficiaires par an

Indicateurs de résultats

- Nombre de projets financés par an
- Montants dépensés par an
- Coût moyen par personne
- Répartition des bénéficiaires par sexe
- Répartition des bénéficiaires par nature de services
- Répartition des bénéficiaires par niveau de qualification (entrée, sortie)

Indicateurs d'impact

- Nombre de projets soutenus ou de partenariats constitués
- Nombre « d'entreprises de services » créées
- Nombre d'expérimentations, de projets valorisés, diffusés, capitalisés
- Indice de satisfaction des personnes

F) MESURES ET INTERVENTION DU FSE

Mesure 2-3, Taux hors Objectif 1 : 50 % des dépenses éligibles

Mesure 2-4, Taux Objectif 1 : 75 % des dépenses éligibles

A titre indicatif, l'appui du FSE à la mise en œuvre des mesures 2-3 et 2-4 représentera la moitié du montant de cet axe prioritaire.

III.5 - Thème E : Formation tout au long de la vie

Encourager l'émergence et la mise en œuvre de dispositifs de gestion des ressources humaines favorisant le maintien en activité et /ou le développement de l'employabilité de travailleurs fragilisés dans leur emploi malgré une longue expérience professionnelle.

A) CONTEXTE ET DONNEES STRATEGIQUES

Le cadre dans lequel évoluent les travailleurs se trouve en perpétuel changement sous l'effet des technologies, de la mondialisation des marchés et des économies, des modifications organisationnelles. Les tendances déjà observées vont aller en s'accroissant : transformation des structures des activités et des emplois, déclin de l'emploi industriel, expansion des services aux entreprises, expansion des services sociaux et des services aux personnes, implantation et diffusion des technologies de l'information et de la communication.

Les travaux conduits dans les initiatives ADAPT et EMPLOI par le focus-group « nouvelles formes d'organisation du travail dans le contexte de la société de l'information », co-piloté par la France et l'Italie, ont clairement montré les conséquences de ces évolutions sur trois champs :

- souplesse dans l'organisation de la production et du temps de travail,
- coopération et mise en réseau des entreprises,
- nouvelles réponses en termes de formation

Dans ses conclusions le groupe de travail a particulièrement insisté sur la nécessité d'adapter les politiques pour tenir compte de la situation de l'ensemble des travailleurs dans la mise en œuvre des processus de changement.

Dans la continuité de ces travaux il s'agit notamment de remédier à la situation défavorable et discriminante particulièrement préoccupante auquel(le)s sont confronté(e)s les travailleurs(euses) les plus âgé(e)s :

- Ils accèdent moins que leurs collègues plus jeunes à la formation continue ce qui les fragilise encore plus face aux changements divers qui s'opèrent dans les entreprises. En effet, la formation continue bénéficie en priorité aux salariés âgés de 25 à 49 ans. Essentiellement la tranche 25/35 ans, alors qu'au-delà de 40 ans, les chances d'accès se réduisent très sensiblement.
- L'obsolescence partielle de leurs qualifications les rend particulièrement sensibles aux licenciements économiques (un licenciement économique sur trois concerne un salarié de plus de 50 ans). Le recours aux préretraites, leurs salaires jugés parfois trop coûteux produisent des effets d'éviction des salariés âgés enclenchant parallèlement un processus de perte de savoir-faire, de culture d'entreprise.
- Les demandeurs d'emploi les plus âgés éprouvent les plus grandes difficultés à retrouver un emploi en raison à la fois des représentations négatives et des difficultés réelles qu'ils peuvent rencontrer pour s'adapter aux évolutions des modes et des processus de production. Le chômage des plus âgés devient de ce fait un chômage de longue durée. A partir de 55 ans, la perte d'emploi est souvent définitive.

Dans un contexte où l'Union européenne et les Etats membres ont marqué leur volonté de développer une politique active de l'emploi et alors que la reprise économique commence à faire apparaître des besoins non pourvus en compétences au sein des entreprises, il convient de faire fructifier l'ensemble de ce potentiel humain, laissé trop longtemps en jachère, en s'attaquant au maintien ou à l'accès à l'emploi des travailleurs les plus âgés. Dans cette perspective, il convient de questionner, à partir des pratiques, l'incapacité croissante de la société à tirer le

meilleur parti de sa composante dite âgée et pourtant de plus en plus jeune au sens biologique du terme. Les tendances des entreprises à se recentrer sur leur cœur de métier et donc à faire de l'acquis professionnel une valeur sûre, les débuts de pénuries de main d'œuvre qualifiée qui apparaissent dans certains secteurs d'activité à l'heure de la croissance retrouvée sont autant de facteurs favorables pour questionner les tendances actuelles observées au regard de cette population, favoriser une prise de conscience collective du problème, proposer et accompagner des expériences sur le sujet et peut être amorcer « un retour de balancier » sur un fait de société tout à fait fondamental pour les prochaines années.

B) FINALITES ET CARACTERISTIQUES DU THÈME E

Dans le cadre du thème E d'EQUAL, l'intervention du Fonds Social Européen a pour objectif de soutenir des partenariats de développement visant à proposer et expérimenter la mise en œuvre de dispositifs de gestion des ressources humaines favorisant le maintien en activité et/ou le développement de l'employabilité de travailleurs fragilisés dans leur emploi malgré une expérience professionnelle longue mais peu évolutive.

Par publics de « salariés fragilisés malgré une expérience professionnelle longue », il faut entendre des travailleurs « âgés ou vieillissants » justifiant en moyenne plus de 20 à 25 ans d'une expérience professionnelle peu variée, plutôt monolithique et sans recours ou presque à la formation professionnelle. Parmi ces personnes une attention toute particulière doit être portée aux femmes, qu'elles soient dans l'emploi ou qu'elles cherchent à s'y insérer.

L'impact de cette mesure doit pouvoir être apprécié en terme d'emplois, de meilleure qualification, de développement de l'employabilité, dans le cadre de projets globaux de gestion des ressources humaines et comportant un volet concernant des salariés ayant une longue expérience professionnelle ou dits "vieillissants". Dans cette perspective, compte tenu de l'ampleur du problème et des

finalités d'EQUAL, pour rechercher la meilleure plus value possible, les actions proposées se concentreront entre autres sur les catégories de ces publics les plus fragiles. Travailleurs âgés, faiblement qualifiés et/ou menacés par les changements des modes de production en raison de l'obsolescence, réelle ou supposée, de leurs qualifications ; travailleurs vieillissants et handicapés ; encadrement de proximité souvent issu du rang...

Afin de ne pas contribuer à renforcer les risques d'exclusion de ces publics, mais au contraire les réintégrer dans des approches non discriminantes, les projets des partenariats de développement rattachés à cette mesure aborderont ces questions plutôt dans le cadre de projets multi-publics ou globaux de gestion des ressources humaines d'entreprises, de bassins d'emploi, de branches professionnelles... A ce titre, seront encouragés des projets finalisés sur des travailleurs « âgés ou vieillissants » mais s'adressant aussi à d'autres groupes victimes de discriminations (fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle) et d'inégalités. Par delà leur globalité, ces projets devront donc présenter une forte valeur ajoutée au regard des problèmes et questions attenantes à ces publics « cœur de cible » de la mesure. Par ailleurs, la dimension plurielle de la composition des partenariats de développement présente un atout et constitue un vecteur fort pour aborder les problématiques spécifiques de ces salariés dans une dynamique plus générale.

Toutefois, des projets concernant ces seuls publics et débouchant directement sur des sauvegardes effectives d'emploi, ou sur d'autres emplois pérennes pourront être appuyés par le Fonds Social Européen dans le cadre de cette mesure.

Tout en ayant comme finalité principale les questions d'emploi, et de qualification pour des travailleurs fragilisés malgré une longue expérience professionnelle, les projets relevant principalement du thème E devront poursuivre un ou plusieurs des objectifs suivants :

- lutter contre les discriminations dont les travailleurs âgés font l'objet sur le marché du travail.
- mettre en évidence des possibilités et proposer des expériences sur la flexibilisation de l'âge de fin d'activité.
- proposer des organisations du travail flexibles ou adéquates pour maintenir dans l'emploi les salariés les plus âgés.
- recenser, étudier le potentiel de réutilisation, valoriser les compétences, réemployer les compétences des personnes les plus âgés.
- à partir d'expériences concrètes et significatives, proposer des solutions transversales pour maintenir dans un emploi effectif des salariés âgés fortement menacés par les évolutions.
- sans discriminer les publics visés, mieux qualifier les pratiques de formation en direction des salariés âgés.

C) ACTIONS TYPES, DIMENSIONS INNOVANTES, EXPERIMENTALES ET TRANSNATIONALES DU THÈME E

Pourront recevoir un appui du FSE dans le cadre d'EQUAL, les PDD coopérant avec au moins un PDD d'un autre Etat membre de l'Union - également retenu, sauf exception dûment motivée, dans EQUAL- et ayant pour objet général les projets intégrés de gestion des ressources humaines et traitant des problèmes rencontrés par les travailleurs âgés.

Dans cette perspective, les PDD pourront développer les actions types suivantes :

- 1) Mieux connaître les caractéristiques (communes à l'ensemble des travailleurs ou plus particulière à un secteur d'activité) concernant les salariés ayant plus de 20

ans d'activité professionnelle. Caractéristiques physiques, sexe et charges de famille, acquis professionnels et sociaux, niveaux de fragilisation, atouts face à l'emploi...(*Action système*)

- 2) Proposer et expérimenter des modes de traitement pédagogiques non discriminants, mais adaptés à ces publics. Il s'agit de pédagogies prenant en compte d'une part leur acquis professionnel comme base valorisante et d'autre part des capacités d'apprentissage non entretenues ou diminuées. A cette fin, il semble que les TIC présentent un potentiel intéressant: individualisation des actions de formation basées sur la résolution de situations problématiques et dont la solution nécessite l'emploi de compétences qui sont le fruit d'une expérience professionnelle acquise. De plus, l'utilisation de nouvelles technologies dans un contexte de formation sera l'occasion pour ces publics de simplifier, rendre plus accessible et moins angoissant un environnement où les outils communicants et les automates sont de plus en plus présents y compris dans les actes les plus banalisés de la vie quotidienne. Etudier et proposer des actions globales prenant en compte la formation et les nouvelles organisations du travail pour permettre à des salariés âgés de sauvegarder leur emploi et utiliser de façon valorisante leurs compétences (*Action système*).
- 3) Recenser pour ces publics, les compétences acquises dans les situations professionnelles passées, étudier leur potentiel de réutilisation et leur besoin d'adaptation dans des profils de métiers plus actualisés, proposer et mettre en œuvre sur ces bases des parcours d'adaptation débouchant sur le maintien dans l'emploi ou un autre emploi effectif (*Aide aux personnes*).
- 4) Mettre en œuvre des situations de formation intra-entreprises visant à proposer à ces publics de nouvelles situations professionnelles dans lesquelles ils assureraient le transfert des compétences et de leurs acquis professionnels, et bien sûr une fonction tutorale (*Aide aux personnes*).

- 5) Développer des approches de gestion des ressources humaines par bassin d'emploi ou zone d'activité afin d'offrir à ces publics un maximum de possibilités pour se maintenir en activité de façon valorisante. Travail à temps partiel, pluri-activité, multi-salariat, groupements d'employeurs... Réaliser des actions pilotes (à partir de bénéficiaires bien identifiés, à haute valeur expérimentale, en principe transférables) visant l'emploi effectif pour ces publics. Afin de pouvoir être capitalisées puis démultipliées dans le cadre de l'Action 3, ces opérations seront donc accompagnées d'une évaluation de type permanent qui cherchera à en modéliser les résultats et démarches au fur et à mesure de sa progression (*Action système*).
- 6) Proposer et réaliser des actions destinées à intégrer et mieux qualifier la participation des partenaires sociaux aux opérations de prévention et de lutte contre les discriminations dont sont victimes les travailleurs vieillissants.
- 7) Réaliser des actions (adaptation préventive des compétences, entretien des connaissances et des mécanismes d'apprentissage, ergonomie du poste de travail, nouvelles organisations du travail corrélées à une gestion des ressources humaines adaptée) anticipant les problèmes auxquels risquent d'être confrontés les travailleurs vieillissants (*Aide aux personnes*).
- 8) Proposer et réaliser des actions pilotes (*Aide aux personnes*) visant à :
- . développer une progressivité dans le passage vie active, retraite,
 - . promouvoir des opérations de préparation à la cessation totale d'activité lorsque l'âge légal est atteint.
- 9) Mettre en œuvre toute action type autre que les actions types précédentes ou toute combinaison d'actions innovantes, à valeur expérimentale et susceptible de concourir à l'objectif général de la mesure.

Dans tous les cas de figure (action système ou aide aux personnes) l'innovation des projets développés par les PDD relevant du thème E pourra se situer dans la façon de poser les problématiques concernant les travailleurs vieillissants, l'originalité de la démarche ou du produit proposé compte tenu du « cœur de cible » de la mesure, la plus value de l'expérience menée au regard de son potentiel de transfert, la dimension partenariale et, lorsque cela sera possible, intégrée du projet. Une attention toute particulière sera portée aux projets ciblant entre autres dans cette mesure, les spécificités des travailleurs handicapés vieillissants.

La transnationalité contribuera à optimiser le processus, à enrichir les projets et la réflexion française à partir des pratiques des autres Etats, à mener éventuellement des opérations conjointes sur le sujet. Elle pourra en particulier revêtir une dimension transfert en recensant et coopérant avec des expériences permettant d'anticiper et de lutter contre les discriminations en direction des travailleurs vieillissants, étudier leur niveau de transposition et leur adaptation dans le contexte français et proposer une opérationnalisation de ces transferts.

D) ACTIVITES ET DEPENSES ELIGIBLES:

- Elles sont définies par l'article 3 du règlement CE 1784/1999 du 12 juillet 1999.
- Compte tenu du caractère limité de l'enveloppe EQUAL pour la France, les dépenses d'équipement ne sont pas éligibles.
- En revanche, sont éligibles les frais d'amortissement des matériels effectivement utilisés pour des publics visés par l'Action 2 des PDD (au prorata de leur degré d'utilisation par le PDD au cours du projet EQUAL qu'il met en œuvre).

E) INDICATEURS:

Indicateurs de situation

- Taux d'activité des 55-64 ans et des 55-59 ans
- Taux d'emploi des 55-64 ans et des 55-59 ans

Indicateurs de résultats

Assistance aux personnes

- Nombre de bénéficiaires par an
- Répartition par sexe et par tranches d'âge
- Montant dépensé par an et par personnes

Assistance aux structures et aux systèmes

- Nombre de projets globaux, ressources humaines réalisés
- Nombre de projets spécifiques (travailleurs vieillissant) réalisés
- Montants dépensés par an

Personnes et structures

Type de bénéficiaires (secteur d'activités, niveau de qualification)

Indicateurs d'impact

- Nombre de projets résultant (effet multiplicateur) des projets EQUAL
- Nombre de bénéficiaires « cœur de cible » de la mesure ayant effectivement sauvé leur emploi ou accédé à un emploi

F) MESURES ET INTERVENTION DU FSE

Mesure 3-1, Taux hors Objectif 1 : 50 % des dépenses éligibles

Mesure 3-2, Taux Objectif 1 : 75 % des dépenses éligibles

A titre indicatif, l'appui du FSE à la mise en œuvre des mesures 3-1 et 3-2 représentera 2/3 du montant de cet axe prioritaire.

III.6 - Thème F : Adaptation des entreprises et des salariés

Recenser, valoriser et favoriser le redéploiement économique de savoir-faire traditionnels relevant du patrimoine professionnel, industriel ou culturel pour sauvegarder des emplois, prévenir les discriminations, voire offrir de nouvelles solutions pour l'intégration socioprofessionnelle des plus défavorisés

A) CONTEXTE ET DONNEES STRATEGIQUES :

Dans un contexte de mondialisation, de resserrement des économies, de partage des valeurs et diversités culturelles, l'industrialisation et les process de masse sont parfois synonymes de standardisation, de disparition de particularités et de spécificités, d'oublis ou de pertes de savoir-faire.

De façon sans cesse croissante, les techniques et les métiers évoluent, se modifient, se renouvellent ou disparaissent. Certains appartiennent définitivement au passé et les musées témoignent alors de leur histoire. D'autres réapparaissent au gré des valeurs économiques ou culturelles de l'instant. Ils retrouvent alors une seconde actualité. Aussi, au-delà de son potentiel de modernité, de recherche et d'innovation, l'Europe des « savoir-faire » vaut aussi et surtout par son patrimoine de vieux métiers, de techniques et de tours de main qui ont fourni les emplois d'hier mais qui peuvent aussi être porteurs d'activités pour aujourd'hui. En terme de besoins, au-delà de la mémoire (musées...), de l'entretien des produits de l'histoire (restauration...), nombre de nouvelles techniques s'appuient sur les valeurs de ce passé pour répondre à nos aspirations de l'heure (par exemple un environnement de qualité grâce à des énergies non polluantes) ou pour se déployer grâce à la haute valeur ajoutée qui permet leur utilisation.

L'examen des nouvelles activités et des nouveaux emplois identifiés dans les initiatives ADAPT et EMPLOI comme celui des gisements susceptibles d'être

accessibles à des personnes en difficulté, le montrent clairement : nombre de ces activités et de ces emplois se situent dans des secteurs qui sont connus et répertoriés depuis longtemps même s'ils ont évolué, quelquefois assez fortement, au cours des dernières années. Pour ne prendre que quelques exemples reposant sur des projets ADAPT et EMPLOI, le tourisme est désormais décliné en tourisme vert, tourisme à la ferme, tourisme culturel, etc., les métiers de l'artisanat se diversifient en fonction de leur implantation régionale et des cultures des régions dans lesquelles ils s'exercent, les métiers artistiques, fortement médiatisés sont de plus en plus attractifs et constituent d'excellents vecteurs d'insertion tout comme les métiers manuels qui retrouvent une acuité reposant très largement sur de nouvelles formes d'organisation du travail beaucoup moins segmentée. L'environnement qu'il s'agisse de l'agriculture biologique, de l'entretien des espaces vert et plus largement de l'aménagement du cadre de vie, redonne tout son sens à des façons d'exercer les métiers qui actualisent des savoir-faire patrimoniaux.

Ainsi, au-delà de l'intérêt et de la ressource qu'il présente, le patrimoine professionnel industriel ou culturel est porteur de nombre de produits économiquement viables et d'emplois de qualité qui peuvent être source de solutions à valeur ajoutée réelle pour les personnes victimes de discriminations et en difficultés sur le marché de l'emploi :

- le tourisme culturel présente actuellement pour l'Europe un potentiel de croissance économique de ce secteur de l'ordre de 5 % par an et autant d'emplois. Il s'appuie largement non seulement sur le patrimoine bâti, mais aussi sur les traditions et produits culturels, voire la variété des paysages,
- près de 30 % des métiers artisanaux emploient des techniques ou des produits qui ont traversé plusieurs siècles,
- certains métiers de l'art, de la culture et du cinéma qui étaient menacés de disparition revivent et suscitent une curiosité croissante car ils offrent des

référents historiques à une société qui, les loisirs aidant, se penche de plus en plus sur son passé tout en rejetant l'éphémère,

- certaines fonderies employant des techniques spécifiques non automatisables sont parmi celles qui génèrent les meilleurs chiffres d'affaires de la profession,
- face à la concurrence des pays où les salaires sont très bas, les métiers du textile et de la mode tirent une grosse partie de leur viabilité économique à partir de la valeur ajoutée que présentent des tours de mains spécifiques tels le travail des tissus ou l'artisanat des coloristes, des techniques de fabrication fort anciennes comme celle de la dentelle, de la broderie,
- l'entretien du seul patrimoine bâti génère chaque année quelques 10 000 emplois nouveaux, en particulier dans la restauration du patrimoine bâti ancien qui nécessite des compétences de qualité respectueuses des techniques traditionnelles de construction,
- de nouvelles techniques d'isolation sont capables d'utiliser (à des prix tout à fait compétitifs) des matériaux naturels comme le chanvre qui n'étaient pratiquement plus cultivés il y a 10 ans,
- certaines formes d'agriculture « biologique » réutilisent des techniques vieilles de plusieurs siècles. De même les fabrications artisanales de « produits de bouche » offrent aux agriculteurs menacés une diversification porteuse d'activité substantielle.

Cependant, bien que l'intérêt de notre patrimoine de savoir-faire soit pour tous indéniable, il nous faut constater que nous ne tirons pas toujours le « meilleur parti de ses richesses qui mériteraient bien souvent un meilleur aboutissement que celui

des différentes formes de muséification que nous sommes en mesure de leur offrir¹⁰ ».

Cependant, l'accès à ces métiers, qui reposent sur un patrimoine professionnel industriel ou culturel, et donc leur pérennité, sont particulièrement préoccupants. On constate en effet que le poids de la tradition dans ces activités se traduit généralement par un recrutement familial ou de proximité et une formation par compagnonnage en situation. Ces modes d'accès et de formation, qui reflètent les difficultés auxquels sont confrontés les dispositifs d'information sur les métiers et les dispositifs de formation, sont particulièrement discriminants. Une large part de la population se trouve de fait exclue de ces activités qui ne requièrent pas toujours des connaissances théoriques de haut niveau mais nécessitent dans tous les cas de réels savoir-faire, des « tours de mains » qui sont parfois susceptibles d'être maîtrisés par des personnes en situation d'exclusion en raison de leur formation initiale théorique considérée comme insuffisante dans un contexte marqué par la société de l'information.

B) FINALITES ET CARACTERISTIQUES DU THÈME F :

Dans le cadre du thème F d'EQUAL, l'intervention du Fonds Social Européen a pour objectif de soutenir des partenariats de développement visant à accompagner le redéploiement économique de savoir-faire relevant du patrimoine industriel, professionnel ou culturel en favorisant l'accès à ces savoir-faire à des personnes victimes de discriminations.

Par savoir-faire relevant du patrimoine industriel, professionnel ou culturel, il faut notamment entendre toute technique, technologie ou « tour de main » hérités du passé dont l'utilisation est menacée malgré leur intérêt et leur potentiel de valeur ajoutée et de diversification.

¹⁰ Extrait d'une intervention au salon du patrimoine de 1998

A travers cette mesure, il s'agit d'accompagner l'émergence et la réalisation de projets à valeur expérimentale pour développer le potentiel d'emplois que présente ce patrimoine, le redéployer économiquement (activités totalement solvables à terme) en favorisant l'accès à ces emplois de personnes victimes de discriminations et en évitant que celles et ceux qui les occupent aujourd'hui soient eux-mêmes victimes demain de nouvelles discriminations.

Ainsi, les projets du thème F viseront à :

- favoriser et développer le redéploiement professionnel et économique de savoir-faire à valeur patrimoniale (recenser et analyser en termes de patrimoine, modéliser de façon prospective, étudier les conditions de viabilité économique, orienter et former, promouvoir et accompagner...),
- étudier et favoriser le développement de produits, de méthodes de productions ou de services à haute valeur ajoutée car utilisant, directement ou sous une forme recombinaison avec des procédés actuels, des savoir-faire à valeur patrimoniale,
- valoriser et mieux intégrer dans le développement territorial les valeurs patrimoniales locales.
- Assurer le maintien dans ces emplois de celles et ceux qui les occupent aujourd'hui et favoriser leur ouverture à des personnes victimes de discriminations

Tout en visant un ou plusieurs objectifs précités, les projets devront, entre autres, montrer comment leur déploiement permettra d'assurer le maintien dans l'emploi de ceux et celles qui les occupent aujourd'hui, voire favoriser leur ouverture à des personnes victimes de discriminations. En effet, compte tenu de l'organisation du travail qui leur est souvent spécifique ou parfois de type artisanal, il faut noter qu'il

y a dans cette orientation un gisement d'activités réel pour les personnes handicapées, les jeunes ayant des difficultés à s'orienter et les femmes.

C) ACTIONS TYPES, DIMENSIONS INNOVANTES, EXPERIMENTALES ET TRANSNATIONALES DU THÈME F

Pourront recevoir un appui du FSE dans le cadre d'EQUAL, les partenariats de développement (PDD) coopérant avec un PDD d'un autre Etat membre de l'Union - également retenu, sauf exception dûment motivée, dans EQUAL - et ayant pour objet général d'accompagner le redéploiement économique d'activités et de métiers anciens et notamment d'assurer le maintien dans ces emplois de celles et ceux qui les occupent aujourd'hui et favoriser leur ouverture à des personnes victimes de discriminations.

Dans cette perspective, ces PDD pourront développer les actions types suivantes :

- 1) Création d'observatoires sectoriels et/ou territoriaux chargés de recenser et organiser, voire accompagner, les hypothèses de redéploiement ou de survie économique des savoir-faire à valeur patrimoniale (*Action système*).
- 2) Développement d'études et d'opérations expérimentales visant à promouvoir de nouveaux produits compétitifs sur le marché et fabriqués à partir de matériaux ou de techniques anciennes (*Action système*).
- 3) Expérimentations visant la revalorisation de métiers qui trouvent leurs racines dans le passé en utilisant de nouveaux matériaux ou procédés (*Action système*).
- 4) Promotion économique de « tours de main » de type industriel (*Action système*).
- 5) Actions d'information et d'orientation sur ces métiers en direction de personnes victimes de discrimination (*Aide aux personnes*).

- 6) Actions de formation destinées à permettre à des personnes victimes de discrimination d'occuper ces métiers (*Aide aux personnes*).
- 7) Conception d'outils pédagogiques et accompagnement d'opérations de transmission et de capitalisation des savoir-faire à valeur patrimoniale (*Aide aux personnes*).
- 8) Mise en réseau et développement d'opérations visant à dynamiser les métiers relevant du patrimoine des savoir-faire (*Action système*).
- 9) Initiatives locales pour accompagner des opérations de création d'activités et d'emplois à partir des valeurs patrimoniales locales (*Aide aux personnes*).
- 10) Toute action autre que les actions types précédentes ou toute combinaison d'actions innovantes, à valeur expérimentale et susceptible de concourir à l'objectif général de la mesure.

Une attention particulière sera portée aux projets relevant notamment de cette mesure et intégrant la dimension égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Compte tenu de la finalité de la mesure et de ses dimensions (emplois et solvabilité à terme des résultats des projets), les partenariats de développement devront comprendre l'ensemble des acteurs, y compris économiques, nécessaires à la bonne fin de l'opération. Une attention toute particulière sera portée à la visibilité du projet, à ses dimensions économiques et à la possibilité de pérenniser les dynamiques engendrées. Dans toute la mesure du possible, la valeur expérimentale et innovante des dispositifs proposés s'exprimera entre autres dans une progressivité des démarches et dans la mise en œuvre de phases ou opérations

« tests » permettant de vérifier les hypothèses techniques et économiques et dans la possibilité de modéliser et démultiplier les dispositifs.

La transnationalité devra venir enrichir les réflexions, consolider les démarches et favoriser les développements de pratiques européennes menées conjointement par plusieurs opérateurs sur une même activité professionnelle. Compte tenu des dimensions parfois modiques de ce type de secteurs, il faut noter que la transnationalité peut être ici l'occasion d'atteindre des seuils et des masses suffisamment critiques pour engendrer des opérations susceptibles de recueillir une audience certaine et des sentiers significatifs.

D) ACTIVITES ET DEPENSES ELIGIBLES

- Elles sont définies par l'article 3 du règlement CE 1784/1999 du 12 juillet 1999.
- Compte tenu du caractère limité de l'enveloppe EQUAL pour la France, les dépenses d'équipement ne sont pas éligibles.
- En revanche, sont éligibles les frais d'amortissement des matériels effectivement utilisés pour des publics visés par l'Action 2 des PDD (au prorata de leur degré d'utilisation par le PDD au cours du projet EQUAL qu'il met en œuvre).

E) INDICATEURS

Indicateurs de résultats

Assistance aux personnes

- Nombre de bénéficiaires par an
- Répartition par sexe et par statut sur le marché du travail
- Montant dépensé par an

Assistance aux structures et aux systèmes :

- Nombre de projets réalisés
- Montant dépensé par an

Indicateurs d'impact

- Nombre d'entreprises créées ou pérennisées
- Nombre d'emplois créés ou sauvegardés

F) MESURES ET INTERVENTION DU FSE

Mesure 3-3, Taux hors Objectif 1 : 50 % des dépenses éligibles

Mesure 3-4, Taux Objectif 1 : 75 % des dépenses éligibles

A titre indicatif, l'appui du FSE à la mise en œuvre des mesures 3-3 et 3-4 représentera 1/3 du montant de cet axe prioritaire.

III.7 - Thème G : Vie familiale et vie professionnelle

Rechercher et expérimenter de nouveaux moyens pour mieux articuler la vie professionnelle/vie personnelle notamment pour les femmes sur le marché du travail dans le cadre d'une mise en cohérence des temps sociaux/temps des villes

A) CONTEXTE ET DONNEES STRATEGIQUES

Aujourd'hui, pour les hommes et pour les femmes, le thème de la conciliation entre les différents temps de vie constitue un enjeu majeur tant du point de vue social que sur le marché du travail en France et en Europe. Il est essentiel de rechercher un nouvel équilibre entre la vie des familles, le monde du travail, les temps de loisirs, les temps de formation, les différents temps d'activités associatives, bénévoles, de service public, pour une société plus équitable et pour une économie plus productive et plus inclusive. A ce titre, l'exploration de la question des temps de la ville s'affirme de plus en plus comme l'une des nouvelles pistes porteuses de recherches et d'expérimentations.

Au niveau de l'Europe, l'importance capitale de la recherche de nouvelles solutions dans ce domaine a été reconnue. Lors de sa réunion du 6 juin 2000, le Conseil « Emploi et affaires sociales » a donné son accord politique à la proposition de résolution relative à une participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie familiale et professionnelle.

Dans la Stratégie européenne pour l'emploi, les Etats membres se sont mis d'accord, dans le cadre du quatrième pilier visant à renforcer les politiques d'égalité des chances pour les femmes et les hommes, pour impulser, notamment, des mesures avec l'objectif de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Cette orientation est traduite dans le Plan National d'Action pour l'Emploi 2000 pour la France. A titre d'exemple, la ligne directrice 20 vise de manière spécifique la question de la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale et prévoit deux mesures à ce titre : la prise en charge de la petite enfance et la prise en charge des personnes dépendantes.

Les projets retenus dans le cadre des initiatives communautaires ADAPT et EMPLOI du FSE, et notamment dans le volet NOW, ont déjà expérimenté un certain nombre d'approches pour améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, dont il ressort quelques exemples de bonnes pratiques. Ces exemples concernent quatre domaines principaux : la mise en place et l'amélioration de systèmes de garde d'enfants ou d'autres personnes à charge, la mise en place de systèmes de formation à distance et/ou de télétravail, l'adaptation des systèmes de formation professionnelle pour prendre en compte les contraintes liées à la conciliation de vie familiale et vie professionnelle, et l'exploration et la mise en œuvre d'aménagements du temps de travail.

Dans le cadre d'EQUAL, il s'agira de rechercher des méthodes novatrices pour répondre davantage aux besoins de conciliation de vie professionnelle et vie familiale qui se font sentir de façon globale sur la vie sociale de chaque personne, sur le marché du travail, dans les dispositifs de formation et d'insertion professionnelles.

B) FINALITES ET CARACTERISTIQUES DU THÈME G

Dans le cadre du thème G de l'initiative EQUAL, l'intervention du Fonds Social Européen a pour objectif de soutenir les partenariats de développement visant à rechercher, expérimenter et développer de nouveaux moyens permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, temps sociaux et temps des villes.

Les partenariats de développement retenus dans cette mesure devront s'efforcer de promouvoir la conciliation des temps de vie avec les finalités suivantes :

- Explorer dans une optique de décloisonnement les rapports entre la vie personnelle, vie familiale, vie professionnelle, vie citoyenne et vie associative ;
- Réduire les disparités dans le taux d'emploi à temps partiel des hommes et des femmes ;
- Accroître le temps consacré aux activités citoyennes, associatives, bénévoles, privées ;
- Adapter les services permettant de mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle.

Une attention particulière devra être portée aux actions en direction des personnes en difficulté : hommes et femmes de bas niveaux de qualification, chômeurs de longue durée, personnes d'origine immigrée, personnes issues des quartiers défavorisés, etc. Pour les actions visant les entreprises, une priorité devra être accordée aux projets ciblant les PME et les TPE.

C) CONTENUS DE LA MESURE ET ACTIONS TYPES DU THÈME G

Pourront recevoir un appui du FSE dans le cadre d'EQUAL, les PDD coopérant avec au moins un PDD d'un autre Etat membre de l'Union- également retenu, sauf exception dûment motivée dans EQUAL- et ayant pour objectif de mieux concilier la vie professionnelle, la vie familiale, les loisirs, la vie associative et les activités bénévoles et de service public.

Dans ce contexte, les PDD pourront notamment développer les pistes de progrès et actions types suivantes :

- 1) Expérimentation de nouvelles méthodes d'organisation du travail, d'aménagements d'horaires et du temps de travail dans l'entreprise et/ou de moyens (crèches, services domestiques, transports ...) afin de mieux concilier vie professionnelle et vie privée (*Aide aux personnes*);
- 2) Actions de sensibilisation et de formation en direction des employeurs, des délégués syndicaux et du personnel pour faire évoluer les attitudes relatives à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée (*Action système*);
- 3) Expérimentation de nouvelles méthodes d'organisation de formations et d'aménagements d'horaires dans les centres de formations pour permettre à des personnes avec des contraintes liées à la vie privée (ex : femmes isolées avec enfants à charges, conjoints d'artisans...) de bénéficier des dispositifs de formation/insertion (*Action système*) ;
- 4) Actions qualifiantes pour les services de proximité et mise en réseau des professionnels, des entreprises et des organismes ayant mené des expérimentations pour favoriser l'articulation des temps sociaux (*Aide aux personnes*);
- 5) Toute action autre que les actions types précédentes ou toute combinaison d'actions innovantes, à valeur expérimentale et susceptible de concourir à l'objectif général de la mesure.

Les partenariats de développement doivent veiller à ce que tous les acteurs concernés par la problématique puissent intervenir dans le projet : autorités publiques, entreprises, partenaires sociaux, organismes de formation, universités,

chercheurs et organismes spécialisés dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et, de manière plus spécifique, dans celui de la conciliation de la vie professionnelle et vie familiale.

Seront privilégiés les PDD qui mettront le plus possible en réseau ces différentes catégories de partenaires : collectivités locales, entreprises, partenaires sociaux, organismes de formation....

L'innovation portera entre autres sur la capacité du projet à assembler et à faire intervenir des partenaires de nature différente au sein du PDD, en particulier des collectivités territoriales et des partenaires sociaux, et d'axer les travaux sur cette problématique prioritaire dans le cadre de stratégies de développement local (dans le cadre des PDD géographiques) ou dans le cadre de stratégies sectorielles (dans le cadre des PDD sectoriels).

La transnationalité devra enrichir les réflexions et expérimentations proposées par les projets à partir de pratiques déjà éprouvées dans un autre contexte ou en construisant conjointement des démarches en réponse à des problématiques communes.

D) ACTIVITES ET DEPENSES ELIGIBLES

- Elles sont définies par l'article 3 du règlement CE 1784/1999 du 12 juillet 1999.
- Compte tenu du caractère limité de l'enveloppe EQUAL pour la France, les dépenses d'équipement ne sont pas éligibles.
- En revanche, sont éligibles les frais d'amortissement des matériels effectivement utilisés pour des publics visés par l'Action 2 des PDD (au prorata de leur degré d'utilisation par le PDD au cours du projet EQUAL qu'il met en œuvre).

E) INDICATEURS

Indicateurs de résultats

- Nombre de bénéficiaires par an
- Coût moyen par personne
- Répartition des bénéficiaires par sexe
- Répartition des bénéficiaires par secteur d'activité
- Répartition des bénéficiaires par niveau de qualification (entrée, sortie)
- Répartition des bénéficiaires par statut dans l'entreprise (ouvriers, cadres, etc.)
- Nombre de projets
- Montants dépensés par an

Indicateurs d'impact

- Taux de disparités hommes/femmes observées dans les actions conduites
- Nombre d'expériences conduites sur le thème conciliation des temps de vie
- Nombre d'entreprises et d'organismes de formation mettant en œuvre des expérimentations destinées à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ;
- Nombre de services de proximité.

F) MESURES ET INTERVENTION DU FSE

Mesure 4-1, Taux hors Objectif 1 : 50 % des dépenses éligibles

Mesure 4-2, Taux Objectif 1 : 75 % des dépenses éligibles

A titre indicatif, l'appui du FSE à la mise en œuvre des mesures 4-1 et 4-2 sera de 48,128 millions d'euros.

III.8 - Axe prioritaire 5 : Demandeurs d'asile

En direction des demandeurs d'asile et dans le cadre de la législation en vigueur, favoriser la qualité de l'accueil et le développement de formations

A) CONTEXTE ET DONNEES STRATEGIQUES

Concernant l'accès à l'emploi et à la formation des demandeurs d'asile, il convient de distinguer la situation pour les quatre types identifiés : demandeurs d'asile en instance, évacués humanitaires, bénéficiaires de l'asile territorial et les déboutés.

Demandeurs d'asile en instance

En France comme dans la majeure partie des Etats de l'Union européenne, les demandeurs d'asile dont la demande de statut de réfugié est en cours d'examen n'ont pas accès au marché du travail et à la formation professionnelle, sauf dérogation, depuis le 1^{er} octobre 1999, suite à la circulaire du Premier Ministre du 26 septembre 1991.

Toutefois, ces demandeurs d'asile peuvent bénéficier d'actions de formation ne prévoyant pas de rémunération pour le stagiaire (actions d'alphabétisation, d'adaptation socioprofessionnelle...). Ils ne peuvent donc pas entrer dans un stage de formation rémunéré proposé par les services de placement.

Evacués humanitaires

La situation des demandeurs d'asile admis dans un programme de réinstallation ou d'évacuation humanitaire est différente. Ainsi, les Kosovars ont été autorisés à

travailler et à accéder à des actions de formation professionnelle (circulaire DPM/DGEFP du 12 juillet 1999).

Bénéficiaires de l'asile territorial

Les bénéficiaires d'autres formes de protection comme les bénéficiaires de l'asile territorial, peuvent accéder à la formation professionnelle et à l'emploi grâce à leur titre de séjour.

Déboutés

Les déboutés (qui reçoivent en général une invitation à quitter le territoire français) du droit d'asile peuvent prétendre au dispositif rénové d'aide à la réinsertion dans le pays d'origine.

B) FINALITES ET CARACTERISTIQUES DE L'AXE PRIORITAIRE 5 :

Dans le cadre de l'axe prioritaire 5 de l'Initiative EQUAL, l'intervention du Fonds social Européen a pour objectif de soutenir des partenariats de développement visant à expérimenter et développer, dans le cadre de la législation en vigueur, de nouvelles démarches pour mieux accueillir, encadrer, et former lorsque c'est possible les demandeurs d'asile.

Dans cette perspective et pour la première période de programmation, la France, sur ce thème, souhaite que les projets visent les demandeurs d'asile qui bénéficient actuellement du droit au travail, c'est à dire les bénéficiaires de programmes de réinstallation et d'évacuation sanitaire : les Kosovars, ainsi que les bénéficiaires de l'asile territorial. En direction des demandeurs d'asile conventionnels, les projets concerneront principalement les professionnels chargés de leur accueil.

Toute disposition sera prise pour éviter le chevauchement de cette mesure 8 avec les actions financées en France dans le cadre du Fonds européen pour les réfugiés (FER), créé par la décision n°2000/596/CE du Conseil des ministres de l'Union européenne en date du 28 septembre 2000 (JOCE L 252/12 du 6 octobre 2000).

Pour la période 2000-2001, les actions ciblées au titre du FER tiennent compte de la pression sur la demande d'asile. L'appel à projet en France prévoit qu'elles donnent la priorité à l'accompagnement social et à l'hébergement des demandeurs d'asile. A compter de 2002, un rééquilibrage entre les actions relatives à l'accueil des demandeurs d'asile, l'intégration des réfugiés et l'aide au retour des déboutés sera recherché. Les actions sur EQUAL devront démontrer un lien clair avec le marché de l'emploi. En cas de projets incluant aussi des actions liées aux conditions d'accueil, un aiguillage circonstancié sera effectué par les services instructeurs entre EQUAL et le FER

Ainsi, les projets relevant principalement de l'axe prioritaire 5 auront pour finalités générales :

- d'appuyer les échanges de pratiques entre les Etats membres en matière d'accueil des demandeurs d'asile ainsi que des actions de formation des agents des services concernés,
- pour les Kosovars, d'encourager les dispositifs d'apprentissage linguistique ou de formation en vue de leur insertion en France ou de développer des actions visant à faciliter leur réinsertion dans leur pays d'origine,
- de favoriser l'insertion des bénéficiaires du droit d'asile territorial sur le marché de l'emploi.

C) ACTIONS TYPES, DIMENSIONS INNOVANTES, EXPERIMENTALES ET TRANSNATIONALES DE L'AXE PRIORITAIRE 5 :

Pourront recevoir un appui du FSE dans le cadre d'EQUAL, les PDD coopérant avec au moins un PDD d'un autre Etat membre de l'Union- également retenu, sauf exception dûment motivée, dans EQUAL- et traitant des demandeurs d'asile.

Les PDD pourront alors développer une ou plusieurs des actions types suivantes:

- 1) Favoriser l'insertion des Kosovars et des bénéficiaires du droit d'asile territorial sur le marché de l'emploi français (*Aide aux personnes*)

Les Kosovars et les bénéficiaires de l'asile territorial ont accès au marché de l'emploi français. Au-delà des dispositifs de droit commun en matière d'insertion socioprofessionnelle, des actions particulières (notamment en matière de développement des compétences professionnelles ou d'orientation et de bilan) pourraient être conçues pour augmenter les chances d'insertion de ces publics et prendre en compte leurs caractéristiques spécifiques. La maîtrise de la langue française constituera un volet de ces actions.

- 2) Aider à la réinsertion des Kosovars (*Aide aux personnes*)

Des actions d'accompagnement à la réalisation de projets de création d'emplois dans leur pays d'origine ou des actions de développement de leurs compétences professionnelles pourront être envisagées.

Eventuellement, dans le double but de favoriser le codéveloppement et d'améliorer les chances de succès du retour, ces types d'actions pourront être étendus aux déboutés du droit d'asile, originaires de pays dans lesquels un suivi de la mise en œuvre du projet de retour sera organisé.

- 3) Favoriser les échanges européens entre les différents acteurs et intervenants travaillant auprès des demandeurs d'asile (*Action système*)

Les services de l'Etat, les associations et services sociaux pourraient s'enrichir des diverses pratiques et expériences de leurs homologues européens afin de développer la qualité de l'accueil des demandeurs d'asile.

D) ACTIVITES ET DEPENSES ELIGIBLES

- Elles sont définies par l'article 3 du règlement CE 1784/1999 du 12 juillet 1999.
- Compte tenu du caractère limité de l'enveloppe EQUAL pour la France, les dépenses d'équipement ne sont pas éligibles.
- En revanche, sont éligibles les frais d'amortissement des matériels effectivement utilisés pour des publics visés par l'Action 2 des PDD (au prorata de leur degré d'utilisation par le PDD au cours du projet EQUAL qu'il met en œuvre).

E) INDICATEURS

Indicateurs de résultats

Assistance aux personnes

- Nombre de bénéficiaires par an (entrée, sortie...)
- Montant dépensé par an et par bénéficiaires

Assistance aux structures et aux systèmes

- Nombre de projets réalisés
- Montant dépensé par an par projet

F) MESURES ET INTERVENTION DU FSE

Mesure 5-1, Taux hors Objectif 1 : 50 % des dépenses éligibles

A titre indicatif, l'appui du FSE à la mise en œuvre de la mesure 5-1 sera de 12,032 millions d'euros.

QUATRIEME PARTIE :

LA MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE ET L'ASSISTANCE TECHNIQUE

QUATRIEME PARTIE : LA MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE ET L'ASSISTANCE TECHNIQUE

A partir des règles de gestion qui figurent dans le règlement (CE) n°1784/1999 portant sur le Fonds social européen, les modalités de mise en œuvre et d'assistance technique visent à garantir les principes et orientations devant guider le déploiement de l'Initiative en France.

L'autorité de paiement, l'autorité de gestion, les mécanismes d'engagements et de paiements, les déclarations de dépenses et les demandes de paiement, sont proposés dans le respect des règlements communautaires.

Les instances de suivi, qu'il s'agisse du Comité national ou des Comités de sélection, assureront régulièrement la visibilité de l'intervention du FSE et procéderont à l'identification de la valeur ajoutée produite par EQUAL qui sont deux principes clés de la programmation du FSE dans cette Initiative. Une évaluation, complémentaire au dispositif de suivi, contribuera au pilotage du système de mise en œuvre et surtout de suivi du programme. Un dispositif de contrôle permettra de s'assurer régulièrement de la fiabilité des informations recueillies et traitées.

Concernant les appels à propositions, la procédure mise en place permettra de concilier, d'une part, la déconcentration maximale et la responsabilité des autorités régionales et, d'autre part, la nécessité de suivre au niveau national la mise en œuvre de la transnationalité et la diffusion des bonnes pratiques apportant une contribution significative aux politiques de l'emploi et du marché du travail.

Le choix des projets, qui sera assuré de manière partenariale sur la base d'instructions nationales, recherchera la plus grande concentration de l'intervention du FSE en veillant à ce que chaque projet mette en œuvre de manière active le principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

La mise en œuvre des Actions 1, 2 et 3 sera réalisée dans un souci de qualité et d'obtention du meilleur impact de l'investissement du FSE.

IV.1 - Le système de mise en œuvre

a) Dispositions d'exécution financière et de suivi applicables à l'intervention du FSE dans le cadre d'EQUAL

La Commission et l'Etat membre ont convenu d'appliquer les articles 31, 32, 33, 38 et 39 du règlement (CE) n° 1260/1999 du Conseil.

En France, l'autorité de gestion et de paiement est le ministère de l'emploi et de la solidarité. Dans le cadre de la déconcentration voulue par l'Etat, le Préfet de région sera conduit, pour les actions qu'il met en œuvre, à exercer une part importante des fonctions de l'autorité de gestion et de paiement.

Les fonctions de l'autorité de paiement et de gestion sont les suivantes :

Autorité de paiement

L'autorité de paiement est exercée par le ministère de l'emploi et de la solidarité qui centralise l'arrivée des fonds FSE et les rattache sur un chapitre unique pour utilisation, soit :

- par déconcentration aux Préfets de région pour cofinancement d'actions de l'Etat ou de collectivités territoriales,
- par conventionnement direct avec un nombre limité d'organismes à compétence nationale.

Le département du Fonds social européen et des programmes communautaires est chargé des demandes de paiement à la Commission européenne et de la certification des dépenses éligibles déclarées à cette fin. La collecte et l'agrégation des montants des dépenses des bénéficiaires finals s'effectueront selon les modalités prévues par circulaire.

Les demandes de paiement sont effectuées trois fois par an conformément aux modalités précisées dans l'article 32 du règlement 1260/99 afin que les paiements interviennent dans les délais les plus courts aux bénéficiaires.

Autorité de gestion

L'autorité de gestion est le ministère de l'emploi et de la solidarité qui peut déléguer une partie de cette fonction aux Préfets de région représentants de l'Etat au niveau régional.

L'autorité de gestion est responsable de la gestion du FSE et en particulier :

- des procédures à mettre en place pour une utilisation du FSE conforme aux réglementations communautaire et nationale,
- de la collecte des données financières et statistiques (indicateurs de suivi),
- de la mise en œuvre de l'évaluation dans les conditions prévues par le règlement et notamment, le lancement des appels d'offres dans les délais compatibles avec le calendrier imposé,
- de la mise en œuvre de la politique de communication,
- de l'organisation des contrôles pour répondre aux obligations du règlement 2064/97,
- de la constitution et de la réunion des comités de suivi.

En application de l'article 34 paragraphe 1 du règlement (CE) 1260/1999, l'autorité de gestion, afin de garantir l'efficacité et la régularité de la gestion et de la mise en œuvre de l'intervention, s'engage à :

- mettre en place un dispositif de collecte de données financières et statistiques fiables et les transmettre à la Commission,
- présenter le rapport annuel d'exécution,
- organiser l'évaluation à mi-parcours,

- veiller à ce que les organismes prenant part à la mise en œuvre de l'intervention utilisent soit un système de comptabilité séparée, soit une codification comptable adéquate de toutes les transactions concernées par l'intervention,
- veiller à la régularité des opérations financées au titre de l'intervention,
- veiller au respect des politiques communautaires,
- veiller au respect des obligations en matière d'information et de publicité.

L'autorité de gestion est responsable au premier chef de la bonne gestion et de la bonne exécution des opérations financées par les fonds structurels.

Les modalités d'attribution des subventions seront définies sur la base d'une convention nationale type.

Modalités de mise en œuvre

La France a retenu le principe de rattachement du FSE sur un chapitre unique du ministère de l'emploi et de la solidarité pour un meilleur suivi de l'utilisation de ce fonds.

Les crédits FSE rattachés seront déconcentrés aux Préfets de région sur le chapitre unique.

Les projets des partenariats de développement retenus par les Comités de sélection donneront lieu à conventions. Toutes les conventions comporteront des clauses spécifiques au cofinancement par le FSE.

Le Comité de sélection adéquat (niveau régional ou national) s'assurera de l'existence de cofinancements nationaux pour chaque projet (identification des cofinanceurs et montant de leur financement).

Les demandes de paiement intermédiaires à la Commission sont effectuées par le ministère de l'emploi et de la solidarité et sont basées sur les déclarations de dépenses totales éligibles des bénéficiaires finals.

Mécanismes des engagements et des paiements par la Commission

Le règlement (CE) n°1260/1999 (articles 31 et 32) définit les modalités d'engagements et de paiements de manière dissociée.

Les engagements sont, en règle générale, effectués par tranches annuelles. La première tranche est engagée dès l'approbation par la Commission de la forme d'intervention. L'engagement des tranches ultérieures s'effectuera, en règle générale pour le 30 avril de chaque année.

La part d'un engagement qui n'a pas été réglée par l'acompte ou pour laquelle aucune demande de paiement recevable n'a été présentée à la Commission, à la fin de la 2ème année après celle de l'engagement, sera dégagée d'office par la Commission.

L'article 32 du règlement général dispose en matière de paiements que ceux-ci peuvent revêtir la forme d'acompte, de paiements intermédiaires ou de paiement de solde.

Lors du premier engagement, la Commission versera à l'Etat membre un acompte de 7% du montant de l'intervention totale qui pourra être payé en deux fois selon les disponibilités budgétaires. Le remboursement de tout ou partie de cet acompte aura lieu si aucune demande de paiement recevable n'est adressée à la Commission par l'autorité de paiement dans les dix-huit mois après la date de la décision du PIC.

Les paiements intermédiaires sont effectués par la Commission en remboursement des dépenses effectivement payées qui doivent correspondre à des paiements exécutés par les bénéficiaires finals et certifiés par l'autorité de paiement. Ils sont effectués au niveau de chaque intervention et calculés au niveau de chaque mesure contenue dans le plan de financement du complément de programmation. Ces paiements sont soumis au respect des conditions définies à l'article 32 paragraphe 3 du règlement (CE) n° 1260/1999.

Le cumul des paiements intermédiaires est limité à 95 % du montant total de l'intervention. De ce montant sera déduit le montant de l'acompte de 7% versé dès l'approbation du PIC.

Le solde de l'intervention, soit les 5% restant, est payé à l'autorité de paiement si celle-ci a transmis à la Commission tous les documents requis : une déclaration certifiée des dépenses effectivement payées, un rapport final d'exécution et la déclaration de l'autorité indépendante visée à l'article 38 paragraphe 1, point f du règlement (CE) n° 1260/1999.

Le nouveau système d'engagements annuels et automatiques et de dégagements d'office en cas de non-utilisation, vise à simplifier les procédures et à inciter à une exécution plus efficace du programme.

De même, le nouveau système de paiement s'accompagne d'une procédure simplifiée d'indexation calculée de manière forfaitaire en amont de la programmation dans le budget communautaire.

Déclaration de dépenses par l'État membre et demande de paiement recevable par la Commission

La date à laquelle les dépenses sont éligibles est mentionnée dans la décision d'octroi du concours.

Les déclarations de dépenses présentées à l'appui des demandes de paiements intermédiaires doivent comporter un état de dépenses totales (communautaires, nationales et privées), cumulatives et dûment certifiées par l'autorité de paiement.

L'autorité de gestion définit dans les conventions à passer avec les bénéficiaires finals la liste des pièces justificatives (factures acquittées ou pièces comptables de valeur probante équivalente), au sens du Règlement (CEE) n° 2064/97 de la Commission (et notamment son article 2) ainsi qu'au sens de l'article 32 du Règlement (CE) n° 1260/99, à présenter par les bénéficiaires finals en application des conventions passées.

Le règlement de la Commission n° 2064/97 impose la transparence des flux d'information entre le bénéficiaire et l'autorité désignée afin de justifier les dépenses déclarées à la Commission.

Les services instructeurs, après avoir procédé à l'analyse de l'opération et à sa conformité au regard des règles communautaires et nationales, soumettent – dans le cadre de la programmation – au comité de sélection compétent (niveau régional ou niveau national) le dossier en vue de son agrément. Chaque PDD agréé Action 2 ou Action 3 donnera lieu à l'établissement d'une convention cadre. Cette convention mentionnera, notamment, les obligations réglementaires communautaires ainsi que le taux de cofinancement du FSE applicable à l'opération.

L'autorité de paiement devra s'assurer de la conformité des dépenses effectives avec les règles communautaires et nationales avant de procéder à leur paiement et non pas *a posteriori*. La vérification de la dépense devra couvrir l'ensemble du projet.

Afin de répondre aux exigences du règlement communautaire, la circulaire du Premier Ministre français du 12 mai 1998 a rappelé aux Préfets leurs responsabilités en matière de gestion, de suivi et de contrôle de l'utilisation des fonds communautaires. Pour ce faire, l'autorité nationale a souhaité améliorer sensiblement les contrôles lors de l'instruction des dossiers et leur gestion en désignant un service unique responsable de l'instruction et du suivi des opérations. Ce service est en outre détenteur de toutes les pièces justificatives. Par ailleurs, la vérification du « service fait » a fait l'objet d'une note spécifique largement diffusée.

L'autorité de gestion est responsable de la communication à la Commission des données requises à l'article 34 du règlement (CE) n°1260/1999 selon les modalités convenues pour les systèmes informatisés et pour l'échange informatique de données.

L'autorité de paiement veille à ce que les demandes de paiements intermédiaires soient présentées à la Commission de façon regroupée et selon une périodicité pouvant aller jusqu'à trois fois par an et ce, au plus tard le 31 octobre de chaque année.

Tous les paiements effectués par la Commission sont versés à l'autorité de paiement désignée et ce, en règle générale, dans les deux mois suivant la réception d'une demande de paiement jugée recevable.

La Commission et l'État membre s'engagent à respecter les délais d'acheminement des crédits pour satisfaire à l'objectif assigné par l'article 32 paragraphe 1 du règlement (CE) n° 1260/1999.

L'Etat français, pour sa part, s'engage à prendre toutes les dispositions pour raccourcir les délais du circuit financier interne et pour rendre plus efficace l'intervention des fonds structurels au cours de la programmation 2000-2006.

L'autorité de paiement veillera à ce que les bénéficiaires finals reçoivent les montants de la participation auxquels ils ont droit dans leur intégralité et ce dans les meilleurs délais.

Conformément à l'article 32 paragraphe 7 du règlement (CE) n° 1260/1999, l'autorité de paiement transmettra chaque année à la Commission, au plus tard le 30 avril, une actualisation des prévisions de demandes de paiement pour l'exercice en cours et les prévisions pour l'exercice budgétaire suivant.

Elle veillera à ce que celles-ci soient aussi fondées que possible afin que la Commission et l'autorité budgétaire de la Communauté puissent respectivement gérer et adopter le budget. A cet effet, l'autorité de gestion précise que la méthode utilisée pour établir les prévisions des demandes de paiement pour l'année en cours tiendra compte :

- des demandes de paiement (année en cours) introduites au cours du 1^{er} trimestre,
- des niveaux de programmation et de l'estimation des réalisations de l'année précédente,
- du niveau estimé de programmation de l'année en cours,
- des modalités de paiement adoptées par l'État membre vis-à-vis des bénéficiaires finals.

En ce qui concerne les prévisions sur les demandes de paiement de l'année suivante, les éléments précédents entreront bien entendu en ligne de compte. Les prévisions de l'année suivante reposeront donc entièrement sur des données estimées.

b) Le respect des règles communautaires en général et de la concurrence en particulier

En vertu de l'article 12 du règlement (CE) n°1260/1999 du 21 juin 1999, les opérations faisant l'objet d'un financement par les Fonds structurels, par la BEI ou par tout autre instrument financier doivent être conformes aux dispositions du Traité et des actes pris en vertu de celui-ci, aux politiques et actions communautaires, au droit communautaire de la concurrence.

Pour mieux garantir le respect des règles de concurrence, une information adéquate portant sur le respect des normes applicables en la matière sera fournie, pour chacune des mesures, en amont du lancement des appels à propositions.

Pour les cas d'aides se situant dans les limites de la règle de minimis ou dans le cadre des règlements d'exemptions adoptés par la Commission, l'Etat membre fournira une déclaration générale.

En dehors de ces cas, l'Etat membre :

- présentera une description du système d'aides,
- établira les mécanismes nécessaires pour faciliter les contrôles de la Commission et pour assurer le respect des règles en matière d'accumulation des aides,
- assurera le respect des règles sectorielles spécifiques.

Par ailleurs, dans le vade-mecum qui accompagne la mise en œuvre des appels à propositions, l'Etat membre s'engage à fournir les informations en matière de

concurrence et à joindre un tableau reprenant : le titre et le régime d'aide d'Etat ou d'aide d'Etat ad hoc, la référence de l'aide d'Etat, la référence de la lettre d'approbation, la durée du régime.

c) Les modalités de suivi

Les instances de suivi

Les évaluations conduites lors de la période de programmation 1994-1999 ont insisté sur la nécessité d'accroître la visibilité du FSE, la transparence et la lisibilité des programmes et d'améliorer les circuits financiers et les délais de paiement.

Pour répondre à ces préoccupations et conduire à une intervention plus efficace du FSE, le système de suivi s'attachera à traduire, d'une part, les dimensions partenariales et d'autre part, l'aspect qualifiant de la mise en œuvre du programme.

Le Comité national de suivi

Le Comité national de suivi associe largement l'ensemble des partenaires qui concourent à la mise en œuvre d'EQUAL au plan national.

Dans un délai maximal de trois mois après la décision de la Commission relative à la participation du FSE, un Comité national de suivi est créé avec tous les partenaires qui ont été associés à l'élaboration du PIC. Sa composition et son mode de fonctionnement s'inspireront largement des dimensions partenariales et de participation active qui ont prévalu lors du fonctionnement de l'Instance de concertation (ministères compétents en matière d'emploi et de formation professionnelle, représentants de l'ensemble des associations de collectivités territoriales, partenaires sociaux, services déconcentrés du ministère de l'emploi, principaux réseaux d'ONG...). Un représentant de la Commission européenne

participe aux travaux du Comité national de suivi avec voix consultative. Une participation équilibrée des hommes et des femmes fera l'objet d'une attention particulière.

Le Comité national de suivi est présidé par le ou la Ministre chargé(e) de l'emploi et de la formation professionnelle ou son représentant.

Le rôle du Comité national de suivi est conforme à l'article 35 du règlement (CE) n°1260/1999 du Conseil du 21 juin 1999 portant dispositions générales sur les fonds structurels. Ainsi, le Comité national de suivi "s'assure de l'efficacité et de la qualité de la mise en œuvre de l'intervention".

Pour ce faire, il :

- confirme le PIC y compris les indicateurs physiques et financiers à utiliser dans le suivi de l'intervention. Son approbation est requise avant toute adaptation ultérieure,
- évalue périodiquement les progrès réalisés pour atteindre les objectifs spécifiques de l'intervention,
- 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,
- examine le rapport annuel d'exécution et le rapport final d'exécution avant leur envoi à la Commission,
- examine et approuve toute proposition visant à modifier le contenu de la décision de la Commission relative à la participation du fonds social européen,
- peut proposer à l'autorité de gestion toute adaptation ou révision de l'intervention de nature à permettre d'atteindre les objectifs visés à l'article 1^{er} ou à améliorer la gestion de l'intervention y compris sa gestion financière.

Au-delà de cette mission première, pour mieux appuyer de façon participative et collective les principes et orientations retenus, le Comité de suivi devra, chaque année, donner son avis sur :

- les orientations du plan d'animation annuel proposé pour le programme (dispositions suggérées pour assurer et améliorer la vie des projets et du programme, activités collectives proposées aux PDD pour la qualité de leur annuité de travail, dispositions prises pour mettre en réseau –thématique ou fonctionnel- les PDD et acteurs du programme, principales dispositions prises pour assurer la visibilité du FSE et son impact à travers les événements types prévus...),
- les orientations annuelles d'encadrement des opérations de capitalisation et de dissémination des résultats. Bien que les acteurs clefs de ces travaux soient les PDD, il appartiendra au Comité national de suivi de donner son avis, voire de proposer des thèmes de capitalisation et de dissémination. Rappelons que ces thèmes pourront être issus : soit de besoins spécifiques aux impulseurs de politiques nationales (par exemple à partir des actions menées par les PDD du thème E et de leurs résultats, recherche et définition de mesures publiques susceptibles d'être proposées pour aider les PME à maintenir dans l'emploi des travailleurs vieillissants), soit de produits ou de démarches d'excellence obtenus par des projets Action 2 et en mesure de résoudre une question ou d'apporter une amorce de solution à une problématique politique de l'instant (par exemple : démultiplication de plates-formes locales d'information, d'orientation et de validation fondées sur l'utilisation des TIC et totalement ouvertes aux bas niveaux de qualification et aux chômeurs).

Il pourra également se pencher sur la question des moyens et le lien éventuel avec les travaux de niveau communautaire.

Le Comité national de suivi se réunit au moins deux fois par an ou plus souvent si nécessaire, à l'initiative de son Président.

Les décisions sont arrêtées par l'Etat après avis et délibérations du Comité prises selon la règle du consensus. Une procédure de consultation écrite des membres du Comité de suivi peut, si les circonstances l'exigent, être mise en œuvre par le Président du Comité.

Le Comité national de suivi établit son règlement intérieur fixant les modalités de son organisation.

Il est assisté par un secrétariat assuré par le service responsable de la mise en œuvre d'EQUAL.

Le dispositif de suivi

Pour mieux prendre en compte les valeurs expérimentales et innovantes d'EQUAL, veiller au respect des principes et orientations stratégiques présidant à la mise en œuvre de l'Initiative, évaluer et mesurer l'impact du système de capitalisation et de dissémination, le dispositif de suivi sera étroitement articulé à l'évaluation. La conception du suivi et de l'évaluation sera basée sur une complémentarité d'objectifs, de remontées conjointes ou parallèles d'informations, de paramètres communs à renseigner par les bénéficiaires ou par les autorités chargées de mettre en œuvre l'Initiative.

Trois niveaux de travail structureront le suivi: le niveau du programme avec ses objectifs globaux et spécifiques, le niveau des thématiques retenues prioritairement avec leur finalité d'impact sur les politiques régionales ou nationales et surtout le niveau du partenariat de développement avec ses différents partenaires et activités.

L'ensemble du dispositif de suivi d'EQUAL prendra appui sur les acquis d'ADAPT et EMPLOI en la matière et en particulier sur l'utilisation de l'outil OLIMPIC dont l'évaluation et les contrôles ont souligné l'intérêt, l'efficacité et les pistes d'amélioration. Ainsi le suivi d'EQUAL à ses différents niveaux et en liaison avec la banque de données de la Commission, BDCE, sera accompagné par l'informatique.

Un nouvel outil baptisé OLIMPE, «outil en ligne de management des programmes européens pour l'emploi», intégrera de façon enrichie et élargie les capacités de gestion d'OLIMPIC. Depuis le dépôt du projet en Action 1 jusqu'à son ultime développement en Action 3 et ses retombées, les procédures de suivi, de gestion, de mesure qualitative du développement du projet seront informatisées.

Les indicateurs

Le dispositif de suivi, et son complément le système d'évaluation, prendront appui sur quatre types d'indicateurs :

- les indicateurs de situation décriront la situation qui fait l'objet de l'expérimentation. En général, ils sont rapportés à la mesure,
- les indicateurs d'objectifs expriment quantitativement dans toute la mesure du possible les finalités et l'effet potentiel de l'intervention. La plupart du temps, ils seront référencés à la mesure,
- les indicateurs de résultats sont destinés à renseigner sur le niveau et le mode d'avancée des projets et du programme,
- les indicateurs d'impact sont les paramètres de quantification des réalisations physiques du programme et de leur impact.

On trouvera en annexe I une description des batteries d'indicateurs (pour le minimum commun). Intégrés en grande partie dans OLIMPE, ces éléments seront

complétés et affinés au moment de la mise en place du système d'évaluation et à partir des suggestions de l'évaluateur retenu.

Recueil et consolidation de données au niveau européen, suivi, liaison entre la France, les autres Etats membres et la Communauté

Pour faciliter le travail transnational des PDD, permettre l'animation des programmes au niveau européen et satisfaire aux besoins, notamment en matière de suivi et d'évaluation (voir ci-après), la France participera au système électronique commun de recueil des données mis en place par la Commission pour la gestion spécifique de l'Initiative EQUAL dénommé : base de données commune de l'Initiative EQUAL (BDCE).

Sur base de travaux préparatoires entre la Commission et les Etats membres, des champs précis ont été identifiés. Repris à l'annexe II, ils constituent la liste exhaustive des données quantitatives communes à transmettre au niveau européen¹¹. Outre ces données consolidées au niveau européen, les PDD seront par ailleurs tenus de transmettre des données complémentaires destinées au seul niveau national. Ces données seront précisées dans le complément de programmation.

L'Autorité de gestion recueillera les données physiques auprès des PDD à travers l'application OLIMPE. Elle transférera les données relatives aux PDD ainsi que celles recueillies au niveau du programme, vers la BDCE, sur base des protocoles techniques définis par la Commission. Les données concernant les Actions 1, 2 et 3 seront mises à jour en continu par l'Autorité de gestion et transférées vers la Commission au minimum une fois par mois. Les données concernant le rapport annuel seront transmises au minimum une fois par an et au plus tard le 30 juin qui suit l'année de référence.

¹¹ Cette liste est arrêtée à l'heure de l'adoption du PIC. En fonction de la mise en oeuvre d'Equal et du démarrage du travail des évaluateurs, elle pourrait nécessiter certaines modifications. Celles-ci ne seront acquises qu'en fonction de la faisabilité technique et moyennant accord des représentants des diverses autorités de gestion.

La Commission, par le biais de systèmes informatiques appropriés, rendra disponible via Internet l'essentiel de l'information transmise par les Etats Membres. Ceci permettra de consulter les activités de chaque PDD au niveau individuel mais aussi l'état consolidé de la mise en œuvre au niveau de l'ensemble des programmes.

Pour les champs fermés (typologies), l'application de la Commission permettra la consultation des champs utiles pour la coopération transnationale en français.

Rapport annuel d'exécution

Le rapport annuel d'exécution tel que prévu à l'article 37 du Règlement CE 1262/1999 sera transmis dans les normes requises. Il respectera les éléments d'homogénéité nécessaires dans les rapports annuels des différents États membres pour un bon suivi de la mise en œuvre globale de l'Initiative et pour coordonner le travail de réseau aux niveaux national et européen. Une certaine homogénéité dans les rapports annuels des différents Etats membres est souhaitable pour un bon suivi de la mise en œuvre globale de l'Initiative et pour coordonner le travail de réseau aux niveaux national et européen.

Les données quantitatives minimales communes relatives à la mise en œuvre, à transmettre lors du rapport annuel, seront couvertes par la transmission vers BDCE. Les autres indicateurs pertinents de situation, de résultat ou d'impact, tels que prévus par le présent PIC, seront également communiqués, par le biais du rapport annuel.

Dans la mesure où la mise en œuvre d'EQUAL sera progressive, un format commun ne peut être déterminé a priori. Chaque année, en temps utile, une structure commune des rapports annuels sera déterminée en étroite concertation entre la Commission et les représentants des Autorités de gestion. Cette structure commune n'empêche nullement l'Autorité de gestion et le Comité de suivi d'y ajouter tout élément qu'il jugera pertinent.

d) L'évaluation

Contexte et objectif général

L'évaluation sera réalisée en référence aux articles 40, 41, 42 et 43 du règlement général des fonds structurels (CE) n° 1260/1999, au règlement (CE) n° 1784/1999 portant sur le Fonds social européen et aux "*Orientations pour les dispositifs de suivi et d'évaluation de l'initiative communautaire EQUAL pour la période 2000-2006*". Selon l'article 42, l'évaluation à mi-parcours est effectuée sous la responsabilité de l'autorité de gestion, en collaboration avec la Commission.

L'évaluation d'EQUAL portera sur la mise en œuvre de l'intervention du FSE dans le cadre de l'Initiative et sur toute la période de programmation (2000-2006). Elle en appréciera progressivement les résultats, la nature et les effets de son impact. Ainsi, l'évaluation visera, non seulement l'analyse quantitative et qualitative des réalisations, des résultats et des impacts de l'intervention, mais elle appréciera aussi les processus et les mécanismes de mise en œuvre et rendra compte de la manière dont les objectifs ont été atteints.

Objectifs spécifiques et opérationnels du système d'évaluation

Les données décrites ci-après concernent la période « post ex ante », c'est-à-dire celle qui va conduire à l'évaluation intermédiaire, au bilan final et, dans une moindre mesure, à l'évaluation ex post.

Contribuer, dès le démarrage de l'évaluation, à stabiliser et opérationnaliser le dispositif de base des indicateurs physiques et la nature des informations qualitatives nécessaires au processus d'évaluation dans son ensemble.

Pour être la plus exhaustive possible, cohérente, pertinente, porteuse d'enseignements et de conclusions, l'analyse des mécanismes de mise en œuvre de l'intervention du FSE, des réalisations, résultats et impacts reposera : sur un socle d'indicateurs relevant du suivi (ressources, réalisations, résultats et impact), sur des investigations approfondies portant sur des thèmes ou sur des aspects thématiques ou transversaux de l'Initiative et, sur des informations plus qualitatives relevant du contexte socio-économique, politique et des conditions de l'intervention.

Ces indicateurs qualitatifs et quantitatifs seront définis dans leur grande majorité dès le démarrage de l'Initiative, leur évolution sera suivie en permanence. Ces indicateurs et leur observation relevant du dispositif de suivi, il conviendra d'assurer constamment une complémentarité et une interactivité entre le suivi et l'évaluation. Ainsi, une fonction de « veille » sur la nature et le bon fonctionnement du système de recueil et de traitement des indicateurs sera présente dès le début de la programmation.

Bien que de nature différente, le suivi et l'évaluation devront être complémentaires et travailler en synergie. Ainsi, en concertation avec la Commission et sous mandat de l'Autorité de gestion, coordonnés avec l'appui du Comité technique de l'évaluation, les deux dispositifs devront travailler de concert pour optimiser la mise en œuvre d'EQUAL. En particulier, l'évaluation pourra préconiser des recommandations en direction du dispositif de suivi. Après consultation du Comité de suivi, ces préconisations devront être reprises et actées par l'Autorité de gestion pour devenir exécutoires.

Contribuer au pilotage du système de mise en œuvre et surtout de suivi du programme

Outre le rôle fondamental des indicateurs dans les fondements physiques de l'évaluation, le système de suivi dans son ensemble doit faire de la part de

l'évaluation l'objet d'une attention toute particulière. L'évaluation contribuera au pilotage du système de suivi en faisant des préconisations pour rendre ce dispositif plus efficace dans toutes ses dimensions : statistique (indicateurs qualitatifs et physiques), dynamique (remontée et gestion des indicateurs et informations...) et organisation institutionnelle du partenariat de suivi du programme (organisation et fonctionnement des différents partenariats et instances, acteurs locaux et nationaux de gestion des projets des partenariats de développement, de capitalisation de données transversales...).

Evaluer la prise en compte effective et le poids de chacun des principes et grandes orientations présidant à la mise en œuvre d'EQUAL

La stratégie de mise en œuvre de l'Initiative EQUAL repose sur un socle de principes et orientations stratégiques (partenariat, concentration, valeur ajoutée, égalité entre les hommes et les femmes, visibilité, complémentarité entre EQUAL et autres instruments communautaires, bonne articulation entre les Actions 1, 2 et 3, stratégies d'encadrement qualitatives). Indépendamment du bien-fondé de ces données qui relève de l'évaluation ex ante, la performance de l'intervention du FSE sera fonction du niveau de respect de ces bases. C'est donc dans les missions de l'évaluation qu'il faut situer l'analyse et la mesure du poids de ces modes de mise en œuvre.

Permettre d'identifier progressivement la valeur ajoutée des interventions en s'appuyant sur les paramètres :

- de pertinence et de cohérence de l'approche thématique (analyse des objectifs et de la stratégie, de leur adéquation contextuelle...),
- de plus value de la transnationalité (analyse des contenus et modes de réalisation des actions, résultats imputables à la transnationalité...),

- d'intérêt et d'impact des dimensions partenariales et participatives (analyse de la construction et de la mise en œuvre des partenariats de développement, réalisation et effets de l'Action 3, aspects participatifs dans la mise en œuvre du programme au niveau régional ou national...),
- de nature et de valeur ajoutée de l'innovation (mode d'émergence, nature des innovations proposées par les projets, plus value des solutions innovantes trouvées par les partenariats de développement...),
- d'efficacité et d'efficience de l'intervention du FSE dans le cadre d'EQUAL (conformité des résultats effectifs au regard des prévisions, analyse des coûts, rapport coût/efficacité...).

En terme méthodologique, à partir des indicateurs et des données fournies par le suivi, d'analyses qualitatives ponctuelles, l'évaluation qualifiera progressivement chacun des paramètres évoqués ci-dessus, puis les cinq paramètres de façon interactive et plus globale dans une perspective d'évaluation générale de l'Initiative.

Evaluer les résultats, effets et impacts de l'intervention du FSE dans le cadre d'EQUAL, et ses contributions potentielles directes ou indirectes au Plan national d'action pour l'emploi et à la Stratégie européenne pour l'emploi

L'évaluation devra observer les effets produits, par l'intervention sur les individus directement bénéficiaires, sur les systèmes et bien entendu sur l'emploi. Par domaine d'impact ou d'effet, elle s'appuiera de façon interactive sur les données fournies par le système de suivi, sur les analyses qualitatives, sur l'évaluation des principes d'intervention, sur l'évaluation du poids effectif de chacune des six orientations de mise en œuvre.

En terme d'impact, l'évaluation produira surtout des indicateurs de mesure permettant d'objectiver l'impact direct et indirect sur la relation de causalité entre l'intervention et l'effet observé.

L'addition de ces effets et impacts alimentera les conclusions en terme d'implication globale (effective ou potentielle) de l'intervention du FSE dans EQUAL au regard du Plan national d'action pour l'emploi et de la Stratégie européenne pour l'emploi.

Produire l'évaluation à mi-parcours et le bilan final

Outre le caractère permanent de l'évaluation et sa contribution au pilotage du système de suivi, l'évaluation produira une évaluation à mi-parcours et le bilan final. L'évaluation à mi-parcours examinera les premiers résultats des interventions, leur pertinence et la réalisation des objectifs. Elle appréciera également l'utilisation des crédits, ainsi que le déroulement du suivi et de la mise en œuvre. Elle sera transmise, après les procédures d'approbation, à la Commission au plus tard le 31 décembre 2003. Le bilan final sera un prolongement de l'évaluation à mi-parcours, pour préparer les interventions ultérieures. Il sera achevé au plus tard le 31 décembre 2005.

Enfin, l'Etat membre et le ministère de l'emploi et de la solidarité participeront à l'évaluation ex post qui relève de la responsabilité de la Commission.

Les champs et les niveaux du système d'évaluation

En conformité avec les préconisations de la Commission, pour mieux respecter les niveaux de décision et de mise en œuvre de l'intervention du FSE, l'évaluation conjuguera spécifiquement :

- chacune des mesures de l'intervention, puis les mesures de façon complémentaire et interactive,
- chacune des Actions 1, 2 et 3, puis ces mêmes Actions de façon dynamique,
- un niveau national et déconcentré correspondant aux niveaux d'impulsion, de régulation et de capitalisation de l'intervention du FSE dans EQUAL. Pour mieux contribuer aux impulsions et actions de compétence régionale, le système d'évaluation devra être en mesure d'apporter un éclairage approprié sur l'impact régional de l'Initiative. En particulier, l'évaluation à mi-parcours et le rapport final devront, en plus des résultats nationaux, prendre en compte la dimension régionale. Sans aller jusqu'à un compte rendu évaluatif de chaque région, la démarche d'évaluation retenue se devra de bien prendre en compte l'aspect régional en investissant un échantillon de régions très représentatif et très significatif.

Caractéristiques et principes de mise en œuvre de l'évaluation

Le partenariat

Compte tenu des objectifs assignés à l'évaluation, de sa valeur de guidance dans l'optimisation de l'intervention, la participation au processus d'évaluation devra, dans toute la mesure du possible, être large et effective.

En cohérence avec les principes et orientations fondamentales de la mise en œuvre d'EQUAL, selon les niveaux d'action et de responsabilités appropriés à la participation, l'évaluation fera appel aux ministères compétents en matière d'emploi et de formation et d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, à des représentants des collectivités locales, aux partenaires sociaux, et associatifs, à des représentants des services déconcentrés, à des représentants des financeurs et gestionnaires des politiques nationales ou régionales et à la Commission.

Une évaluation participative, formatrice et intégrant la surface européenne de l'Initiative

Le caractère permanent de veille et de conseil du système d'évaluation, la recherche à travers l'évaluation d'une optimisation de l'intervention du FSE dans EQUAL, impliquent une relation pédagogique de type qualifiant entre l'évaluation et les acteurs de l'Initiative. Indépendamment des finalités conventionnelles d'évaluation (mesure des écarts, impact...) les autres attendus du système impliquent que ce dernier soit aussi participatif et formateur pour mieux corriger les écarts, proposer des inflexions et des meilleures solutions.

En démarrant si possible avec l'Action 1 et dans tous les cas de figure avec les premiers PDD, en s'appuyant sur l'auto-évaluation des PDD et menée conformément au principe d'empowerment d'EQUAL, en faisant participer les acteurs du programme, activement et positivement et non pas en situation de diagnostic externe, en recueillant leurs suggestions, en leur proposant des outils et des solutions, la recherche permanente de la performance de l'évaluation pourra être plus effective et plus efficiente.

Par ailleurs, l'évaluation prendra en compte la valeur de laboratoire européen transnational d'EQUAL en :

- recherchant une harmonisation des termes de références avec les autres évaluations et en partageant les résultats intermédiaires avec les évaluateurs des autres Etats Membres
- analysant la plus-value de la transnationalité et son mode de fonctionnement
- évaluant de façon complémentaire les niveaux d'impact (national et européen) et l'intérêt d'EQUAL au regard du PNAE. L'évaluation européenne s'attachera quant à elle à évaluer l'intérêt d'EQUAL par rapport à la SEE.

La conduite et la structuration de l'évaluation

Le Comité national de suivi

Tel que défini à l'article 35 du règlement général des fonds structurels, le Comité national de suivi examinera les résultats de la mise en œuvre, notamment les objectifs fixés pour les différentes mesures, les modalités et les rapports d'évaluation à mi-parcours et du bilan final.

L'évaluateur retenu assistera aux séances du Comité national de suivi d'EQUAL, en tant qu'observateur. Il pourra être appelé à présenter l'état des travaux.

Le Comité technique de l'évaluation

En concertation avec la Commission, l'Autorité de gestion met en place un Comité technique de l'évaluation. Emanation du Comité national de suivi, ce comité restreint est composé de représentants de l'Etat membre, des experts des principales mesures et dispositifs programmés et des représentants de la Commission. Le rôle de ce Comité technique, est de faciliter et de suivre la réalisation de l'évaluation. Il devra se réunir régulièrement. L'évaluateur participe aux réunions de ce Comité technique. Le secrétariat du Comité est assuré par le service responsable de la mise en œuvre du PIC.

Les travaux de l'évaluateur, qui est tenu à la confidentialité, seront la propriété du Ministère de l'emploi et de la solidarité. Avec l'appui du Comité technique de l'évaluation, les règles de validation des évaluations seront déterminées dans le cadre du partenariat entre l'Autorité de gestion et la Commission. En règle générale, les rapports d'évaluation seront tenus à la disposition du public.

Le Comité national de suivi sera consulté sur les résultats de l'évaluation, leur diffusion et leur publication.

Un marché public est passé entre le ou les évaluateurs choisis et l'autorité de gestion. Celui-ci décrit les objectifs, les conditions, les modalités et les incidences financières de l'évaluation en collaboration avec la Commission.

La nature de l'évaluateur et le choix de ce dernier

Compte tenu de l'amplitude des activités d'évaluation à mettre en œuvre, de leur nature, de leur niveau, le choix des évaluateurs devra obligatoirement prendre en compte une stature nationale et la possibilité d'assurer dans un échantillon large de régions les travaux nécessaires.

L'évaluation devra permettre d'assurer une évaluation de l'ensemble du PIC comprenant : la participation à la définition opérationnelle du système d'évaluation, la coordination méthodologique de l'ensemble des aspects à évaluer, la participation ou pilotage du système de suivi et d'évaluation, la mobilisation des statistiques, les synthèses et productions des évaluations au niveau national en prenant bien en compte les aspects régionaux de la mise en œuvre d'EQUAL.

Le choix des évaluateurs sera opéré par une procédure de marché public initiée par l'autorité de gestion en collaboration avec la Commission. Pour ce faire, ces deux entités s'appuieront, dans la mesure du possible, sur les compétences d'un groupe ad hoc qui participera à l'expertise des candidatures en attendant l'installation officielle du Comité technique de l'évaluation.

Dans tous les cas de figure, les évaluateurs devront présenter des garanties d'indépendance, d'intégrité et de déontologie, en matière d'évaluation des politiques nationales et communautaires d'emploi et de formation professionnelle.

e) Le système de contrôle

Contrôle financier, irrégularités

Conformément aux dispositions de l'article 38 paragraphe 2 du règlement (CE) n° 1260/1999, des contrôles peuvent être effectués tant par l'Etat membre que par la Commission afin de s'assurer que les fonds ont été dépensés en conformité avec les objectifs fixés, les dispositions réglementaires et selon les principes de bonne gestion financière. L'Etat membre et la Commission s'échangent sans délai les résultats de ces contrôles.

L'Etat membre prendra les mesures nécessaires en vue de vérifier 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 des fonds communautaires.

L'Etat membre déclare avoir créé l'organe indépendant de l'autorité de paiement responsable de l'établissement de la déclaration se prononçant sur la validité de la demande de solde ainsi que sur la légalité et la régularité des opérations concernées par le certificat final des dépenses en application de l'article 38 paragraphe f du règlement (CE) n° 1260/1999. Cet organe est la commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC), créée par décret du 6 août 1993. Elle est opérationnelle depuis le 29 janvier 1994 et assume les fonctions suivantes :

- définit l'organisation des contrôles : méthodes, nombre et orientations,
- veille à l'établissement et à l'exécution des programmes de vérification, y compris la réalisation d'une double vérification pour les PDD susceptibles de relever de sources multiples de financement,
- organise les liaisons avec les autorités communautaires en vue de coordonner les programmes de contrôle,
- veille au respect d'un certain nombre d'obligations en matière de contrôle imposées par le règlement 2064/97 du 15 octobre 1997 de la Commission européenne,

- délivre, en tant qu'organisme indépendant des services gestionnaires à la fin de chaque programme, la déclaration finale, certifiant la bonne gestion des fonds communautaires, indispensable au versement du solde du programme par la Commission européenne.

Afin de répondre à ces obligations, le Premier Ministre a rappelé par circulaire du 12 mai 1998 aux Préfets de région leur responsabilité en matière de gestion, de suivi et de contrôle de l'utilisation des fonds européens et a organisé un système de contrôle spécifique aux fonds structurels en développant des contrôles conjoints entre les Préfets de région et les Trésoriers payeurs généraux (TPG).

Pour l'application du règlement 2064/97 précité, la réalisation du contrôle des dépenses cofinancées par le FSE est du ressort des services régionaux de contrôle (SRC) placés auprès des Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) pour la majorité d'entre eux. Les services de contrôle des autres ministères pourront également être sollicités pour les actions qu'ils auront initiées.

La Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC) réalise des audits des systèmes de gestion dans tous les services déconcentrés et à l'administration centrale. L'objectif est de pouvoir vérifier la fiabilité des dispositifs de gestion et de contrôle et notamment s'assurer que ces dispositifs permettent de "réconcilier les comptes récapitulatifs certifiés à la Commission avec les états des dépenses et les pièces justificatives aux différents niveaux de l'administration et du bénéficiaire final".

L'Etat membre tient à la disposition de la Commission tous les rapports nationaux de contrôle établis pour chaque intervention contrôlée. Il en communique tous les

ans les résultats, avant l'examen du rapport annuel d'exécution prévu à l'article 34 paragraphe 2 du règlement (CEE) n° 1260/1999.

L'Etat membre s'engage, en outre, à respecter toutes les obligations qui découlent de l'article 38 du règlement (CE) n° 1260/1999.

Corrections financières

Conformément aux dispositions de l'article 39 du règlement (CE) n° 1260/1999, il incombe en premier lieu à l'État membre de prévenir et de détecter les irrégularités et d'effectuer les corrections financières nécessaires. Les fonds ainsi libérés peuvent être réaffectés à l'intervention concernée.

En cas de non-respect des obligations découlant de l'article 39, paragraphe 1 du règlement (CE) n° 1260/1999, la Commission peut suspendre les paiements intermédiaires ou effectuer les corrections éventuelles.

IV.2 - La réalisation des appels à propositions et les relations contractuelles avec les promoteurs

a) Dispositions générales et articulation entre le niveau national et régional

La procédure mise en place doit permettre de concilier, d'une part, la déconcentration maximale et la responsabilité des autorités régionales et, d'autre part, les exigences de mise en place rapide des fonds pour l'Action 1 ainsi que l'obligation de suivre au niveau national la mise en œuvre de la transnationalité et la diffusion des bonnes pratiques apportant une contribution significative aux politiques de l'emploi et du marché du travail.

L'organisation des appels à propositions (dépôt et instruction des candidatures, critères et procédures de sélection, conventionnement et suivi des projets) sera différente selon l'Action (Action 1, Action 2 ou Action 3) au titre de laquelle le projet sera retenu. Concernant le premier appel à propositions, les promoteurs retenus en Action 1 devront contractualiser l'appui du FSE avant le **15 novembre 2001**.

Comité national de sélection et Comités régionaux de sélection

D'une façon générale, les opérations de sélection dont il est fait mention ci-dessus seront opérées par le Comité national de sélection pour les projets nationaux ou par les Comités régionaux de sélection pour les projets régionaux. Concernant les projets de compétence nationale, directement instruits au niveau national, qui prennent appui sur plusieurs régions, l'avis de ces régions (préfet) sera pris en considération –au moins en termes d'opportunité- pour la partie du projet qui les concerne. Concernant les projets de compétence nationale, émanant d'entités irrigant l'ensemble du territoire ou presque, une information sur la nature du projet sera donnée à l'ensemble des régions faisant partie du champ du projet.

Dans tous les cas de figure, ces Comités sont définis pour toute la durée du programme. Une attention toute particulière sera accordée à la composition de ce Comité et à la règle déontologique de base qui veut que toute partie étant acteur d'un PDD ne soit pas aussi décisionnaire au niveau de la sélection des projets (« juge et partie »). Les co-financeurs de type public seront associés au Comité de sélection. Leur présence permettra de confirmer leur engagement auprès du projet. Ces Comités seront essentiellement composés d'impulseurs de politiques nationales ou régionales en matière d'emploi et de formation professionnelle. Sous réserve de respect des données déontologiques évoquées ci-dessus, le Comité national de sélection sera composé sur les bases suivantes :

- un représentant de chacun des ministères suivants : Emploi, Education nationale, Recherche, Agriculture, Economie, Finances et Industrie, Equipement, DATAR, Culture, Jeunesse et Sports, Intérieur et Justice.
- un représentant de chacune des assemblées des collectivités territoriales suivantes : ARF, ADF, AMF,
- un représentant des partenaires sociaux par collège.

La composition des Comités régionaux de sélection sera calquée sur celle du Comité national.

Cette composition élargie des Comités de sélection permettra de renforcer la complémentarité entre les différents instruments communautaires et de veiller, en amont de la sélection, aux risques de chevauchement notamment avec d'autres initiatives (Urban, Leader+, Interreg...).

Le traitement des flux d'information : OLIMPE

L'ensemble des différents aspects de la vie du programme (communication générale, outils tels que guide du candidat ou formulaires de candidature aux Actions 1, 2 ou 3, gestion administrative des dossiers, suivi des dossiers, bilans...)

seront traités via les systèmes informatiques et en temps réel. Tel est l'objet de l'outil OLIMPE qui prend la suite d'OLIMPIC d'ADAPT et EMPLOI. L'assistance technique viendra à l'appui de la conception d'OLIMPE et de son déploiement, notamment auprès des projets.

b) L'Action 1

L'organisation de l'Action 1

Rappelons que l'Action 1 doit permettre aux projets de se construire et de se finaliser et aux futurs partenariats de développement de se structurer dans toutes leurs composantes, régionales et/ou nationales et transnationales.

L'appel à propositions Action 1 doit être l'occasion de repérer, en fonction des problématiques prioritaires retenues, des perspectives de projets innovants et expérimentaux, porteurs de valeur ajoutée potentielle et susceptible de donner lieu à un partenariat conséquent en mesure de résoudre le problème posé et de participer ensuite aux activités de capitalisation et de dissémination.

En application du principe de déconcentration de la mise en œuvre du programme, chaque région sera dotée d'une enveloppe Action 1 fondée sur les résultats d'ADAPT et EMPLOI et les données économiques et sociales de la région.

Au niveau national, une réserve financière Action 1 sera constituée pour les opérations nationales et pour permettre d'abonder quelques unes des meilleures candidatures positionnées en liste supplémentaire au niveau régional. Dans une perspective de pleine utilisation des moyens, il est prévu que les éventuelles sous-utilisations régionales puissent être réaffectées à d'autres régions (ou au niveau national) en fonction des besoins exprimés.

Chacun des appels à propositions donnera lieu à une opération de lancement initiée tant au niveau national qu'en régions. Il s'agira de recueillir les candidatures à l'Action 1. La démarche de financement pour l'Action 1 sera présentée par un ensemble d'organisations (les initiateurs d'un PDD potentiel) déjà en contact pour réfléchir et commencer à construire un projet dans EQUAL.

Pour chaque dossier, il s'agira d'exposer la problématique envisagée dans le cadre du programme (problème posé, perspectives de démarche, hypothèses de travail et solutions envisagées...), le type de partenariat prévu, les partenaires déjà mobilisés, le type de partenaires recherché. Cette candidature devrait déboucher sur une Action 1.

Par ailleurs, à travers OLIMPE, une base de données pour des promoteurs intéressés par EQUAL sera mise en place pour permettre aux Actions 1 en cours de réalisation de repérer et éventuellement intégrer dans les futurs PDD d'autres partenaires. Cette base a pour objet d'accueillir des souhaits de participation à EQUAL exprimés sous forme de propositions d'actions innovantes se référant à telle ou telle problématique prioritaire. Rappelons ici, qu'à travers cette possibilité, il s'agit de favoriser la participation de petits promoteurs ayant des solutions innovantes, mais pas l'envergure, ou l'expérience nécessaires pour participer directement à EQUAL. Ces «souhaits de participation» s'adressent aux PDD en construction. A charge pour eux de repérer, évaluer l'intérêt de ces propositions. Les critères de sélection d'entrée en Action 2 prendront en compte les efforts et les résultats enregistrés par les réalisations Action 1 en matière d'ouverture à ces démarches isolées.

En Action 1, l'ingénierie du projet, la finalisation des différents accords structurant le PDD ne devraient pas, en général, excéder 6 mois.

Tout au cours de cette période, l'assistance technique sera essentiellement en position d'accompagnement et de conseil auprès des différentes demandes :

- pour donner des informations, susciter des candidatures, les orienter,
- pour favoriser au plan régional, inter-régional ou national des rapprochements de candidatures susceptibles de travailler ensemble, voire au final de constituer un seul PDD,
- pour conseiller, depuis sa phase embryonnaire jusqu'à son aboutissement final, le futur PDD.

A cet effet, via OLIMPE entre autres, il sera proposé des outils tels qu'un référentiel EQUAL (présentation simplifiée, approche par mot-clef...), un guide du candidat, les dossiers de candidature. Par ailleurs, la base BDCE facilitera la recherche de partenaires transnationaux. L'ensemble de ces éléments auront une forte dimension pédagogique : tout en répondant aux besoins des services instructeurs et instances de sélection (opportunité, recevabilité, éligibilité...), ils présenteront une progression dans la démarche conduisant le promoteur à se poser la bonne question au bon moment et avec le bon niveau de formulation. En référence à la charte qualité de mise en œuvre du programme, ces supports intégreront également les pré-requis relatifs à l'Action 1.

L'ensemble de ces éléments (appui technique, outils de guidance, éléments de la charte qualité) s'inscrivent dans une perspective de meilleur retour sur investissement de l'intervention du FSE à ce stade et il est attendu un taux de passage de l'Action 1 en Action 2 de 80% (pour les deux appels à propositions, environ 500 Action 1 cofinancées par le FSE devraient déboucher sur quelques 400 PDD Action 2).

A la fin de l'Action 1, chaque PDD candidat à l'Action 2 devra :

a) présenter, en liaison avec ses partenaires français, **un accord de partenariat de développement** entre les différents partenaires français. Celui-ci comprendra au minimum :

- un diagnostic sur la problématique traitée,
- un programme prévisionnel de travail détaillé, accompagné d'un budget réaliste,
- une identification claire du rôle de chaque partenaire, y compris les modalités de pilotage et de gestion du partenariat et d'administration de l'aide financière,
- un mécanisme d'évaluation permanente,
- l'engagement pris par le partenariat de participer à l'Action 3,
- la stratégie et les modalités pour l'intégration de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

b) présenter avec ses partenaires européens un **accord de coopération transnationale** avec un ou plusieurs autres partenaires transnationaux. Celui-ci devra être conclu avec au moins un PDD d'un autre Etat membre.

Par ailleurs, cette coopération pourra également s'étendre à des projets similaires financés dans un Etat non membre au titre des programmes Phare, Tacis ou Meda. A titre exceptionnel et dûment justifié, la coopération pourra également être étendue à un autre partenaire extérieur à EQUAL à condition que la valeur ajoutée potentielle en soit clairement établie et que ce partenaire associé apporte la preuve de sa capacité à couvrir ses propres dépenses engagées dans le cadre de cette coopération. Les partenaires « non EQUAL » seront appelés des « partenaires transnationaux associés » et leur participation sera soumise à l'approbation des autorités de gestion dont relèvent les différents partenaires.

Dans le cadre de la coopération transnationale, chaque PDD est en relation contractuelle pour ce qui le concerne, avec sa propre autorité de gestion nationale à

laquelle il rend compte. Néanmoins, les différents PDD (partenaires transnationaux) sont liés entre eux par un *accord de coopération transnationale* qui précise les objectifs et modalités de travail commun de leur "*partenariat de coopération transnationale (PCT)*". Cet *accord*, mêlant des partenaires de pays différents réunis autour d'un projet commun, déborde du cadre national de chacun des partenaires et demande des modalités de gestion au niveau européen.

A cette fin, la Commission mettra en place sur ses propres serveurs, via une interface Web, les outils nécessaires pour présenter, mettre à jour et permettre l'approbation des différents *accords de coopération transnationale*. Le PDD qui assure le secrétariat du *partenariat de coopération transnationale* y introduira les données relatives aux partenaires transnationaux et aux accords conclus. Une validation électronique par les différents partenaires transnationaux cocontractants et par les différentes autorités de gestion concernées sera nécessaire.

Chaque partenariat de coopération transnationale se choisira un nom qui l'identifie et précisera dans son accord de coopération transnationale :

- les partenaires liés et éventuels partenaires transnationaux associés,
- les objectifs visés par la coopération et la valeur ajoutée attendue par chacun des partenaires,
- le programme de travail détaillé (nature des activités, budget alloué à chaque activité, calendrier de mise en œuvre),
- le rôle de chacun des PDD ou partenaires associés ou autres projets (montant financier apporté à la coopération ; responsabilités dans la mise en œuvre),
- les modalités collectives de prise de décision (descriptif du dispositif),
- les modalités de gestion (coordination, secrétariat),
- les mécanismes d'évaluation des activités de coopération.

Le dépôt des candidatures à l'Action 1

Dès réception de la circulaire de mise en œuvre du programme EQUAL, les Préfets (Directions Régionales du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle DRTEFP) inviteront les noyaux de PDD potentiels de leurs régions à renseigner un dossier de candidature sur la base de données informatisée, OLIMPE, accessible en ligne sur Internet. Les candidatures relevant du niveau national seront adressées au Département FSE.

L'instruction des candidatures à l'Action 1

L'instruction des candidatures à l'Action 1 sera assurée par les DRTEFP qui pourront faire appel à l'expertise des services déconcentrés des autres ministères. Au niveau national, l'instruction sera assurée par le Département FSE qui pourra, s'appuyer sur les ministères compétents en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les critères de sélection à l'Action 1

Les critères de sélection pour être retenus et financés au titre de l'Action 1 s'appliqueront uniquement aux projets des noyaux de PDD et distingueront les critères d'éligibilité des projets et les critères de choix.

A titre indicatif, ces critères pourront être les suivants :

Les critères d'éligibilité

- Thème du PDD correspondant à l'un des thèmes arrêtés dans le PIC,
- Inscription de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le projet,
- Description du noyau de PDD initial (identité des partenaires, nature),
- Capacité de gestion administrative et financière du responsable du noyau de PDD,

- Présentation d'un programme de travail pour l'Action 1 (tant national que transnational).

Les critères de choix

- Dimension et description du problème à traiter,
- Nature du problème à traiter (géographique, sectoriel ou groupe cible),
- Description de l'innovation au regard du problème à traiter,
- Capacité du noyau de PDD à mobiliser des cofinancements –perspectives de cofinancement-,
- Hypothèses de travail pour l'Action 2 au niveau national (grandes lignes d'activités),
- Souhaits d'élargissement du PDD (nature des nouveaux partenaires à inclure dans le PDD),
- Hypothèses de travail Action 2 au niveau transnational (grandes lignes d'activités),
- Partenaires transnationaux déjà identifiés (identité, pays, rôles prévisibles),
- Partenaires transnationaux recherchés (pays, rôles attendus).

Les procédures de décision et d'agrément

Sur la base du nombre optimum de projets pouvant être retenus en Action 1 dans chaque région, communiqué aux Préfets (DRTEFP) par le département FSE, et après instruction des candidatures, les Préfets (DRTEFP) communiqueront au département FSE une liste des PDD régionaux qu'ils entendent retenir, classés par ordre de priorité. Après régulation nationale du département FSE, celui-ci notifiera les possibilités d'admissions en Action 1 aux Préfets (DRTEFP) lesquels informeront les promoteurs. Les éventuelles candidatures à l'Action 1 de niveau national seront instruites au niveau du département FSE. L'ensemble des informations sur les projets retenus au titre de l'Action 1 sera alors transféré sur la base de données communautaire BDCE.

Tout rejet de candidature à l'Action 1 fera l'objet d'un courrier de refus détaillé.

Les relations contractuelles avec les promoteurs

L'admission en Action 1 ne donnera pas lieu à convention mais à lettre de notification indiquant que le projet est retenu au titre de l'Action 1 pour un montant FSE maximum de 10 000 Euros représentant au maximum, 50% (75 % pour les zones relevant de l'Objectif 1) des coûts éligibles de l'Action 1 en question permettant :

- 1) Pour un montant FSE plafonné à 5 000 Euros, de couvrir tout ou partie des dépenses nécessaires au montage des partenariats de développement et des partenariats transnationaux :
 - déplacements et missions (sur la base des justificatifs des coûts réels au tarif le plus économique et des comptes rendus de mission),
 - location de salles de réunion et logistique relative à l'organisation de réunions (sur la base des justificatifs des coûts réels et des comptes rendus de réunion),
 - traductions et interprètes (sur la base des justificatifs des coûts réels).
- 2) Pour un montant FSE plafonné à 5 000 Euros, de couvrir tout ou partie des dépenses d'expertise complémentaire nécessaire au montage des partenariats de développement et des partenariats transnationaux et à l'élaboration des protocoles d'accord relatifs à ces partenariats.
- 3) La contrepartie financière nationale de cette Action 1 pourra être abondée notamment par des frais de personnel dûment engagés et réalisés au titre de l'Action 1 et non gagés par ailleurs.

La lettre de notification devra être établie dès l'admission du projet en Action 1. Sous réserve de sélection, les dépenses sont recevables à partir du moment où un dossier complet d'Action 1 aura été déposé.

Le suivi des Actions 1

Afin d'accélérer la mise en place des fonds qui conditionne très largement la réussite de l'Action 1, le suivi de l'Action 1 de chaque projet sera assuré par le département FSE ou par les DRTEFP. Ce suivi implique notamment la vérification de la réalisation de l'Action 1 et des appels de paiement. Les résultats de l'Action 1 (accord de PDD et accord transnational) seront examinés par les DRTEFP ou le département FSE dans le cadre de la procédure d'admission en Action 2 (Cf. ci-après).

A titre indicatif, l'appui du FSE à la mise en oeuvre de l'Action 1 devrait représenter quelque 2% du budget total.

c) L'Action 2

L'organisation de l'Action 2

Rappelons que l'Action 2 sera la phase de mise en oeuvre et de réalisation du projet prévu par le partenariat de développement. La mise en oeuvre de l'Action 2 devra intégrer dans toute la mesure du possible les caractéristiques d'une conduite optimale d'un processus novateur, expérimental et partenarial (voir deuxième partie : une bonne articulation entre les Actions 1, 2 et 3).

En termes organisationnels, pour chacun des appels à propositions, le dispositif de mise en oeuvre de l'Action 2 sera cohérent et en continuité avec celui de l'Action 1.

Sur la base du nombre d'Actions 1 finalement retenu et considérant que 80% des Actions 1 donnent lieu à un projet Action 2 de 640 000 euros en moyenne, chaque région recevra dans un premier temps une dotation régionale Action 2. Au niveau national, une réserve sera constituée pour les projets nationaux. De plus, elle permettra d'abonder des besoins complémentaires qui seraient absolument nécessaires pour financer au niveau régional, et en plus de la dotation prévue, les évolutions et élargissements possibles des projets. Les crédits Action 2 qui ne seraient pas entièrement mobilisés par une région pourront être réorientés vers une autre région ayant un potentiel de projets éligibles et de qualité supérieur à ses moyens.

Enfin, la réserve FSE de niveau national devrait aussi pouvoir supporter le coût de l'élargissement de certains PDD à des partenaires non prévus dans le programme de travail initial (notamment petits projets isolés particulièrement novateurs).

Le dépôt des candidatures Action 2

Seuls les projets retenus au titre de l'Action 1 pourront faire acte de candidature à l'Action 2 en procédant à la mise à jour de la base de données informatisée OLIMPE.

L'instruction des candidatures à l'Action 2

L'instruction des candidatures à l'Action 2 sera assurée par les DRTEFP qui pourront faire appel à l'expertise des services déconcentrés des autres ministères.

Pour les projets nationaux, l'instruction des candidatures sera coordonnée par le Département FSE. Un Comité national de sélection donnera un avis sur le choix des PDD à retenir au niveau national. Concernant les PDD régionaux, les Comités régionaux de sélection émettront un avis sur les différentes candidatures.

Les critères de sélection

Les critères de sélection pour être retenus et financés au titre de l'Action 2 distingueront les critères d'éligibilité des projets et les critères de choix. A titre indicatif, ces critères pourront être les suivants :

Les critères d'éligibilité

- Vérification finale de la correspondance du thème du PDD avec l'un des thèmes du PIC
- Existence d'un accord de partenariat de développement (identité des partenaires, nature...) et transnational (identité des partenaires, présence dans la liste des projets retenus dans leurs Etats au titre de l'Action 1...) selon les formes requises
- Description des modalités de pilotage du PDD et de respect du principe d'empowerment
- Eligibilité au titre du FSE des activités prévues dans le programme de travail (national et transnational)
- Budget réaliste du programme de travail de l'Action 2 (national et transnational)
- Existence des cofinancements nationaux de l'Action 2 garantie par la présence des co-financeurs dans un Comité de pilotage du projet de PDD
- Accord (des membres du PDD et des partenaires transnationaux) pour céder les droits de tout produit à venir
- Contribution du projet aux politiques de l'emploi et du marché du travail ainsi qu'à la prise en compte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Les critères de choix

- Présentation détaillée du problème à traiter (géographique, sectoriel ou groupe cible)
- Pertinence du problème à traiter au regard de la situation en matière d'exclusion, de discrimination et d'inégalité
- Description de l'innovation au regard du problème à traiter
- Description et conduite des dimensions expérimentales du projet
- Pour les PDD géographiques description et carte du territoire concerné
- Capacité d'ouverture du PDD à des petites structures innovantes
- Description de la valeur ajoutée attendue du partenariat transnational
- Durée du projet
- Description des modalités de pilotage et de suivi, de gestion, d'administration et d'évaluation du projet
- Description des produits (nationaux et transnationaux) attendus
- Perspectives de diffusion et de transfert (potentialités, ébauche des modalités, première liste d'organismes bénéficiaires).

Les procédures de décision et d'agrément

Sur la base de l'enveloppe FSE finalement attribuée aux Préfets (DRTEFP) au titre de l'Action 1 par le département FSE, et après instruction des candidatures et réunion du Comité régional de sélection, les Préfets (DRTEFP) communiqueront au département FSE une liste des PDD régionaux qu'ils entendent retenir, classés par ordre de priorité et par mesure. L'ensemble des informations nécessaires sur les projets susceptibles d'être retenus au titre de l'Action 2 sera, à ce stade, transféré sur la base de données communautaire BDCE.

Après examen de la réciprocité de la transnationalité et éventuellement renforcement des enveloppes régionales par le département FSE, les Préfets (DRTEFP) informeront les promoteurs de leurs régions de leur admission en Action 2. Le département FSE informera les projets nationaux.

Tout rejet de candidature à l'Action 2 fera l'objet d'un courrier de refus détaillé.

Les relations contractuelles avec les promoteurs

L'admission en Action 2 donnera lieu à une convention cadre pluriannuelle qui ne pourra excéder 36 mois. Pour les PDD retenus dans une région, elle sera passée entre le Préfet de région et la tête de liste ou contractant du PDD (entre le Ministre de l'emploi et de la solidarité et la tête de liste du PDD pour les projets nationaux), à charge pour cette tête de liste de reverser aux membres du PDD les financements FSE couvrant leurs interventions telles que prévues au budget de l'Action 2.

Rappelons que cette convention cadre devra être établie dès l'admission du partenariat de développement au titre de l'Action 2. Sous réserve de sélection, les dépenses notamment transnationales d'un partenariat de développement seront recevables à partir du moment où le partenariat aura déposé un dossier de candidature à l'Action 2. La convention cadre régulant l'aide du FSE sera à gestion annuelle. Chaque annuité pourra donner lieu à trois paiements : une avance de 30 % pourra être consentie notamment pour faciliter la réalisation des actions transnationales, un acompte pourra être payé et après réalisations effectives dûment justifiées (le montant de cet acompte ajouté au montant de la première avance ne devra pas dépasser un maximum de 80% de la tranche annuelle) et un solde sur présentation d'un compte rendu d'exécution qualitatif et quantitatif.

Tout au long de la vie du projet, des avenants à la convention cadre précitée pourront, si nécessaire, acter les modifications structurelles du partenariat de développement et les contenus des actions dans une optique de meilleur aboutissement du projet.

Le suivi des PDD Action 2

Le suivi de l'Action 2 de chaque projet sera assuré par les DRTEFP ou par le département du FSE. Le suivi des PDD implique notamment la vérification de la réalisation des actions, celles des conditions nécessaires aux appels de paiement, l'établissement des documents administratifs (conventions, avenants ...), l'organisation des contrôles sur place et sur pièces ainsi que le suivi qualitatif des projets tant en ce qui concerne les innovations mises en œuvre que les résultats de la transnationalité.

A titre indicatif, l'appui du FSE à la mise en œuvre de l'Action 2 devrait représenter quelque 80% du budget total.

d) L'Action 3

L'Action 3 doit être le véritable moyen de capitaliser et disséminer les acquis d'EQUAL dans les processus et mesures de la Stratégie européenne pour l'emploi et du Plan national d'action pour l'emploi.

Cette Action 3 recouvre deux formes :

- a) la mise en réseau de l'ensemble des PDD et des acteurs du programme dans une optique d'animation de l'Initiative, de valorisation des résultats et de repérage des bonnes pratiques.
- b) l'attribution à un PDD ou à des groupes de PDD d'un complément de financement destiné à remplir des missions spécifiques de capitalisation, démultiplication et dissémination des productions particulièrement remarquables et des bonnes pratiques en réponse à des problèmes d'actualité et de dimension régionale ou nationale.

Rappelons que, directement liés aux thématiques prioritaires et aux objectifs du programme, les axes et la stratégie de capitalisation et de dissémination seront présentés au Comité de suivi qui donnera son avis sur les orientations proposées. La dynamique de cette stratégie peut revêtir trois aspects :

- un processus descendant : les thèmes et modalités de capitalisation sont définis par une instance politique de niveau régional ou national,
- un processus ascendant : une instance politique (niveau régional ou national) remarque un produit issu des résultats d'EQUAL et le réintègre dans les dispositifs qu'il pilote,
- une démarche plus croisée dans laquelle la commande publique définit des orientations et laisse l'initiative aux PDD.

Les financements complémentaires attribués dans le cadre de l'Action 3 concerneront des PDD (pris individuellement ou regroupés) pour réaliser des opérations selon les modalités suivantes :

- à la fin et à partir des Actions 1. Par exemple, pour modéliser puis disséminer des bonnes pratiques en matière de montage de partenariats locaux, de méthodes d'ingénierie de projets globaux de ressources humaines par exemple.
- ponctuellement, pour capitaliser en amont, sur une problématique donnée, et avant de lancer des Actions 2 qui, sans cela, manqueraient de substance pour être de véritables projets. Par exemple, l'insuffisance de l'approche statistique, le manque de repères pour des actions déjà menées dans les processus de lutte contre le racisme et la xénophobie à l'embauche, pourraient justifier une investigation qualifiante en ce sens pour mieux cerner le problème et donc offrir un socle de réflexion consistant pour ensuite construire des Actions 2.
- pour jouer un rôle de veille global dans le cadre de la lutte contre les discriminations notamment à partir des actions conduites par les PDD. Par

exemple, réalisation d'observatoires de lutte contre les inégalités dans certains domaines selon des entrées régionales.

- pour produire, à partir des thèmes ou sujets de capitalisation et de dissémination arrêtés, des réalisations effectuées par des PDD en Action 2 une modélisation des démarches ou produits à transférer, l'ingénierie et la fabrication des outils de transfert, l'accompagnement des opérations de transfert et de dissémination, l'évaluation et l'impact direct de ces dernières.

En termes opérationnels, les PDD susceptibles de recevoir des financements complémentaires au titre de l'Action 3 engageront leurs actions, en général, à l'issue de l'Action 2, voire, lorsque cela sera nécessaire, concomitamment avec cette Action 2. Par exemple, pour diffuser, sans attendre la fin du projet, une première production particulièrement pertinente au regard d'un problème à traiter dans les meilleurs délais.

Quantitativement, sur ces bases, 300 PDD devraient recevoir une aide moyenne FSE de 130 000 euros dans le cadre de l'Action 3.

Les événements de visibilité concernant les résultats et productions du programme devront trouver leur cohérence dans la complémentarité des Actions 3 et 4. En général, ceux qui seront organisés dans le cadre de la mise en réseau puiseront leurs ressources dans l'Action 2 (frais de participation des PDD...) ou l'Action 4 (organisation et logistique de l'événement). Par contre, les événements accompagnant la démultiplication de produits ou de démarches s'inscriront plutôt dans les financements complémentaires de l'Action 3.

Le dépôt des candidatures sollicitant un financement complémentaire au titre de l'Action 3

En principe, pourront solliciter un financement dans le cadre de l'Action 3 les projets qui ont été retenus au titre de l'Action 2 et qui ont réalisé des produits susceptibles d'être capitalisés et/ou disséminés. Deux cas peuvent être distingués : soit la candidature se situe dans le cadre ou le prolongement des travaux conduits par un PDD en Action 2, soit la candidature émane d'une association de PDD en réponse à une impulsion politique de niveau national ou de niveau régional.

L'instruction des candidatures à un financement au titre de l'Action 3

Au niveau régional, l'instruction des candidatures à un financement Action 3 sera assurée par les DRTEFP. L'instruction des candidatures à l'Action 3 de niveau national sera assurée par le département FSE.

Les critères de sélection Action 3

Les critères de sélection pour être retenus et financés au titre de l'Action 3 distingueront les critères d'éligibilité des projets et les critères de choix.

A titre indicatif, ces critères pourront être les suivants :

Les critères d'éligibilité

- Contribution du projet aux politiques de l'emploi et du marché du travail
- Éligibilité au titre du FSE des activités prévues dans l'Action 3
- Présentation d'un budget réaliste pour l'Action 3
- Inscription de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le projet

Les critères de choix

- Description du processus de capitalisation envisagé
- Description des bonnes pratiques ou produits à diffuser
- Nature du transfert attendu (liste des organismes bénéficiaires et intérêt pour eux du transfert)
- Diffusion individuelle ou collective
- Description des modalités de diffusion
- Description du rôle des partenaires sociaux
- Description des modalités de suivi et d'évaluation de l'Action 3

Les procédures de décision et d'agrément

Suite aux réunions des Comités de sélection de l'Action 3, les Préfets (DRTEFP), pour les candidatures de compétence régionale, et le département FSE, pour les candidatures nationales, informeront les promoteurs de leur admission en Action 3. L'ensemble des informations nécessaire sur les projets retenus au titre de l'Action 3 sera alors transféré sur la base de données communautaire BDCE.

Tout rejet de candidature à l'Action 3 fera l'objet d'un courrier de refus détaillé.

Les relations contractuelles Action 3

L'admission en Action 3 donnera lieu à une convention pluriannuelle soit entre le Préfet de région et la tête de liste ou contractant du PDD pour les candidatures de compétence régionale, soit entre le département FSE et la tête de liste du PDD pour les candidatures de compétence nationale. Cette convention prendra les mêmes formes que la convention cadre de l'Action 2.

Le suivi des PDD Action 3

Le suivi de l'Action 3 de chaque projet sera assurée soit par les DRTEFP soit par le département FSE qui pourront être associés au comité de pilotage de chaque PDD. La nature de ce suivi est identique à celle présentée au titre de l'Action 2. De plus l'ensemble des travaux conduits au titre de l'Action 3 fera l'objet d'un examen régulier du Comité national de suivi de l'Action 3 qui sera invité à apprécier l'importance de la contribution apportée par cette action aux politiques de l'emploi et du marché du travail.

A titre indicatif, l'appui du FSE à la mise en oeuvre de l'Action 3 devrait représenter quelque 12% du budget total.

IV.3 - L'Action 4 : l'assistance technique

En référence au règlement général des Fonds structurels et du FSE, à l'article 46 de la communication de la Commission, l'intervention du FSE au titre de la mesure assistance technique d'EQUAL visera à contribuer au financement des dépenses liées à la mise en œuvre, au suivi, au contrôle et à l'évaluation des actions. Seront également financées dans le cadre de l'Action 4 les actions d'information et de publicité, présentées au paragraphe IV.4 du PIC, qui sont entreprises conformément à l'article 46 du règlement des fonds structurels.

Compte tenu :

- du fort investissement politique conféré à EQUAL à travers la concentration de l'intervention sur des axes prioritaires,
- de la valeur expérimentale et innovante espérée au niveau des projets pour mieux contribuer à renouveler les pratiques et trouver de bonnes solutions au regard des problématiques ciblées,
- des attendus d'une part, de la transnationalité pour transférer ou construire collectivement des réponses et d'autre part, de l'Action 3 pour asseoir l'impact du programme,
- du fort niveau de déconcentration (85% des financements répartis sur vingt deux régions et quatre départements d'outre mer, situés en zone Objectif 1) et donc de l'importance du rayon d'action de l'assistance technique, l'Action 4 du programme aura un rôle clef dans la réussite d'EQUAL. Elle revêt des aspects spécifiques, des besoins incontournables et qui justifient des moyens (6% du budget total FSE) sans lesquels le PIC ne pourra atteindre les objectifs ambitieux qu'il s'est assignés.

a) Les missions et les dépenses d'assistance technique

Placée d'une part auprès du département Fonds Social Européen et, d'autre part, des services déconcentrés, les missions de l'assistance technique à la mise en œuvre d'EQUAL se traduiront par trois grands types d'activités :

- des activités d'assistance technique spécifiques au contenu et à l'approche du programme EQUAL,
- des activités d'assistance technique qui peuvent être qualifiées « de base »,
- des activités d'assistance technique complémentaires aux précédentes, qui sont nécessaires à la mise en œuvre de tout programme.

Chacune de ces activités d'assistance technique mobilisera de l'ordre du tiers du financement de l'assistance technique du programme EQUAL.

Les activités d'assistance technique spécifiques, 2,5% du financement EQUAL

Ces activités sont spécifiquement liées à la nature du programme EQUAL. Elles sont destinées à assister techniquement les autorités chargées de la mise en œuvre d'EQUAL afin de se doter de tous les moyens permettant d'atteindre les objectifs fixés à ce programme notamment dans ses dimensions partenariales, innovantes, transnationales et d'impact sur les politiques régionales, nationales et communautaires.

Il s'agit notamment :

- d'orienter et de faciliter la consolidation des partenariats de développement et la recherche de partenaires appropriés pour la coopération transnationale (Action 1) ;
- de recueillir, publier et diffuser l'expérience acquise et les résultats obtenus, y compris les rapports annuels des PDD (Action 2) ;

- de soutenir la mise en réseau thématique, les activités de diffusion horizontales ainsi que la mise en place de mécanismes favorisant l'impact politique (Actions 2 et 3) ;
- d'assurer une coopération à la mise en réseau au niveau européen et le partage de toutes les informations pertinentes avec les autres Etats membres et la Commission (actions au niveau européen).

Les activités d'assistance technique « de base », 1,5% du financement EQUAL

Ces activités sont destinées à assister techniquement les autorités chargées de la gestion d'EQUAL :

- proposition et élaboration, en accord avec l'autorité de gestion, des outils préparatoires au déploiement de l'Initiative et des appels à propositions : guides pour les opérateurs, dossiers de candidatures aux différentes Actions, outils de suivi des projets et du programme....,
- avec l'autorité de gestion, accompagnement formatif des PDD aux dimensions administratives et financières de l'Initiative,
- accompagnement de l'autorité de gestion pour préparer les réunions des comités de suivi.

Les activités d'assistance technique complémentaires, 2% du financement EQUAL

Ces activités sont nécessaires à la mise en œuvre de tout programme communautaire. Elles sont destinées à assister techniquement les autorités chargées de la mise en œuvre d'EQUAL notamment dans :

- l'information du plus grand nombre possible d'opérateurs appropriés sur les potentialités de l'Initiative, son intérêt et sur les modalités pour y participer,
- le suivi et la gestion des projets via un système automatisé (OLIMPE) cohérent avec les outils communautaires et ceux des autres Etats membres,

- l'animation du programme (études, séminaires, conférences) dans le but de lui donner une identité forte et de faciliter les synergies notamment au niveau de l'Action 2,
- les dépenses complémentaires d'expertise et de vérification,
- l'évaluation « chemin faisant » de l'Initiative.

b) La structuration et l'organisation de l'assistance technique

Afin d'accompagner le déroulement des projets et du programme au plus près des acteurs de terrain, de faciliter et fluidifier la gestion des informations, de mieux garantir la cohérence des activités, l'assistance technique sera organisée en un réseau offrant à la fois la couverture nationale et régionale nécessaires, les besoins en compétences locales (appui au projet et aux services de l'Etat déconcentrés...) et nationales (appui aux instances centrales, coordination de l'animation ...).

Dans toute la mesure du possible, le réseau d'assistance technique devra être en mesure d'accompagner la mise en œuvre de l'Action 1. Il sera sélectionné surtout sur la base des compétences spécifiques exposées précédemment.

L'organisme chargé de l'assistance technique nationale sera placé auprès de l'autorité de gestion, responsable politique de la mise en œuvre de l'Initiative. Les missions d'assistance technique sont ainsi définies et réalisées sous l'autorité et en étroite liaison avec le responsable politique de l'Initiative : le Ministère de l'emploi et de la solidarité (département du Fonds social européen et des programmes communautaires).

Compte-tenu :

- de la spécificité des caractéristiques principales d'EQUAL telles l'innovation et surtout la transnationalité qui étaient déjà les valeurs centrales d'ADAPT et d'EMPLOI,

- de la nécessité, soulignée par la Commission elle-même dans la communication sur EQUAL en date du 5 mai 2000, de transférer dans la nouvelle Initiative Ressources Humaines les acquis de la précédente génération de programmes, le choix par l'autorité de gestion de l'assistance technique nationale sera opéré en continuité avec les activités et donc les compétences développées lors de l'appui technique à ADAPT et d'EMPLOI.

En région, les missions d'assistance technique seront réalisées sous l'autorité des services déconcentrés du ministère de l'emploi et de la solidarité. Il leur appartiendra de décider de l'externalisation ou non de ces missions en fonction du nombre de projets concernés et des moyens possibles.

L'animation du réseau d'assistance technique sera assurée, par le département du Fonds social européen et des programmes communautaires avec l'appui de l'organisme chargé auprès de lui de l'assistance technique nationale.

IV.4 - Le système de communication

a) Les objectifs et les cibles de la communication

La stratégie de communication sur la nouvelle Initiative EQUAL s'attachera à « rapprocher l'Europe des citoyens » et à rendre la dimension européenne plus concrète et positive aux yeux de tous en montrant l'apport de la Communauté au financement de mesures permettant de lutter efficacement contre toute forme de discrimination et inégalités dans le monde de l'emploi et de la formation professionnelle.

En outre, cette stratégie visera à augmenter la notoriété et la transparence des interventions conduites dans le cadre du FSE et à en donner une image homogène.

Le règlement 1260/99 définit les cibles majeures des actions de communication. Ce sont :

- les bénéficiaires finals potentiels, les organisations professionnelles, les partenaires économiques et sociaux, les organismes pour la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, les organisations non gouvernementales concernées par les possibilités offertes par la Commission,
- l'opinion publique qu'il convient d'informer sur le rôle joué par la Communauté en vue de parvenir aux résultats visés par les cofinancements.

b) L'organisation générale du système de communication

En référence au règlement ci-dessus évoqué la communication incombera en premier lieu à *l'autorité de gestion*, en coopération avec la Commission qui est informée de toutes les mesures prises.

Le Comité national de suivi donnera son avis sur les dispositions envisagées et pourra proposer des orientations pour optimiser le dispositif.

La Commission, qui est invitée au Comité national de suivi du programme, sera tenue régulièrement informée des manifestations prévues notamment en matière de valorisation, de dissémination et de capitalisation des résultats.

Dans toute la mesure du possible, le système de communication prendra appui sur les acteurs de terrain, intégrera les décideurs pour augmenter son impact et fonctionnera en réseau pour assurer une plus grande efficacité à la circulation des flux d'information.

c) La stratégie de communication

Cette stratégie comporte quatre dimensions :

La communication institutionnelle

Elle est destinée à l'ensemble des partenaires européens, nationaux et régionaux ayant participé à l'élaboration de la stratégie générale pour leur restituer les travaux, présenter les principes retenus et faciliter la diffusion au sein de leurs propres institutions. Leur attention sera mobilisée plus particulièrement en direction de l'Action 3 de communication et de dissémination.

La communication externe

Elle s'adresse aux partenariats de développement et aux différents bénéficiaires pour le mode de fonctionnement de l'Initiative dans ses différentes phases et leur rôle notamment pour l'Action 3.

La communication interne

Elle est destinée d'une part aux services en charge de la gestion du FSE dans les régions pour leur présenter à la fois les nouvelles orientations et les nouvelles modalités de mise en œuvre ainsi qu'aux personnels des directions du ministère de l'emploi et de la solidarité et des autres ministères concernés pour les faire participer à EQUAL en fonction de leur rôle et assurer l'impact de l'action de capitalisation et de dissémination.

Médias (relations presse) et RP (Relations Publiques)

Les relations avec les médias notamment devraient permettre d'annoncer le lancement de la prochaine programmation EQUAL 2000-2006 et de les associer à toutes les opérations événementielles organisées dans le cadre de la dissémination.

d) Le plan d'actions

Une fois le PIC EQUAL approuvé par la Commission, ce document sera largement diffusé à l'ensemble des partenaires nationaux, régionaux concernés par le FSE.

Simultanément seront mises en œuvre des actions d'information interne auprès des gestionnaires du FSE en charge de la nouvelle programmation.

Une campagne de lancement spécifique à EQUAL sera organisée pour informer l'ensemble des partenaires des nouvelles orientations et des nouvelles procédures.

Les modalités de la programmation EQUAL seront diffusées par le biais de documents d'information, et un plan de diffusion auprès des médias sera réalisé.

Le premier plan d'actions concernera la première phase d'information qui s'échelonnera essentiellement au cours de l'année 2001.

Pour cette première phase, à défaut de comité de suivi, une commission technique spécialisée pourra le cas échéant être mise en place afin de traiter exclusivement les questions relatives à la communication du PIC EQUAL France.

La stratégie de communication d'EQUAL est conçue en complémentarité avec celle de l'Objectif 3.

Elle sera donc, dans sa mise en œuvre, coordonnée avec celle de l'Objectif 3, en conservant toutefois à l'Initiative l'ensemble de ses spécificités et singularités (innovation, transnationalité, partenariat, mainstreaming).

e) Conception et réalisation d'outils spécifiques pour le lancement d'EQUAL en matière de communication

Une série d'outils spécifique à la communication sur EQUAL seront conçus et réalisés en fonction des différentes phases de la programmation et des conditions de mise en œuvre. Ils seront déclinés vers trois catégories de publics. Dans un premier temps seront visés les acteurs du programme (services instructeurs, administrations responsables, têtes de réseau, partenaires sociaux) et les futurs candidats au montage des projets. Dans un deuxième temps, des outils spécifiques susceptibles de sensibiliser un plus large public aux résultats et aux expériences soutenues par EQUAL seront présentés.

Création d'une identité visuelle

Un logo spécifique à EQUAL en France ainsi que ses modalités d'utilisation sera à la base d'une charte graphique qui permettra, grâce à une identité visuelle largement diffusée, d'assurer une bonne visibilité à toutes les actions conduites dans le cadre des projets d'EQUAL. Seront notamment déclinés : l'univers couleur,

la typographie, des modèles de brochures, de communiqués de presse, de cartons d'invitations, de transparents, etc.

Organisation de séminaires de lancement en régions et au plan national

Des séminaires de lancement seront organisés au plan inter-régional reliés entre eux par un fil conducteur garant du respect d'une logique nationale. Afin de faciliter la cohérence générale de la conception de ces manifestations de lancement, un Kit de communication réunissant l'ensemble des outils nécessaires sera réalisé et diffusé aux organisateurs régionaux. Ce kit de communication aura également vocation à fournir les supports de communication d'information générale sur EQUAL en France.

Exemple de mallette kit : guide (du candidat, de l'instruction), clip vidéo, cédérom contenant la charte graphique, l'outil OLIMPE en démonstration, des modèles de brochures et communiqués de presse, des adresses utiles, une trousse à outil (transparents, banque d'images, logos)...

Supports audiovisuels

Au démarrage de la programmation, seront réalisés des clips-vidéo présentant, sous forme de portraits personnalisés, les attentes des publics soutenus dans le cadre d'EQUAL. Ces clips, conçus pour déclencher des débats, pourront être utilisés lors des séminaires de lancement.

Dans une deuxième phase des supports audiovisuels pourront être réalisés pour faire témoigner sur l'avancée des projets.

Internet

Dès le premier appel à projets, les candidatures des porteurs de projets seront déposées, enregistrées et traitées sur un site Internet spécifique. Cette nouvelle modalité de mise en œuvre devra faire l'objet d'un accompagnement approprié en termes de communication. Il s'agit là de poser les bases pour la création d'une communauté virtuelle d'utilisateurs et d'acteurs au sein d'EQUAL. Les liens avec les sites de la Commission européenne et des Etats membres seront privilégiés.

Par ailleurs, la mise en réseau des PDD relève de l'Action 3. Afin d'en faciliter l'organisation tout en profitant pleinement de ressources techniques actuellement disponibles, chaque PDD devrait être encouragé à développer son propre site Web et à l'alimenter de manière substantielle. En harmonisant certaines fonctionnalités de recherche, d'accès pour l'animation des réseaux et l'information large du public.

Accompagnement, par la communication, des futurs candidats au PDD

Les spécificités de l'Action 1 consacrée à l'ingénierie des PDD, font appel à un accompagnement et à des moyens de communication novateurs. Des outils pédagogiques et d'information seront réalisés sous une forme attractive afin de permettre aux futurs candidats d'appréhender les caractéristiques, les contraintes et les enjeux d'EQUAL. Ces guides seront également mis à disposition en ligne, afin de permettre l'accès le plus large possible des candidats à toutes les informations et documents leur facilitant le positionnement sur le programme. Par exemple, mise en ligne de données, bourses de contacts, exemples de bonnes pratiques, modèles de partenariats...

IV.5 - Le complément de programmation

Celui-ci comprendra :

- le programme détaillé des activités d'information et de communication,
- les grandes lignes des outils de lancement du premier appel à propositions,
- les principes affinés des répartitions d'enveloppe pour les régions,
- les tableaux financiers précisant pour chacune des mesures et chacune des années l'origine et les montants des financements mobilisés,
- les éléments complémentaires aux données de la base BDCE et concernant les particularités des projets afférentes aux spécificités de la mise en œuvre du programme en France.

CINQUIEME PARTIE :

PLAN DE FINANCEMENT

CINQUIEME PARTIE : PLAN DE FINANCEMENT

INTRODUCTION

Le plan de financement de la mise en œuvre d'EQUAL est le reflet :

- des principes et orientations retenus,
- de l'amplitude des besoins d'innovation et d'expérimentation,
- du poids dans les politiques nationales des priorités proposées.

Sur ces bases, eu égard au potentiel d'impact sur le plan national, l'axe prioritaire 1 (thèmes A et B) et l'axe prioritaire 3 (thème E et F) **mobiliseront chacun 30 %** des crédits FSE, hors assistance technique.

L'axe prioritaire 2 (thèmes C et D), qui est à haute valeur expérimentale, **concernera 20% de l'intervention FSE**, hors assistance technique.

Les besoins d'expérimentation et d'innovation des thèmes « vie familiale et professionnelle» (axe prioritaire 4) **justifient une affectation de 16 %** du FSE disponible, hors assistance technique.

L'axe prioritaire 5 (demandeurs d'asile) représentera quant à lui **4 % des crédits FSE disponibles**, hors assistance technique.

Compte tenu du caractère déconcentré de la mise en œuvre de l'Initiative, de l'appui nécessaire pour faire émerger des projets portés par des PDD hautement qualifiés, de la valeur d'investissement conférée aux activités de capitalisation et de dissémination, **les tâches d'assistance technique mobiliseront 6% de la dotation totale FSE.**

La relative insuffisance de moyens nationaux pour financer l'expérimental et la volonté d'investir sur la transnationalité (qui n'est pratiquement pas prise en compte dans les soutiens nationaux habituels) justifient un taux d'intervention du FSE à 50% dans les zones hors Objectif 1 et à 75% dans les zones Objectif 1. Les cofinancements nationaux (50 % et 25 %) seront abondés par des interventions financières privées et publiques. Les taux d'intervention de référence (public/privé/plafond FSE) seront appréciés globalement au niveau de la mesure et non projet par projet.

Enfin, eu égard à l'ampleur des besoins en matière de lutte contre les discriminations sur ces territoires, les zones d'Objectif 1 (4 départements d'outre-mer, la Corse et le Hainaut) mobiliseront 5% de la dotation FSE sur les quatre premiers axes prioritaires. A mi-parcours de la programmation, en fonction des résultats du premier appel à propositions sur ces régions et des besoins alors recensés, ce pourcentage pourra être revu à la hausse.

V.1 - Tableau récapitulatif général

Millions d'euros		Coût total	Public		Privé	
			Total	Communautaire ESF		Public National
		1	2	5	8	13
Axe 1		177,472	177,472	90,240	87,232	
	2000					
	2001	27,120	27,120	13,790	13,330	
	2002	29,979	29,979	15,244	14,736	
	2003	29,957	29,957	15,233	14,725	
	2004	30,033	30,033	15,271	14,762	
	2005	30,206	30,206	15,359	14,847	
	2006	30,177	30,177	15,344	14,833	
Axe 2		118,315	95,053	60,160	34,893	23,262
	2000					
	2001	18,080	14,525	9,193	5,332	3,555
	2002	19,986	16,057	10,163	5,894	3,930
	2003	19,972	16,045	10,155	5,890	3,927
	2004	20,022	16,085	10,181	5,905	3,936
	2005	20,137	16,178	10,239	5,939	3,959
	2006	20,118	16,163	10,229	5,933	3,955
Axe 3		177,472	125,133	90,240	34,893	52,339
	2000					
	2001	27,120	19,122	13,790	5,332	7,998
	2002	29,979	21,138	15,244	5,894	8,841
	2003	29,957	21,122	15,233	5,890	8,835
	2004	30,033	21,176	15,271	5,905	8,857
	2005	30,206	21,298	15,359	5,939	8,908
	2006	30,177	21,277	15,344	5,933	8,900
Axe 4		94,652	85,347	48,128	37,219	9,305
	2000					
	2001	14,464	13,042	7,355	5,688	1,422
	2002	15,989	14,417	8,130	6,287	1,572
	2003	15,977	14,407	8,124	6,283	1,571
	2004	16,017	14,443	8,144	6,298	1,575
	2005	16,110	14,526	8,191	6,335	1,584
	2006	16,094	14,512	8,184	6,329	1,582
Axe 5		24,064	24,064	12,032	12,032	
	2000					
	2001	3,677	3,677	1,839	1,839	
	2002	4,065	4,065	2,033	2,033	
	2003	4,062	4,062	2,031	2,031	
	2004	4,072	4,072	2,036	2,036	
	2005	4,096	4,096	2,048	2,048	
	2006	4,092	4,092	2,046	2,046	
AXE 6 (Assistance Technique)		38,400	38,400	19,200	19,200	
	2000					
	2001	5,868	5,868	2,934	2,934	

	2002	6,487	6,487	3,243	3,243	
	2003	6,482	6,482	3,241	3,241	
	2004	6,498	6,498	3,249	3,249	
	2005	6,536	6,536	3,268	3,268	
	2006	6,529	6,529	3,265	3,265	
	Total	630,375	545,469	320,000	225,469	84,906
	2000					
	2001	96,329	83,354	48,900	34,454	12,975
	2002	106,486	92,143	54,056	38,087	14,343
	2003	106,407	92,075	54,016	38,059	14,332
	2004	106,675	92,307	54,152	38,155	14,368
	2005	107,290	92,839	54,464	38,375	14,451
	2006	107,187	92,750	54,412	38,338	14,437

V.2 - Tableaux financiers Equal France – Par axe prioritaire

Répartition du FSE par Axe prioritaire				
			FSE	%
			M. Euros	(avec AT)
				(hors AT)
Axe prioritaire 1	capacité d'insertion professionnelle		90,240	28,20%
Axe prioritaire 2	esprit d'entreprise		60,160	18,80%
Axe prioritaire 3	capacité d'adaptation		90,240	28,20%
Axe prioritaire 4	égalité des chances hommes-femmes		48,128	15,04%
Axe prioritaire 5	Demandeurs d'asile		12,032	3,76%
Total hors assistance technique			300,800	94,00%
Axe prioritaire 6	Assistance Technique		19,200	6,00%
Total			320,000	100,00%
Répartition du FSE entre la métropole et les zones d'Objectif 1, par Axe prioritaire				
		Métropole	Objectif 1	
Axes prioritaires 1 à 4		95%	5%	
Axe prioritaire 5	Demandeurs d'asile	100%		
Axe prioritaire 6	Assistance Technique	global		
Taux de cofinancements par mesure, Métropole et zones d'Objectif 1				
			Métropole	
			Public	Privé
				FSE
Mesure 1-1	Accès au marché de l'emploi (métropole)		50%	50%
Mesure 1-3	Lutte contre le racisme (métropole)		50%	50%
Mesure 2-1	Création d'entreprises (métropole)		20%	30%
Mesure 2-3	Economie sociale (métropole)		40%	10%
Mesure 3-1	Formation tout au long de la vie (métropole)		20%	30%
Mesure 3-3	Adaptation entreprises et salariés (métropole)		20%	30%
Mesure 4-1	Conciliation vie fam. / prof. (métropole)		40%	10%
Mesure 5-1	Demandeurs d'asile (métropole)		50%	50%
			Objectif 1	
			Public	Privé
				FSE
Mesure 1-2	Accès au marché de l'emploi (Obj. 1)		25%	75%
Mesure 1-4	Lutte contre le racisme (Obj. 1)		25%	75%
Mesure 2-2	Création d'entreprises (Obj. 1)		10%	15%
Mesure 2-4	Economie sociale (Obj. 1)		20%	5%
Mesure 3-2	Formation tout au long de la vie (Obj.1)		10%	15%
Mesure 3-4	Adaptation entreprises et salariés (Obj. 1)		10%	15%
Mesure 4-2	Conciliation vie fam. / prof. (Obj. 1)		20%	5%

V.3 - Plan financier Equal (en M Euros) par année

	Métropole	Objectif 1	A.T	Total
Public 2000				
Privé 2000				
FSE 2000				
Total 2000				
Public 2001	31,009	0,512	2,934	34,454
Privé 2001	12,751	0,224		12,975
FSE 2001	43,760	2,206	2,934	48,900
Total 2001	87,519	2,942	5,868	96,329
Public 2002	34,278	0,566	3,243	38,087
Privé 2002	14,095	0,247		14,343
FSE 2002	48,374	2,439	3,243	54,056
Total 2002	96,747	3,252	6,487	106,486
Public 2003	34,253	0,565	3,241	38,059
Privé 2003	14,085	0,247		14,332
FSE 2003	48,338	2,437	3,241	54,016
Total 2003	96,676	3,250	6,482	106,407
Public 2004	34,339	0,567	3,249	38,155
Privé 2004	14,120	0,248		14,368
FSE 2004	48,460	2,443	3,249	54,152
Total 2004	96,919	3,258	6,498	106,675
Public 2005	34,537	0,570	3,268	38,375
Privé 2005	14,202	0,249		14,451
FSE 2005	48,739	2,457	3,268	54,464
Total 2005	97,477	3,277	6,536	107,290
Public 2006	34,504	0,569	3,265	38,338
Privé 2006	14,188	0,249		14,437
FSE 2006	48,692	2,455	3,265	54,412
Total 2006	97,384	3,273	6,529	107,187
TOTAL Public	202,920	3,349	19,200	225,469
TOTAL Privé	83,442	1,464		84,906
TOTAL FSE	286,362	14,438	19,200	320,000
TOTAL GENERAL	572,723	19,251	38,400	630,375

V.4 - Plan financier Equal (en M Euros) par axe prioritaire et par année, hors AT

	Axe prioritaire 1	Axe prioritaire 2	Axe prioritaire 3	Axe prioritaire 4	Axe prioritaire 5	Total
Public 2000						
Privé 2000						
FSE 2000						
Total 2000						
Public 2001	13,330	5,332	5,332	5,688	1,839	31,520
Privé 2001		3,555	7,998	1,422		12,975
FSE 2001	13,790	9,193	13,790	7,355	1,839	45,966
Total 2001	27,120	18,080	27,120	14,464	3,677	90,461
Public 2002	14,736	5,894	5,894	6,287	2,033	34,844
Privé 2002		3,930	8,841	1,572		14,343
FSE 2002	15,244	10,163	15,244	8,130	2,033	50,813
Total 2002	29,979	19,986	29,979	15,989	4,065	99,999
Public 2003	14,725	5,890	5,890	6,283	2,031	34,818
Privé 2003		3,927	8,835	1,571		14,332
FSE 2003	15,233	10,155	15,233	8,124	2,031	50,775
Total 2003	29,957	19,972	29,957	15,977	4,062	99,925
Public 2004	14,762	5,905	5,905	6,298	2,036	34,906
Privé 2004		3,936	8,857	1,575		14,368
FSE 2004	15,271	10,181	15,271	8,144	2,036	50,903
Total 2004	30,033	20,022	30,033	16,017	4,072	100,177
Public 2005	14,847	5,939	5,939	6,335	2,048	35,107
Privé 2005		3,959	8,908	1,584		14,451
FSE 2005	15,359	10,239	15,359	8,191	2,048	51,196
Total 2005	30,206	20,137	30,206	16,110	4,096	100,754
Public 2006	14,833	5,933	5,933	6,329	2,046	35,073
Privé 2006		3,955	8,900	1,582		14,437
FSE 2006	15,344	10,229	15,344	8,184	2,046	51,147
Total 2006	30,177	20,118	30,177	16,094	4,092	100,658
TOTAL Public	87,232	34,893	34,893	37,219	12,032	206,269
TOTAL Privé		23,262	52,339	9,305		84,906
TOTAL FSE	90,240	60,160	90,240	48,128	12,032	300,800
TOTAL GENERAL	177,472	118,315	177,472	94,652	24,064	591,975

**V.5 - Plan financier Equal (en M Euros) par axe prioritaire et par année,
métropole hors AT**

	Axe prioritaire 1	Axe prioritaire 2	Axe prioritaire 3	Axe prioritaire 4	Axe prioritaire 5	Total
Public 2000						
Privé 2000						
FSE 2000						
Total 2000						
Public 2001	13,100	5,240	5,240	5,589	1,839	31,009
Privé 2001		3,493	7,860	1,397		12,751
FSE 2001	13,100	8,734	13,100	6,987	1,839	43,760
Total 2001	26,201	17,467	26,201	13,974	3,677	87,519
Public 2002	14,482	5,793	5,793	6,179	2,033	34,278
Privé 2002		3,862	8,689	1,545		14,095
FSE 2002	14,482	9,654	14,482	7,724	2,033	48,374
Total 2002	28,963	19,309	28,963	15,447	4,065	96,747
Public 2003	14,471	5,788	5,788	6,174	2,031	34,253
Privé 2003		3,859	8,683	1,544		14,085
FSE 2003	14,471	9,647	14,471	7,718	2,031	48,338
Total 2003	28,942	19,295	28,942	15,436	4,062	96,676
Public 2004	14,507	5,803	5,803	6,190	2,036	34,339
Privé 2004		3,869	8,704	1,547		14,120
FSE 2004	14,507	9,672	14,507	7,737	2,036	48,460
Total 2004	29,015	19,343	29,015	15,474	4,072	96,919
Public 2005	14,591	5,836	5,836	6,225	2,048	34,537
Privé 2005		3,891	8,755	1,556		14,202
FSE 2005	14,591	9,727	14,591	7,782	2,048	48,739
Total 2005	29,182	19,455	29,182	15,564	4,096	97,477
Public 2006	14,577	5,831	5,831	6,220	2,046	34,504
Privé 2006		3,887	8,746	1,555		14,188
FSE 2006	14,577	9,718	14,577	7,774	2,046	48,692
Total 2006	29,154	19,436	29,154	15,549	4,092	97,384
TOTAL Public	85,728	34,291	34,291	36,577	12,032	202,920
TOTAL Privé		22,861	51,437	9,144		83,442
TOTAL FSE	85,728	57,152	85,728	45,722	12,032	286,362
TOTAL GENERAL	171,456	114,304	171,456	91,443	24,064	572,723

**V.6 - Plan financier Equal (en M Euros) par axe prioritaire et par année, zones
d'Objectif 1 hors AT**

	Axe prioritaire 1	Axe prioritaire 2	Axe prioritaire 3	Axe prioritaire 4	Axe prioritaire 5	Total
Public 2000						
Privé 2000						
FSE 2000						
Total 2000						
Public 2001	0,230	0,092	0,092	0,098		0,512
Privé 2001		0,061	0,138	0,025		0,224
FSE 2001	0,689	0,460	0,689	0,368		2,206
Total 2001	0,919	0,613	0,919	0,490		2,942
Public 2002	0,254	0,102	0,102	0,108		0,566
Privé 2002		0,068	0,152	0,027		0,247
FSE 2002	0,762	0,508	0,762	0,407		2,439
Total 2002	1,016	0,678	1,016	0,542		3,252
Public 2003	0,254	0,102	0,102	0,108		0,565
Privé 2003		0,068	0,152	0,027		0,247
FSE 2003	0,762	0,508	0,762	0,406		2,437
Total 2003	1,016	0,677	1,016	0,542		3,250
Public 2004	0,255	0,102	0,102	0,109		0,567
Privé 2004		0,068	0,153	0,027		0,248
FSE 2004	0,764	0,509	0,764	0,407		2,443
Total 2004	1,018	0,679	1,018	0,543		3,258
Public 2005	0,256	0,102	0,102	0,109		0,570
Privé 2005		0,068	0,154	0,027		0,249
FSE 2005	0,768	0,512	0,768	0,410		2,457
Total 2005	1,024	0,683	1,024	0,546		3,277
Public 2006	0,256	0,102	0,102	0,109		0,569
Privé 2006		0,068	0,153	0,027		0,249
FSE 2006	0,767	0,511	0,767	0,409		2,455
Total 2006	1,023	0,682	1,023	0,546		3,273
TOTAL Public	1,504	0,602	0,602	0,642		3,349
TOTAL Privé		0,401	0,902	0,160		1,464
TOTAL FSE	4,512	3,008	4,512	2,406		14,438
TOTAL GENERAL	6,016	4,011	6,016	3,209		19,251

ANNEXES

Annexe 1 : Types d'indicateurs

Indicateurs de situation	Indicateurs d'objectifs	Indicateurs de résultats	Indicateurs d'impact
Taux de chômage et taux d'activité des jeunes de moins de 25 ans sans qualification	nombre espéré de PDD expérimentant et développant l'utilisation des TIC dans les processus d'insertion socioprofessionnelle	nombre de bénéficiaires par an (entrée, sortie)	taux d'accès à l'emploi
taux de chômage des salariés les moins qualifiés	nombre espéré d'institutions mobilisés dans les actions de lutte contre les discriminations raciales	répartition par sexe et par statut sur le marché du travail	répartition des bénéficiaires par secteur d'activité
taux de chômage et taux d'activité des populations issues de l'immigration et des étrangers	nombre espéré de dispositifs de formation adaptés aux publics victimes de discriminations raciales	montant dépensé par an	répartition des bénéficiaires par niveau de qualification et par statut dans l'entreprise
taux de chômage des plus de 50 ans (tranche d'âge 55-59 et 55-64)	nombre espéré d'actions d'essai, de transmission d'entreprise et de parrainage	nombre de bénéficiaires ayant fait un parcours complet d'insertion	nombre d'entreprises créées par des pratiques d'essai
part du chômage de longue durée chez les plus de 50 ans	nombre espéré de PDD appuyant des dynamiques territoriales favorisant l'émergence de services d'intérêt collectif	nombre de projets réalisés	nombre et sexe des salariés recrutés par ces entreprises
nombre de bénéficiaires de dispositifs de préretraite	nombre espéré de PDD accompagnant le redéploiement économique de savoir-faire traditionnels	montant dépensé par an	pérennité des entreprises créées
taux d'activité des plus de 55-59 ans et 55-64 ans hommes et femmes	nombre espéré de dispositifs GRH favorisant l'employabilité des travailleurs vieillissants	nombre de projets résultant (effet multiplicateur) des projets Equal	écart entre le taux de chômage des hommes et celui des femmes
taux d'activité et taux de chômage des femmes	nombre espéré d'acteurs mobilisés par la problématique des temps sociaux/temps des villes	suivi des bénéficiaires: type de parcours réalisé	écart de rémunération entre les hommes et les femmes
part des femmes dans les activités à temps partiel	nombre espéré de démarches d'accueil, d'encadrement et de formation des demandeurs d'asile	caractéristiques des bénéficiaires (sexe, niveau de qualification)	Diminution de la précarisation des emplois pour les jeunes salariés les moins qualifiés
taux d'activité des bénéficiaires de l'asile territorial		caractéristiques des bénéficiaires (sexe, niveau de qualification, type de structures)	accès pour les jeunes aux mesures de création d'entreprises portées par des jeunes
taux d'accès des bénéficiaires du droit d'asile aux dispositifs de formation		nombre de bénéficiaires par an	taux d'accès aux NTIC pour les salariés les moins qualifiés
nombre d'emplois créés par an dans les activités de savoir-faire traditionnels		coût moyen par personne	taux d'embauche des travailleurs handicapés
nombre d'entreprises créées par essaimage par an		répartition des bénéficiaires par sexe	taux de réussite scolaire et d'embauche des jeunes issus de l'immigration
taux d'activité et nombre de demandeurs d'emploi handicapés		nombre de projets financés	
taux de chômage dans les zones urbaines en grande difficulté		montants dépensés par an	
taux de chômage dans les départements d'outre-mer		répartition des bénéficiaires par sexe, par nature de services, par niveau de qualification	
nombre d'allocataires des minima sociaux en métropole et dans les DOM		répartition par sexe et par tranches d'âge	
taux d'activité et de chômage en zones rurales à activité économique réduite		nombre de projets globaux, ressources humaines réalisés	
part de population vieillissante dans les zones rurales à activité économique réduite		nombre de projets spécifiques (travailleurs vieillissants) réalisés	
		type de bénéficiaires (secteur d'activités, niveau de qualification)	

ANNEXE II : Données à collecter pour la base de données commune de l'initiative Equal (BDCE)

A. Informations générales (informations actuelles)

CHAMPS		<i>Type de données / Points...</i>
A1.	Numéros d'identification	Européen = Pays + numéro national d'identification <i>Chaque PDD se voit attribuer un code unique au niveau européen. Celui-ci se compose d'un maximum de quatre lettres identifiant l'État membre et de x caractères, selon la décision de l'État membre (E.M.).</i>
A2.	État du dossier	<i>Indiquer l'état du dossier dans l'E.M.</i> Choix multiple action 1 et/ou l'action 2 <input type="checkbox"/> processus de sélection en cours <input type="checkbox"/> approuvé pour l'action 1 <input type="checkbox"/> approuvé pour l'action 2 <input type="checkbox"/> projet terminé

B. Action 1 : Mise en place du partenariat de développement (informations en continu)

B1.	Dates	<input type="checkbox"/> Date de dépôt : champ date <input type="checkbox"/> Date de sélection pour l'action 1 : champ date
B2.	Titre du projet du PDD Langue nationale	Champ texte – maximum 80 caractères <i>Simple & concis Peut être modifié au cours de l'action 1</i>
B3.	Titre du projet du PDD Caractères internationaux	Champ texte – maximum 80 caractères <i>Alphabet latin sans accentuation...</i>
B4.	Partenaires impliqués	<i>Pour chaque point, cliquer dans la liste des membres</i> Concerne les initiateurs du PDD <input type="checkbox"/> Partenaire 1 <input type="checkbox"/> Partenaire 2 <input type="checkbox"/> Partenaire ...n
B5.	Organisme gestionnaire du PDD	Choisir un des partenaires cités dans le tableau précédent <i>Concerne le partenaire qui exerce la responsabilité administrative et financière du PDD. Si le PDD possède un statut juridique propre, cette structure sera indiquée dans la liste des partenaires Cliquer dans la liste des membres</i>
B6.	Autres responsabilités – contacts	<i>Pour chaque point, cliquer dans la liste des membres</i> <input type="checkbox"/> Conception du projet, coordination des activités <input type="checkbox"/> Coordination des activités expérimentales <input type="checkbox"/> Suivi, collecte des données <input type="checkbox"/> Évaluation <input type="checkbox"/> Partenariat transnational

B7.	Thème EQUAL – Mesure	1 choix maximum
		<input type="checkbox"/> Capacité d'insertion professionnelle - Accès au marché du travail <input type="checkbox"/> Capacité d'insertion professionnelle- Lutte contre le racisme <input type="checkbox"/> Esprit d'entreprise - Création d'entreprises <input type="checkbox"/> Esprit d'entreprise - Économie sociale <input type="checkbox"/> Capacité d'adaptation - Formation tout au long de la vie <input type="checkbox"/> Capacité d'adaptation - Technologies de l'information <input type="checkbox"/> Égalité des chances – Concilier vie familiale et vie professionnelle <input type="checkbox"/> Égalité des chances - Réduire les écarts entre les hommes et les femmes <input type="checkbox"/> Demandeurs d'asile
B8.	Sous-thèmes	<p>Ce champ est prévu dans la BDCE. Son contenu et sa codification seront élaborés dans un second temps, en fonction des sous-thèmes que la pratique permettra d'identifier. Cette codification devrait être établie manuellement, à l'aide de chacune des structures nationales de soutien.</p> <p>Le présent champ ne doit pas obligatoirement figurer dans la base de données nationale.</p>
B9.	Géographique/sectoriel	1choix maximum <i>Étendue du territoire géographique, accompagnée d'un tableau des NUTS</i>
	S'il s'agit d'un PDD géographique	<input type="checkbox"/> Zone rurale <input type="checkbox"/> Zone urbaine <input type="checkbox"/> Village, ville <input type="checkbox"/> Bassin d'emploi <input type="checkbox"/>
	S'il s'agit d'un PDD sectoriel	1choix maximum <ul style="list-style-type: none"> • Secteur économique : <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Agriculture <input type="checkbox"/> Industrie <input type="checkbox"/> Services • <input type="checkbox"/> Discrimination spécifique et problèmes d'inégalité
B10.	Statut du PDD	1choix maximum
	Forme juridique	<input type="checkbox"/> Association sans forme juridique <input type="checkbox"/> Organisme sans but lucratif <input type="checkbox"/> Consortium <input type="checkbox"/>
	Partenariat préexistant (avant Equal)	1choix maximum <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Oui <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ≤ 2 ans <input type="checkbox"/> > 2 ans
		Champ texte: description du partenariat préexistant
B11.	Compétences linguistiques du PDD	4 menus à dérouler
		1 ^{er} choix : en/fr/de/it/es/pt/sv/fi/da/nl/el/hu/pl/cz/sk/... 2 ^e choix : en/fr/de/it/es/pt/sv/fi/da/nl/el/hu/pl/cz/sk/... 3 ^e choix : en/fr/de/it/es/pt/sv/fi/da/nl/el/hu/pl/cz/sk/... 4 ^e choix : en/fr/de/it/es/pt/sv/fi/da/nl/el/hu/pl/cz/sk/...
B12.	Expérience acquise par le PDD dans le cadre d'initiatives communautaires	1choix maximum
		<input type="checkbox"/> Un partenaire participe à ADAPT/EMPLOI <input type="checkbox"/> Deux partenaires ou plus participent à ADAPT/EMPLOI <input type="checkbox"/> Aucun partenaire ne participe à ADAPT/EMPLOI

B13.	Raisons à l'origine du PDD	§33 Raisons à l'origine du partenariat, diagnostic du problème à traiter et explication de la façon dont les besoins spécifiques de tous les groupes potentiellement bénéficiaires seront pris en compte Texte: maximum 3 000 caractères.																																																																																
		Champ texte: Traduction en anglais et, à titre facultatif, dans une ou plusieurs autres langues (fournie par le PDD ou l'État membre)																																																																																
B14.	Objectifs du PDD	Solution à apporter; objectifs du partenariat Texte: maximum 2 000 caractères.																																																																																
		Champ texte: Traduction en anglais et, à titre facultatif, dans une ou plusieurs autres langues (fournie par le PDD ou l'État membre)																																																																																
B15.	Nature des activités expérimentales qui seront mises en œuvre	Choix multiple																																																																																
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>+</th> <th>++</th> <th>++</th> <th>++</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Aide aux personnes</td> <td></td> <td></td> <td>+</td> <td>++</td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Formation</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Accueil, information</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Orientation et conseil</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Placement</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Aides à l'emploi (+ aides à l'activité professionnelle non salariée)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Aide aux structures et aux systèmes et mesures d'accompagnement</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Création d'emplois et soutien à l'emploi</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Formation d'enseignants, de formateurs et d'agents</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Amélioration des services de placement</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Conception de programmes de formation</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Anticipation</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Sensibilisation, information, publicité</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Études et analyses des aspects de la discrimination</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> ...</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		+	++	++	++	<input type="checkbox"/> Aide aux personnes			+	++	<input type="checkbox"/> Formation					<input type="checkbox"/> Accueil, information					<input type="checkbox"/> Orientation et conseil					<input type="checkbox"/> Placement					<input type="checkbox"/> Aides à l'emploi (+ aides à l'activité professionnelle non salariée)					<input type="checkbox"/> Aide aux structures et aux systèmes et mesures d'accompagnement					<input type="checkbox"/> Création d'emplois et soutien à l'emploi					<input type="checkbox"/> Formation d'enseignants, de formateurs et d'agents					<input type="checkbox"/> Amélioration des services de placement					<input type="checkbox"/> Conception de programmes de formation					<input type="checkbox"/> Anticipation					<input type="checkbox"/> Sensibilisation, information, publicité					<input type="checkbox"/> Études et analyses des aspects de la discrimination					<input type="checkbox"/> ...				
	+	++	++	++																																																																														
<input type="checkbox"/> Aide aux personnes			+	++																																																																														
<input type="checkbox"/> Formation																																																																																		
<input type="checkbox"/> Accueil, information																																																																																		
<input type="checkbox"/> Orientation et conseil																																																																																		
<input type="checkbox"/> Placement																																																																																		
<input type="checkbox"/> Aides à l'emploi (+ aides à l'activité professionnelle non salariée)																																																																																		
<input type="checkbox"/> Aide aux structures et aux systèmes et mesures d'accompagnement																																																																																		
<input type="checkbox"/> Création d'emplois et soutien à l'emploi																																																																																		
<input type="checkbox"/> Formation d'enseignants, de formateurs et d'agents																																																																																		
<input type="checkbox"/> Amélioration des services de placement																																																																																		
<input type="checkbox"/> Conception de programmes de formation																																																																																		
<input type="checkbox"/> Anticipation																																																																																		
<input type="checkbox"/> Sensibilisation, information, publicité																																																																																		
<input type="checkbox"/> Études et analyses des aspects de la discrimination																																																																																		
<input type="checkbox"/> ...																																																																																		
B16.	Innovation	Choix multiple																																																																																
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>+</th> <th>++</th> <th>++</th> <th>++</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Liée aux processus</td> <td></td> <td></td> <td>+</td> <td>++</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Liée aux buts</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Liée au contexte</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		+	++	++	++	<input type="checkbox"/> Liée aux processus			+	++	<input type="checkbox"/> Liée aux buts					<input type="checkbox"/> Liée au contexte																																																																
	+	++	++	++																																																																														
<input type="checkbox"/> Liée aux processus			+	++																																																																														
<input type="checkbox"/> Liée aux buts																																																																																		
<input type="checkbox"/> Liée au contexte																																																																																		
		Champ texte																																																																																
B17.	Bénéficiaires	Choix multiple dans chaque section																																																																																
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2"><i>En pourcentage</i></th> </tr> <tr> <th></th> <th>H</th> <th>F</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Aide aux personnes</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Sans emploi</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Salariées</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Autres (sans statut, allocataires sociaux...)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2">100</td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Migrants</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Minorités ethniques</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Tziganes, voyageurs</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Demandeurs d'asile</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Autres</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2">100</td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Handicap physique</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Handicap mental</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Maladie mentale</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input type="checkbox"/> Autres</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2">100</td> </tr> </tbody> </table>		<i>En pourcentage</i>			H	F	<input type="checkbox"/> Aide aux personnes			<input type="checkbox"/> Sans emploi			<input type="checkbox"/> Salariées			<input type="checkbox"/> Autres (sans statut, allocataires sociaux...)				100		<input type="checkbox"/> Migrants			<input type="checkbox"/> Minorités ethniques			<input type="checkbox"/> Tziganes, voyageurs			<input type="checkbox"/> Demandeurs d'asile			<input type="checkbox"/> Autres				100		<input type="checkbox"/> Handicap physique			<input type="checkbox"/> Handicap mental			<input type="checkbox"/> Maladie mentale			<input type="checkbox"/> Autres				100																											
	<i>En pourcentage</i>																																																																																	
	H	F																																																																																
<input type="checkbox"/> Aide aux personnes																																																																																		
<input type="checkbox"/> Sans emploi																																																																																		
<input type="checkbox"/> Salariées																																																																																		
<input type="checkbox"/> Autres (sans statut, allocataires sociaux...)																																																																																		
	100																																																																																	
<input type="checkbox"/> Migrants																																																																																		
<input type="checkbox"/> Minorités ethniques																																																																																		
<input type="checkbox"/> Tziganes, voyageurs																																																																																		
<input type="checkbox"/> Demandeurs d'asile																																																																																		
<input type="checkbox"/> Autres																																																																																		
	100																																																																																	
<input type="checkbox"/> Handicap physique																																																																																		
<input type="checkbox"/> Handicap mental																																																																																		
<input type="checkbox"/> Maladie mentale																																																																																		
<input type="checkbox"/> Autres																																																																																		
	100																																																																																	

		<input type="checkbox"/> Toxicomanes <input type="checkbox"/> Sans-abri <input type="checkbox"/> (Ex-)prisonniers <input type="checkbox"/> Autres personnes confrontées à la discrimination (religion, orientation sexuelle) <input type="checkbox"/> Autres				
		100				
		<input type="checkbox"/> < 25 ans <input type="checkbox"/> 25 – 50 ans <input type="checkbox"/> > 50 ans				
		100				
		<input type="checkbox"/> Aide aux structures et aux systèmes et mesures d'accompagnement	+	+	+	+
		<input type="checkbox"/> Chômage <input type="checkbox"/> Discrimination et inégalité en matière d'emploi <input type="checkbox"/> Discrimination raciale <input type="checkbox"/> Asile <input type="checkbox"/> Handicaps <input type="checkbox"/> Qualification de faible niveau <input type="checkbox"/> Discrimination sexuelle <input type="checkbox"/> Autres discriminations				

B18.	Empowerment	
	1° Partenaires nationaux	Champ texte: maximum 800 caractères Champ texte: traduction facultative en anglais
	2° Bénéficiaires	Choix multiple <input type="checkbox"/> Promotion de l' <i>empowerment</i> individuel <input type="checkbox"/> Développement de la responsabilité et de la capacité d'action collectives <input type="checkbox"/> Participation à la conception du projet <input type="checkbox"/> Participation à la gestion et à l'évaluation des activités <input type="checkbox"/> Modification des attitudes et du comportement des acteurs principaux Champ texte: maximum 800 caractères Champ texte: traduction facultative en anglais

B19.	Budget FSE demandé	Maximum un choix Budget total demandé pour les actions 1 et 2 pendant la durée du PDD (FSE + national) <input type="checkbox"/> < 250 000 € <input type="checkbox"/> 250 000 – 500 000 € <input type="checkbox"/> 500 000 – 1 000 000 € <input type="checkbox"/> 1 000 000 – 1 500 000 € <input type="checkbox"/> 1 500 000 – 2 000 000 € <input type="checkbox"/> 2 000 000 – 5 000 000 € <input type="checkbox"/> > 5 000 000 € % du budget total destiné aux activités transnationales
-------------	---------------------------	--

B20.	Recherche de partenaires transnationaux	Maximum un choix <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
-------------	--	--

B21.	Coopération transnationale prévue ou recherchée	Choix multiple	+	+	+	+
		- Échange d'informations et d'expériences - Développement parallèle d'approches innovantes - Importation, exportation ou adoption de nouvelles approches - Développement conjoint - Échange de stagiaires/formateurs/agents				
		Champ texte				
		Champ texte: Traduction en anglais et, à titre facultatif, dans une ou plusieurs autres langues (fournie par le PDD ou l'État membre)				
B22.	Coopération transnationale – Préférences	Choix multiple				
		<input type="checkbox"/> Bfr <input type="checkbox"/> Bnl <input type="checkbox"/> Dk <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> EL <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> Irl <input type="checkbox"/> I <input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> NI <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> Fin <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> Ukgb <input type="checkbox"/> Ukni <input type="checkbox"/> pays candidats <input type="checkbox"/> autres pays <input type="checkbox"/> pas de préférences				
B23.	Dernières informations relatives à l'action 1	<input type="checkbox"/> Champ date				

C. Membres du PDD (informations en continu)

C1.	Dénomination	Champ texte
C2.	Acronyme	(facultatif) Champ texte
C3.	Adresse	Champ texte <i>lien avec code postal (NUTS) et pays</i>
C4.	Téléphone	Champ texte
C5.	Fax	Champ texte
C6.	E-mail	Champ texte
C7.	Site web	Champ texte
C8.	Type d'organisation	Maximum un choix <input type="checkbox"/> Autorité publique (nationale, régionale, locale) <input type="checkbox"/> Entreprise <input type="checkbox"/> Organisation patronale <input type="checkbox"/> Syndicat <input type="checkbox"/> Institution financière <input type="checkbox"/> Chambre de commerce/d'industrie/des métiers <input type="checkbox"/> Organisme fournissant soutien et orientation aux groupes défavorisés <input type="checkbox"/> Services de placement <input type="checkbox"/> Entreprise sociale <input type="checkbox"/> Services sociaux <input type="checkbox"/> Organisme d'enseignement / de formation <input type="checkbox"/> Université / Organisme de recherche <input type="checkbox"/> Consortium créé pour gérer le PDD <input type="checkbox"/> Autre
C8bis	Type d'organisation	Description des partenaires nationaux, de leurs activités, leurs clients, de la mission des organisations partenaires, des méthodes utilisées, etc...(facultatif)
		Champ texte
		Champ texte: traduction en anglais et, à titre facultatif, dans une ou plusieurs autres langues (fournie par le PDD ou l'État membre).

C9.	Statut juridique	Maximum un choix
		<input type="checkbox"/> Organisme public <input type="checkbox"/> Organisme privé sans but lucratif (notamment ONG...) <input type="checkbox"/> Organisme parapublic <input type="checkbox"/> Union, confédération... <input type="checkbox"/> Coopérative <input type="checkbox"/> Privé <input type="checkbox"/> Sans statut juridique

C10.	Personne à contacter	Pour chaque fonction exercée par le membre		
		Nom	E-mail	Tél.
		<input type="checkbox"/> Gestion financière et administrative <input type="checkbox"/> Conception du projet <input type="checkbox"/> Coordination des activités expérimentales <input type="checkbox"/> Suivi, collecte de données <input type="checkbox"/> Évaluation <input type="checkbox"/> Partenariat transnational <input type="checkbox"/> ...(champ libre) <input type="checkbox"/> ...(champ libre) <input type="checkbox"/> ...(champ libre)		

C11.	Taille de l'organisation	Maximum un choix
		<i>Agents permanents</i>
		<input type="checkbox"/> agents < 10 <input type="checkbox"/> agents 10 – 50 <input type="checkbox"/> agents 50 – 250 <input type="checkbox"/> > 250

C12.	Date à laquelle l'organisation a rejoint le PDD	Champ date
C13.	Date à laquelle l'organisation a quitté le PDD	Champ date

C14.	Dernières informations relatives au membre du PDD	Champ date
------	--	------------

D. Action 2 : Mise en oeuvre du programme de travail (informations en continu)

D1.	Dates	<input type="checkbox"/> date d'approbation pour l'action 2
D2.	Titre du projet du PDD	cf. action 1
D3.	Titre du projet du PDD (en)	
D4.	Partenaires impliqués	<i>Pour chaque point, cliquer dans la liste des membres</i>
D5.		Membres du PDD <input type="checkbox"/> Partenaire 1 <input type="checkbox"/> Partenaire 2 <input type="checkbox"/> Partenaire ...n
D6.	Organisme gestionnaire du PDD	
D7.	Autres responsabilités - contacts	cf. action 1
D8.	Thème EQUAL – Mesure	cf. action 1
D9.	Sous-thèmes	cf. action 1
D10.	Géographique/sectoriel	cf. action 1

D11.	Statut du PDD	cf. action 1
D12.	Compétences linguistiques du PDD	cf. action 1
D13.	Expérience acquise par le PDD dans le cadre d'initiatives communautaires	cf. action 1
D14.	Raisons à l'origine du PDD	cf. action 1
D15.	Objectifs du PDD	cf. action 1
D16.	Nature des activités expérimentales qui seront mises en oeuvre	cf. action 1
D17.	Innovation	cf. action 1
D18.	Bénéficiaires finals visés	cf. action 1
D19.	<i>Empowerment</i>	cf. action 1
D20.	Budget FSE	cf. action 1

D21.	Accord du PDD	Champ texte: Résumé de l'accord du PDD en maximum 1000 caractères et, à titre facultatif, accord du PDD en annexe.
------	----------------------	--

D22.	Partenaires transnationaux	Choix multiple
		<i>Cliquer dans la liste des partenariats de développement (cf. numéro d'identification)</i>
		<input type="checkbox"/> Partenaire transnational 1 <input type="checkbox"/> Partenaire transnational 2 <input type="checkbox"/> Partenaire transnational...n

D23.	Partenariats de coopération transnationale	<i>Cliquer dans la liste des partenariats de coopération transnationale</i>
------	---	---

D24.	Dernières informations sur l'action 2	<input type="checkbox"/> champ date
------	--	-------------------------------------

E. Partenariats de coopération transnationale (informations au niveau européen)

E2.	Dénomination du partenariat de coopération transnationale	À développer
E1.	Accord de coopération transnationale	À développer
E3.	PDD chargé du secrétariat	<i>Cliquer dans la liste des partenariats de développement (cf. numéro d'identification)</i>
E4.	État de validation	À développer
E5.	...	

F. Action 3 : Mise en réseau thématique (informations en continu)

F1.	Participation à une activité de mise en réseau	
	Participation à une activité de mise en réseau au niveau national	Choix multiple <input type="checkbox"/> Domaine thématique/réseau 1 <input type="checkbox"/> Domaine thématique/réseau 2 <input type="checkbox"/> Domaine thématique/réseau n
	Participation à une activité de mise en réseau au niveau européen	Choix multiple <input type="checkbox"/> Domaine thématique/réseau 1 <input type="checkbox"/> Domaine thématique/réseau 2 <input type="checkbox"/> Domaine thématique/réseau n
F2.	Intérêt pour une activité de mise en réseau	Champ texte maximum 1000 caractères
F3.	Événements	Choix multiple + champ texte Ce champ est prévu dans la BDCE. Son contenu et sa codification seront élaborés dans un second temps.
F4.	Produits	Choix multiple + champ texte Ce champ est prévu dans la BDCE. Son contenu et sa codification seront élaborés dans un second temps.
F5.	Dernières informations relatives à l'action 3	<input type="checkbox"/> champ date

G. Autres informations en vue du suivi au niveau des PDD (informations consolidées annuellement)

G.1	Bénéficiaires	Nombre total de bénéficiaires au cours de l'année: <i>champ alphanumérique</i> Une manière standardisée de compter les bénéficiaires dans ce champ doit être trouvée: nombre de personnes, nombre de personnes/durée d'action ... À déterminer.	
		<i>En pourcentage</i>	
	<input type="checkbox"/> Aide aux personnes	H	F
	<input type="checkbox"/> Sans emploi <input type="checkbox"/> Salariées <input type="checkbox"/> Autres (sans statut, allocataires sociaux...)		
		100	
	<input type="checkbox"/> Migrants <input type="checkbox"/> Minorités ethniques <input type="checkbox"/> Tziganes, voyageurs <input type="checkbox"/> Demandeurs d'asile <input type="checkbox"/> Autres		
		100	
	<input type="checkbox"/> Handicap physique <input type="checkbox"/> Handicap mental <input type="checkbox"/> Maladie mentale <input type="checkbox"/> Autres		
		100	
	<input type="checkbox"/> Toxicomanes <input type="checkbox"/> Sans-abri <input type="checkbox"/> (Ex-)prisonniers <input type="checkbox"/> Autres personnes confrontées à la discrimination (religion, orientation sexuelle) <input type="checkbox"/> Autres		
		100	

	<input type="checkbox"/> < 25 ans <input type="checkbox"/> 25 – 50 ans <input type="checkbox"/> > 50 ans				
		100			
	<input type="checkbox"/> Aide aux structures et aux systèmes et mesures d'accompagnement	+	+	+	+
	<input type="checkbox"/> Chômage <input type="checkbox"/> Discrimination et inégalité en matière d'emploi <input type="checkbox"/> Discrimination raciale <input type="checkbox"/> Asile <input type="checkbox"/> Handicaps <input type="checkbox"/> Qualification de faible niveau <input type="checkbox"/> Discrimination sexuelle <input type="checkbox"/> Autres discriminations				

G2.	Dépenses	Évaluation par le PDD du montant total (FSE et national) dépensé au cours de l'année (arrondi aux milliers d'euro):
		Champ alphanumérique

G3.	Ventilation des dépenses par action expérimentale		<i>Pourcentage</i>
		I. Activités nationales	
	<input type="checkbox"/> Aide aux personnes <ul style="list-style-type: none"> - Formation - Accueil, information - Orientation et conseil - Placement - Aides à l'emploi (+ aides à l'activité professionnelle non salariée) <input type="checkbox"/> Aide aux structures et aux systèmes et mesures d'accompagnement <ul style="list-style-type: none"> - Création d'emplois et soutien à l'emploi - Formation d'enseignants, de formateurs et d'agents - Amélioration des services de placement - Conception de programmes de formation - Anticipation - Sensibilisation, information, publicité - Études et analyses des aspects de la discrimination - ... 		
		II. Activités transnationales	
	<ul style="list-style-type: none"> - Échange d'informations et d'expériences - Développement parallèle d'approches innovantes - Importation, exportation ou adoption de nouvelles approches - Développement conjoint - Échange de stagiaires/formateurs/agents 		
	Total		100 %

G4.	Ventilation des dépenses par action		
		Action 1	
		Action 2	
		Action 3	
		Total	100 %

G5.	Travail transnational	Champ texte maximum 1000 caractères
-----	------------------------------	-------------------------------------

G6.	Mise en réseau au niveau national	Champ texte maximum 1000 caractères
-----	--	-------------------------------------

G7.	Mise en réseau au niveau européen	Champ texte maximum 1000 caractères
-----	--	-------------------------------------

H. Autres informations en vue du suivi au niveau du PIC (informations consolidées annuellement)

H1.	Total des dépenses effectivement payées au cours de l'année (actions 1, 2, 3)	Les montants doivent être cohérents avec la déclaration figurant dans l'application SFC			
			Action 1	Action 2	Action 3
		<input type="checkbox"/> Capacité d'insertion professionnelle - Accès au marché du travail <input type="checkbox"/> Capacité d'insertion professionnelle - Lutte contre le racisme <input type="checkbox"/> Esprit d'entreprise - Création d'entreprises <input type="checkbox"/> Esprit d'entreprise - Économie sociale <input type="checkbox"/> Capacité d'adaptation - Formation tout au long de la vie <input type="checkbox"/> Capacité d'adaptation - Technologies de l'information <input type="checkbox"/> Égalité des chances – Concilier vie familiale et vie professionnelle <input type="checkbox"/> Égalité des chances - Réduire les écarts entre les hommes et les femmes <input type="checkbox"/> Demandeurs d'asile			

H2	Total des dépenses effectivement payées au cours de l'année (assistance technique)	Assistance technique (AT) prioritaire - Action 4 Les montants doivent être cohérents avec la déclaration figurant dans l'application SFC		
			Montants	
		<input type="checkbox"/> Actions spécifiquement destinées à soutenir l'égalité des chances <input type="checkbox"/> Activités principales d'AT administrative et financière <input type="checkbox"/> Activités d'AT complémentaires		