

ANNEXE II

FONDS SOCIAL EUROPEEN 2000-2006

E Q U A L

**PROGRAMME D'INITIATIVE
COMMUNAUTAIRE**

Février 2004

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	4
PREMIERE PARTIE : L'EVOLUTION DU CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE 2000-2006, SITUATION A MI-PARCOURS	7
I.1. L'EVOLUTION DU CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE FSE 2000-2006, SITUATION A MI-PARCOURS	7
a) <i>L'activité économique s'est ralentie</i>	7
b) <i>Après avoir connu des progressions exceptionnelles, l'emploi diminue légèrement en 2003</i>	8
c) <i>Choc démographique et emploi à l'horizon 2010</i>	12
d) <i>Après avoir atteint son point bas au printemps 2001, le chômage augmente légèrement</i>	14
e) <i>L'insertion professionnelle des jeunes est rythmée par la conjoncture</i>	16
f) <i>La situation des femmes n'est pas homogène</i>	19
I.2. LES DIFFICULTES SPECIFIQUES AUX DEPARTEMENTS D'OUTRE-MER	23
DEUXIEME PARTIE : PRINCIPES ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES	25
II.1 - LE PRINCIPE DE PARTENARIAT	25
a) <i>Les partenariats de développement (PDD)</i>	25
b) <i>Un partenariat diversifié et actif conforté par une mise en œuvre de l'Initiative déconcentrée</i>	27
c) <i>Le principe de partenariat appliqué à la coopération transnationale entre PDD</i>	28
d) <i>Le principe de partenariat entre États membres et la Commission : diffusion et évaluation</i>	29
II.2 - LA CONCENTRATION	31
II.3 - LA VALEUR AJOUTEE	32
II.4 - L'EGALITE DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	34
II.5 - LA VISIBILITE	35
II.6 - LA COMPLEMENTARITE ENTRE EQUAL ET LES AUTRES INSTRUMENTS COMMUNAUTAIRES	36
II.7 - UNE BONNE ARTICULATION ENTRE LES ACTIONS 1, 2 ET 3	37
II.8 - L'ANIMATION DU PROGRAMME AU COURS DE LA PERIODE 2004-2008	40
TROISIEME PARTIE : LES THEMES RETENUS	43
III.1 - THEME A : ACCES AU MARCHÉ DE L'EMPLOI	47
III.2 - THEME B : LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA XENOPHOBIE.....	51
III.3 - THEME C : CREATION D'ENTREPRISES	61
III.4 - THEME D : ECONOMIE SOCIALE	67
III.5 - THEME E : FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	73
III.6 - THEME F : ADAPTATION DES ENTREPRISES ET DES SALAIRES.....	80
III.7 - THEME G : ARTICULATION DES TEMPS DE VIE.....	87
III.8 - THEME I : AIDER LES DEMANDEURS D'ASILE ET LUTTER CONTRE LE TRAFIC D'ETRES HUMAINS.....	99
QUATRIEME PARTIE : LA MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE ET L'ASSISTANCE TECHNIQUE	101
IV.1 - LE SYSTEME DE MISE EN ŒUVRE DU PREMIER ET DU DEUXIEME APPEL A PROPOSITIONS	103
a) <i>Dispositions d'exécution financière et de suivi applicables à l'intervention du FSE dans le cadre d'EQUAL</i>	103
b) <i>Le respect des règles communautaires en général et de la concurrence en particulier</i>	108
c) <i>Les modalités de suivi</i>	109
d) <i>L'évaluation</i>	113
e) <i>Le système de contrôle</i>	115
IV.2 - LA REALISATION DU DEUXIEME APPEL A PROPOSITIONS ET LES RELATIONS CONTRACTUELLES AVEC LES PROMOTEURS	118
a) <i>Dispositions générales et articulation entre le niveau national et régional</i>	118
b) <i>L'Action 1</i>	119
c) <i>L'Action 2</i>	125
d) <i>L'Action 3</i>	128

IV.3 - L'ACTION 4 : L'ASSISTANCE TECHNIQUE	133
a) <i>Les missions et les dépenses d'assistance technique au cours du deuxième appel à propositions.</i>	133
b) <i>La structuration et l'organisation de l'assistance technique</i>	135
IV.4 - LE SYSTEME DE COMMUNICATION	137
IV.5 - LE COMPLEMENT DE PROGRAMMATION	138
CINQUIEME PARTIE : PLAN DE FINANCEMENT	140
V.1 - TABLEAU RECAPITULATIF GENERAL	142
V.2 - TABLEAUX FINANCIERS EQUAL FRANCE – PAR AXE PRIORITAIRE.....	145
V.3 - PLAN FINANCIER EQUAL (EN M EUROS) PAR ANNEE	147
V.4 - PLAN FINANCIER EQUAL (EN M EUROS) PAR AXE PRIORITAIRE ET PAR ANNEE, HORS AT	148
V.5 - PLAN FINANCIER EQUAL (EN M EUROS) PAR AXE PRIORITAIRE ET PAR ANNEE,	149
METROPOLE HORS AT	149
V.6 - PLAN FINANCIER EQUAL (EN M EUROS) PAR AXE PRIORITAIRE ET PAR ANNEE, ZONES D'OBJECTIF 1 HORS AT	150
ANNEXE I : TYPES D'INDICATEURS	152
ANNEXE II : DONNEES A COLLECTER POUR LA BASE DE DONNEES COMMUNE DE L'INITIATIVE EQUAL (BDCE)	153

AVANT-PROPOS

Dans la continuité du premier appel à propositions conduit par la France dans le cadre de l'Initiative EQUAL, le deuxième repose sur l'innovation, la transnationalité et la capitalisation, éléments essentiels dans les deux communications de la Commission Européenne - C 1999/476 et 2003/84 - sur ce programme.

Fort du succès de ce premier appel, - plus de 500 demandes pour 230 projets finalement retenus en Action 2, - le déploiement du deuxième présentera des similitudes avec le précédent. Les principes de partenariat, de concentration, de valeur ajoutée, d'«empowerment»¹, de prise en compte de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et de visibilité restent au coeur de la mise en œuvre du programme. Ce dernier devient encore plus déconcentré puisque près de 90% des crédits sont répartis entre toutes les régions, dont celles relevant de l'objectif 1 du FSE.

Les principales modifications du programme français pour l'Initiative EQUAL correspondent à la prise en compte des résultats de l'évaluation à mi-parcours et de l'évolution des politiques. Elles sont le fruit d'une intense concertation entre les acteurs du programme, guidée et synthétisée par le Comité National de Suivi. L'essentiel des changements se retrouve dans une Action 1 renforcée, une plus grande efficacité dans le passage entre les trois types d'Actions et des contenus thématiques ajustés aux besoins d'expérimentation au regard des évolutions en matière d'emploi et de formation professionnelle. Des dispositifs comme le revenu minimum d'activité, le contrat d'insertion dans la vie sociale, le récent accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle et le projet de loi qui en découle ont besoin de s'appuyer sur des expérimentations et des bonnes pratiques éprouvées. Ils peuvent aussi utilement contribuer à lutter contre les discriminations dans le monde du travail. La future charte sur l'égalité entre les femmes et les hommes doit généraliser et renforcer la dynamique de la prise en compte de ce principe. Autant de possibilités ouvertes, propices à la diffusion et à la capitalisation des innovations permises par Equal.

Enfin, ce deuxième appel à propositions sera initié dès le début 2004. Il s'agit ainsi de permettre une Action 1 plus soutenue pour concevoir (avec le temps voulu) des projets Action 2 réellement expérimentaux et capitaliser dans des bonnes conditions en Action 3, avant la date de fin de clôture du programme en 2008. Le lancement de l'action 1 prévu pour la fin du premier trimestre 2004 vise également à éviter les risques de dégageant d'office en 2004 et 2005.

Pour que ce deuxième appel connaisse un impact positif, il doit permettre, comme pour le premier, que les thèmes retenus, comme ceux relatifs au maintien en activité

¹ Participation active à la prise de décision de ceux à qui est destinée l'action menée

des travailleurs vieillissants ou à l'articulation des temps de vie, connaissent une transposition dans nos politiques publiques.

PREMIERE PARTIE :

L'EVOLUTION DU CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE 2000-2006, SITUATION A MI-PARCOURS

PREMIERE PARTIE : L'EVOLUTION DU CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE 2000-2006, SITUATION A MI-PARCOURS

I.1. L'évolution du contexte socio-économique FSE 2000-2006, situation à mi-parcours

Le contexte socio-économique que connaissait la France à l'aube de la programmation 2000-2006 a connu des évolutions qui ont été principalement rythmées par les conséquences des aléas de la conjoncture économique.

a) L'activité économique s'est ralentie

1998 et 1999 ont enregistré des croissances économiques particulièrement dynamiques (3,4 % en 1998 puis 3,2 % en 1999), tranchant avec le niveau du début des années 1990 (de l'ordre de 1 % en moyenne entre 1991 et 1996. En 2000, cette activité économique s'est encore accrue à un rythme très soutenu (+3,8 %). A partir de la mi-2001, suivant les évolutions de la conjoncture mondiale, ce dynamisme s'est ralenti. La croissance économique a été de 2,1 % en 2001 puis de 1,3 % en 2002, elle se situera autour de 0,2 % cette année selon l'Insee et les conjoncturistes prévoient qu'au cours de l'année 2004 la France rejoindra progressivement son niveau de croissance de long terme avec une croissance économique de l'ordre de 1,7 % en 2004.

Le déficit public a légèrement dépassé en 2002 le seuil de 3 % fixé par le pacte de stabilité et il devrait être supérieur à ce seuil en 2003. La France s'est engagée à réduire ce déficit et, par conséquent, les marges de manœuvre pour une action de la politique budgétaire seront sensiblement réduites en 2004 et les années suivantes.

Depuis 1998, les performances économiques de la France ont été supérieures à la moyenne des évolutions constatées chez ses principaux partenaires européens. En 2003, avec une croissance limitée à 0,2 %, la France se situerait à un niveau légèrement inférieur à celui de la zone euro (0,5 % selon l'Insee).

Pendant les années 90, le taux de croissance potentiel de l'économie française s'est légèrement accru, il se situe actuellement autour de 2,1 %. Ce taux n'est pourtant pas immuable et les politiques publiques sont capables, en particulier au travers de politiques d'offre et d'innovation, d'avoir un impact sur l'évolution du taux de croissance potentiel. Par exemple, la réduction du chômage de masse bénéficie à la croissance potentielle alors que la réduction de la croissance de la productivité par tête, que nous avons connue ces dernières années, tend en revanche à limiter celle-ci. Les prévisions d'évolution de la croissance potentielle pour les années à venir oscillent entre 1,7 et 2,4 %, en dehors de tout accident ou de toute bonne surprise, nous devrions retrouver un rythme de croissance de cet ordre de grandeur à partir de 2004. De plus, les politiques que nous choisirons

d'adopter, en particulier en matière d'investissements immatériels, de formation des actifs, de dynamisme des territoires, de réponses aux besoins des entreprises et de perspectives d'emploi des plus âgés, nous permettront d'accroître notre croissance potentielle. L'assainissement des finances publiques constitue également un levier contribuant à aboutir à moyen terme à une croissance plus dynamique.

Nous observons donc ici une première différence fondamentale entre le début de la programmation et la situation à mi-parcours : la croissance économique semble aujourd'hui beaucoup plus fragile et les marges de manœuvre budgétaires sont très limitées.

b) Après avoir connu des progressions exceptionnelles, l'emploi diminue légèrement en 2003

L'emploi a naturellement très fortement profité de l'activité économique et les années 1998, 1999 et 2000 ont été des années exceptionnelles en termes de créations d'emplois. Ainsi dans le champ de l'emploi salarié concurrentiel, 330 000 emplois ont été créés en 1998, 440 000 en 1999, 570 000 en 2000. L'économie française a connu une croissance particulièrement riche en emplois puisque dans le passé les années comparables en termes d'évolution de l'activité n'avaient pas conduit à autant d'emplois créés. C'est le résultat de la politique française et en particulier des diminutions des cotisations patronales pour les bas salaires. La politique de réduction de la durée du travail a aussi contribué à atteindre ce niveau élevé de créations d'emplois dans le secteur marchand. Globalement, entre juin 1996 et la fin de l'année 2000, la Dares estime à 265 000 le nombre d'emplois créés par la réduction de la durée du travail (dont 165 000 en 2000).

Evolutions de l'emploi

	1998	1999	2000	2001	2002	Prév 2003
Emploi salarié marchand	+ 330 000	+ 440 000	+ 570 000	+ 230 000	+ 70 000	- 40 000

Sources : Insee, Dares

A partir de 2001, le rythme des créations d'emplois s'est ralenti : 230 000 emplois salariés ont été créés en 2001, puis seulement 70 000 en 2002. En 2003, la France devrait connaître une diminution de l'emploi marchand de l'ordre de 40 000. Ces évolutions sont la conséquence de la diminution de l'activité. Pourtant l'emploi s'est relativement bien maintenu dans cette période et, là encore, une comparaison avec des périodes similaires dans le passé nous montre que l'économie française est « plus riche en emplois ». Cette diminution de la productivité par tête a amplifié les créations d'emplois ces dernières années et elle a permis d'accélérer la diminution du chômage.

A partir du second trimestre 2001, l'industrie a cessé de créer des emplois. En deux ans, elle a détruit près de 150 000 emplois. Le secteur de la construction a continué à créer des emplois en 2001 puis le volume d'emplois de ce secteur est resté relativement stable. Dans le tertiaire, le rythme de créations d'emplois s'est ralenti à partir de 2001 : +1,9 % en 1997,

+2,4 % en 1998, +3,1 % en 1999, +3,9 % en 2000, puis seulement +1,5 % en 2001 et +0,5 % en 2002. L'emploi intérimaire a connu une forte hausse jusqu'à la fin 2000. Il a ainsi plus que doublé (+109 %) en quatre ans, de début 1997 à fin 2000. Dès le début de l'année 2001, il a ensuite commencé à diminuer et de début 2001 à début 2003 l'emploi intérimaire a diminué de 10 à 15 %.

L'ampleur des mobilités, qu'il s'agisse des changements d'emploi, d'entreprise, de secteur, de catégorie socioprofessionnelle, est fortement dépendante de la conjoncture économique : plus les créations d'emploi sont importantes, plus les mobilités sont nombreuses. Le rôle de la formation dans l'évolution des carrières des individus se transforme. L'importance des diplômes de formation générale pour progresser sur le marché du travail s'en trouve renforcée. Les promotions internes se ralentissent. La possibilité de changer d'emploi à l'issue d'une période de formation est moins probable.

Dans le contexte économique d'aujourd'hui, le marché du travail pourrait s'avérer favorable aux mobilités professionnelles, et en particulier pour les individus de qualifications élevées. Il serait indispensable toutefois d'éviter le maintien à l'écart notamment des salariés de faible qualification scolaire initiale mais dotés d'une longue expérience professionnelle, qui peuvent satisfaire les besoins de renouvellement de la population active dans l'industrie et dans les services. La mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), ciblée sur cette catégorie, serait pour eux un atout considérable.

Toutes les régions n'ont pas été également créatrices d'emplois. Sur les cinq dernières années (1998-2002) l'emploi mesuré par l'Unedic a crû de 11,7 % en métropole.

Quatre régions du Sud-est ont connu une croissance de l'emploi supérieure à 16 % en cinq ans :

- Provence-Alpes-Côte-d'Azur 16,7 %
- Midi-Pyrénées 18,5 %
- Languedoc-Roussillon 19 %
- Corse 23,1 %

Les quatre régions donnant sur l'Atlantique ont connu une croissance de l'emploi comprise entre 13 % et 16 % en cinq ans :

- Poitou-Charentes 13 %
- Bretagne 15,4 %
- Aquitaine 15,5 %
- Pays de la Loire 15,8 %

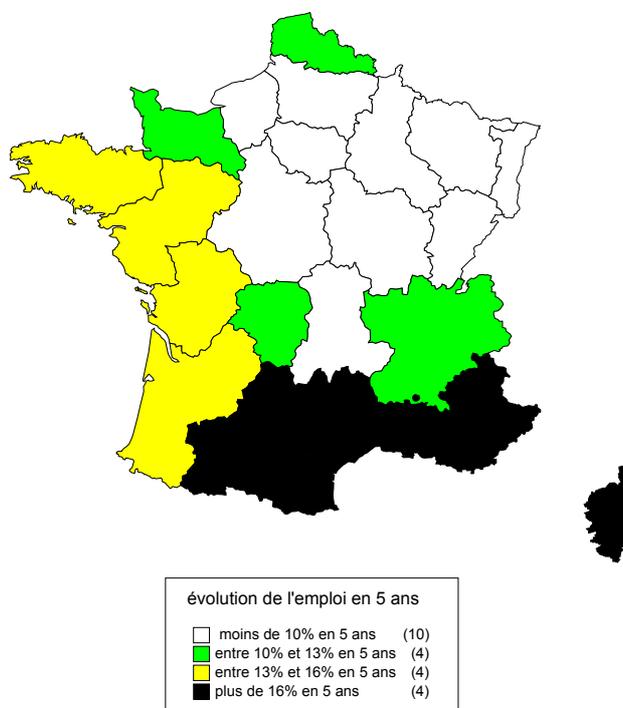
Quatre autres régions ont connu une croissance de l'emploi proche de la moyenne nationale, comprise entre 11 % et 12 % en cinq ans :

- Limousin 11 %
- Basse-Normandie 11,1 %
- Rhône-Alpes 11,1 %
- Nord-Pas-de-Calais 11,9 %

Enfin, 10 régions ont connu une croissance de l'emploi inférieure à 10 % en cinq ans.

- Champagne-Ardenne 7,3 %
- Picardie 7,6 %
- Bourgogne 7,9 %
- Haute-Normandie 7,9 %
- Franche-Comté 8,3 %
- Centre 8,4 %
- Lorraine 8,6 %
- Auvergne 9 %
- Alsace 9,2 %
- Ile-de-France 9,6 %

Evolutions régionales de l'emploi de 1998 à 2002 (5 ans)



Les grandes évolutions structurelles de ces dernières décennies, marquées par la mondialisation et la financiarisation de l'économie, la persistance d'un taux de chômage élevé, l'émergence des nouvelles technologies, ont bouleversé l'environnement et le visage du travail. Certaines tendances à l'œuvre qui découlent de ces évolutions structurelles, comme la démultiplication des formes d'emploi ou l'aspiration à un renouvellement des modes d'articulation entre les différentes sphères et temps de vie, se sont particulièrement renforcées ces dernières années².

Les enquêtes montrent ainsi que l'évolution du contenu du travail, depuis les années 1990, se caractérise par une production croissante de capital immatériel lié à la connaissance, par plus d'autonomie et de mobilité dans le travail et par une interpénétration du travail dans la vie professionnelle et dans la vie privée.

Le temps consacré au travail va diminuant mais il s'accompagne à la fois d'une plus grande instabilité (modulation des horaires, périodes de chômage, temps de formation...), et d'une intensification notable (amplification des contraintes de rythme, travail plus abstrait, plus exigeant et multidimensionnel).

Parallèlement à cette autonomie ascendante, les responsabilités se sont accrues et certains déplorent que l'intensification du travail entraîne une baisse de la qualité des relations au sein de l'entreprise. En outre la montée de la charge mentale, facteur de stress, peut parfois, et de plus en plus souvent, se poursuivre hors des limites spatiales et temporelles du travail ; les TIC (et notamment les ordinateurs portables et connexions en réseau) ont permis de brouiller les frontières entre temps de travail et autres temps sociaux.

Si le travail occupe toujours une valeur centrale dans nos sociétés, d'autres valeurs ont émergé et le souhait d'équilibrer son investissement professionnel par d'autres activités est de plus en plus prégnant. La nature de la vie au travail devrait donc chercher à prendre en compte cette aspiration.

Les contrats à durée déterminée et l'intérim sont des formes d'emploi particulières qui ont connu un essor très important de 1985 à 1995. Cette tendance s'est toutefois ralentie à la fin des années 1990. L'intérim et les CDD ont ensuite décliné entre mars 2000 et mars 2002. L'intérim continue à diminuer entre le premier trimestre 2002 et le premier trimestre 2003, alors que le nombre de CDD augmente légèrement.

Les statuts particuliers d'emploi

	1982	1998	1999	2000	2001	2002	Evol. 2003 T1/ 2002T1
Intérim	330 200	405 000	438 000	540 000	605 000	514 000	-4,9 %
CDD*	311 700	890 000	877 000	959 000	929 000	897 000	+1 %

* non compris les dispositifs de la politique d'emplois

Sources : Insee enquêtes emploi

² Rapport du CES de juillet 2003 « la place du travail »

La proportion des salariés travaillant à temps partiel représentait 11,9 % des emplois en 1990. Avec l'instauration d'une mesure d'exonération de charges pour l'emploi à temps partiel, elle a connu une augmentation jusqu'aux années 1998-1999. Elle s'est ensuite stabilisée et elle connaît même une légère diminution. Cette évolution renvoie aux inflexions des politiques publiques, favorisant depuis 1996 la réduction collective de la durée du travail.

Proportion d'actifs occupés à temps partiel (%)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Evol 2003T1/ 2002T1
Hommes	5,4	5,6	5,5	5,4	5	5,1	+0,1 pt
Femmes	30,8	31,6	31,6	31	30,4	29,7	-0,6 pts
2 sexes	16,6	17,1	17,2	16,9	16,4	16,2	-0,1 pt

Source : Insee enquêtes emploi

c) Choc démographique et emploi à l'horizon 2010

Le nombre de départs annuels à la retraite va, en France, passer de 480 000 personnes en moyenne par an, entre 2000 et 2005, à 650 000, entre 2005 et 2010. A l'horizon 2010, ce choc démographique résultant de l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du baby boom aura un impact sur le marché du travail. Les travaux du Commissariat général du Plan³ précisent cet impact.

Selon le scénario tendanciel de l'INSEE, la population totale de la France va continuer de croître au-delà de 2020, mais au prix d'un vieillissement : la part des 65 ans et plus dans cette population, qui était de 13,9 % en 1990 et de 16 % en 2000, passera à 17 % en 2010 et à 21 % en 2020. Parallèlement, la part des 20-64 ans, qui était de 58,3 % en 1990 et de 58,4 % en 2000, montera à 59,2 % en 2010, puis commencera à décliner après 2015 pour tomber à 56,5 % en 2020. Enfin, la part des moins de 20 ans, qui recule depuis 1990, continuera de diminuer pour passer de 28 % en 1990 à 24 % en 2010 et à 22 % en 2025.

La population active, elle, devrait continuer de s'accroître de 130 000 personnes par an en moyenne jusqu'en 2006. A partir de cette date, en revanche, elle reculera lentement, au rythme de -20 000 personnes en moyenne par an. Ce retournement démographique serait toutefois différé de deux ou trois ans, avec des conditions socio-économiques plus favorables (taux de chômage à 5,5 %, hausse du taux d'activité des 55-65 ans, doublement des flux migratoires, progression du taux d'activité des femmes).

La France se distingue de la plupart des pays de l'OCDE par des taux d'emploi particulièrement faibles en début et en fin de carrière. Relever ces taux sera un objectif prioritaire dans la prochaine décennie.

³ Avenirs des métiers, décembre 2002 : Rapport du groupe du commissariat général au plan présidé par Claude Seibel

Du côté des jeunes, le gisement d'emploi semble modeste tant la demande de formation reste forte. Seul le développement de l'alternance pourrait doper légèrement le taux d'activité juvénile.

Taux d'emploi des 55-64 ans

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Evol 2003T1/ 2002T1
hommes	38,4 %	37,9 %	38,9 %	38,4 %	41,4 %	44,2 %	+0,9 pts
femmes	28,9 %	28,3 %	29,6 %	30,2 %	31,8 %	34,6 %	+2,3 pts
2 sexes	33,6 %	33,0 %	34,2 %	34,2 %	36,5 %	39,3 %	+1,6 pts

Source : Insee enquêtes emploi

Pour les travailleurs âgés, en revanche, la ressource en emploi semble plus appréciable. Mais cela exige d'inverser la tendance lourde qui joue en faveur d'un retrait précoce du marché du travail des 55-65 ans. Inverser cette tendance implique une révision à la baisse de tous les dispositifs, publics ou privés, de retrait des seniors (préretraites, dispense de recherche d'emploi accordée aux chômeurs âgés...), un effort des employeurs pour redéfinir des organisations du travail et des modes de gestion des ressources humaines qui fassent leur place aux travailleurs âgés, une mobilisation des partenaires sociaux et des pouvoirs publics pour développer la formation tout au long de la vie et favoriser l'émergence de formations qualifiantes (validation des acquis de l'expérience).

Enfin, du côté des chômeurs, le vivier d'emplois est évidemment considérable. Mobiliser cette ressource exige des actions d'accompagnement, notamment de formation. L'effort devrait porter en priorité sur les travailleurs de plus de quarante ans qui retrouvent difficilement un emploi en cas de chômage et sur ceux dont les qualifications ne sont pas adaptées aux demandes du marché du travail.

L'évolution de l'emploi dans la prochaine décennie devrait être très différenciée selon les métiers. Ceux-ci seront également diversement affectés par l'augmentation des départs en retraite.

L'emploi très qualifié devrait croître très fortement dans les domaines de la recherche, de l'informatique et de la communication, par ailleurs peu affectés par les départs en retraite. D'autres secteurs devraient connaître à la fois une vive croissance de l'emploi et d'importants départs en retraite : services aux particuliers, commerce, hôtellerie - restauration, transports, gestion, santé. L'industrie et la construction enregistreront une faible croissance de l'emploi. Les banques, les assurances, une partie de la fonction publique, l'éducation nationale, qui ont connu un fort développement dans les années 1970, ont des effectifs vieillissants et seront fortement affectés par l'augmentation du nombre des retraités. Enfin, dans l'agriculture et les industries légères (textile, habillement, bois), le repli des effectifs devrait se poursuivre.

Quoi qu'il en soit, avec la baisse de la population active, tous les secteurs d'activité vont se retrouver en concurrence pour le recrutement de la main-d'œuvre, en particulier celui des

jeunes diplômés. Certains d'entre eux (industrie, bâtiment, hôtellerie-restauration) ont déjà connu des difficultés de recrutement dans la période 1998-2001. Ils risquent d'être confrontés à une réelle pénurie de main-d'œuvre dans la prochaine décennie s'ils n'améliorent pas sensiblement leur image et leur attractivité, notamment en proposant de meilleures conditions de travail à leurs salariés.

d) Après avoir atteint son point bas au printemps 2001, le chômage augmente légèrement

De l'été 1997 au printemps 2001, le taux de chômage a connu une diminution continue très significative. Il est passé de 12,7 % à 8,6 %, soit plus de 4 points de baisse. Il s'est ensuite orienté à la hausse. Le taux de chômage était de 8,8 % fin 2001, de 9,3 % fin 2002, il s'élève à 9,6 % fin septembre 2003 et l'Insee prévoit qu'il continuerait à augmenter jusqu'à 9,9 % d'ici la fin de l'année 2003.

Le motif d'entrée au chômage suite à un licenciement économique ou individuel a connu de 1999 à 2000 un niveau relativement faible. Il ne représentait alors que légèrement moins de 16 % des entrées au chômage. Ce taux a fortement augmenté en 2001 et il se situait à près de 18,5 % au début de l'année 2002. Depuis la mi-2002, ce taux diminue à nouveau et il est de l'ordre de 16 % mi-2003.

Pendant la phase d'amélioration du marché du travail, les hommes et les femmes avaient bénéficié autant de la baisse du chômage (-3,5 points en quatre ans pour les hommes comme pour les femmes). Pour les jeunes, l'évolution avait été encore plus favorable (-11,7 points en 4 ans). Ce sont **les hommes et les jeunes** qui ont été les plus rapidement touchés par l'inversion de l'évolution du chômage. Le taux de chômage des hommes est passé de 7 % à son point bas au printemps 2001 à 8,8 % fin septembre 2003, soit une hausse de 1,6 points en deux ans. Dans le même temps, le taux de chômage des femmes a continué à baisser, jusqu'à atteindre 10 % au printemps 2002. Il est de 10,8 % fin septembre 2003. Même si l'écart se réduit, le taux de chômage des hommes reste donc toutefois inférieur à celui des femmes.

Le taux de chômage des jeunes, qui avait culminé à plus de 29 % début 1997, a diminué de plus de 11 points en quatre ans pour atteindre 17,7 % début 2001. Il a ensuite commencé à croître et il atteint, fin septembre 2003, 21,2 % augmentant de 1,6 points en 12 mois. Le taux de chômage des jeunes hommes augmente alors que celui des jeunes femmes est relativement stable et l'écart entre les sexes diminue. Ainsi, fin septembre 2003, le taux de chômage des jeunes hommes est de 21,1 % (+2,5 % en 12 mois) contre 21,3 % (+0,4 en 12 mois) pour les jeunes femmes.

Les non qualifiés ont également bénéficié de l'amélioration du marché du travail. Leur taux de chômage, surtout pour les plus jeunes d'entre eux, reste toutefois très élevé. Ainsi, alors qu'ils constituent plus du tiers des demandeurs d'emploi, les personnes sans aucun diplôme connaissent, en 2002, un taux de chômage de 14,1 %. Chez les jeunes, plus de

30 % des demandeurs d'emploi n'ont aucun diplôme et cette catégorie connaît un taux de chômage de 31,7 % contre 20,2 % pour l'ensemble des jeunes.

Evolution du taux de chômage des non qualifiés (%)

	1998	1999	2000	2001	2002
BEPC seul	12,6	13,1	11,9	11,1	10,4
Aucun diplôme ou CEP	17,4	17,9	16,2	14,1	14,1
Total	11,8	11,8	10	8,8	8,9

Source : Insee enquête emploi

Le chômage des étrangers connaît une évolution similaire à celles de l'ensemble du chômage. Il a même continué à diminuer légèrement entre 2001 et 2002 alors que le taux de chômage des français augmentait.

Evolution du taux de chômage des étrangers (%)

	1998	1999	2000	2001	2002
Français	11,1	11	9,4	8,1	8,3
Ressortissants de CEE	10,2	10,4	9,5	7,1	7,4
Etrangers hors CEE	31,4	30,3	27,7	25,5	25,1
Ensemble des étrangers	23,7	22,9	20,8	18,6	18,4

Source : Insee enquête emploi

Le **chômage de longue durée** a connu son plus bas niveau à l'automne 2001. Il est resté relativement stable jusqu'au premier semestre 2002 puis a connu une augmentation depuis. Il y a, fin septembre 2003, 718 100 demandeurs d'emploi de plus d'un an d'ancienneté (DEM de catégorie 1), ce qui correspond à une augmentation de 8 % en 12 mois.

Nous avons constaté (cf. tableau ci-dessous) en 2001 une forte évolution du nombre de demandeurs d'emploi ayant entre 0 et un an d'ancienneté alors que les catégories de plus longue ancienneté continuaient à connaître une baisse. Ensuite, en 2002, c'est la catégorie des personnes ayant entre 1 et 2 ans d'ancienneté qui a connu une évolution très dynamique. Ce phénomène mécanique est directement lié à l'écoulement des cohortes de demandeurs d'emploi. Il aura un impact en 2003 et 2004 sur l'évolution du chômage de longue durée et, en particulier, sur l'évolution du chômage de très longue durée (plus de deux ans d'ancienneté).

**Evolution du chômage selon l'ancienneté.
Demandeurs d'emploi fin de mois de catégorie 1 (DEM 1)**

	Moins d'un an	1 à 2 ans	2 à 3 ans	3 ans ou plus	Ensemble CLD
Evolution en 2000	-11,4 %	-23,2 %	-30,0 %	-23,5 %	-24,9 %
Evolution en 2001	8,1 %	-3,3 %	-13,4 %	-19,2 %	-9,5 %
Evolution en 2002	5,4 %	12,1 %	0,1 %	-14,8 %	3,5 %

Source : Dares ANPE

La proportion des **demandeurs d'emploi indemnisés** par le régime d'assurance chômage était légèrement inférieur à 42 % en 1998 et en 1999. Elle est passée à 43 % en 2000 puis a fortement augmenté en 2001(48,2 %) et en 2002 (52,1 %). Depuis 2001, le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés par le régime d'assurance chômage a donc augmenté plus fortement que le nombre de chômeurs. Les personnes qui se retrouvent au chômage après la fin d'une période où le marché du travail était dynamique sont plus souvent des individus qui ont des références à l'emploi fortes. Ils ont donc accumulé des droits à indemnisation importants, autant dans leurs montants que dans leurs durées. Il est donc naturel de voir augmenter le taux de couverture des demandeurs d'emploi au moment de la dégradation de la situation économique. Le caractère pro-cyclique du régime d'assurance chômage revêt une ampleur significative.

A partir de 2003, les conditions d'accès aux différentes filières d'indemnisation ont été durcies et les durées d'indemnisation, en particulier pour les plus âgés, ont été réduites. Pourtant, le nombre de demandeurs d'emplois indemnisés continue à croître (+7,7 % d'août 2002 à août 2003) et il augmente plus vite que le nombre de demandeurs d'emploi. Ainsi la proportion de demandeurs d'emplois indemnisés a augmenté de 2,3 points, d'août 2002 à août 2003, passant de 52,2 % à 54,4 %. Ce taux de couverture devrait cependant diminuer à partir de 2004, compte tenu des importantes diminutions des durées de droit à l'allocation chômage qui seront appliquées (l'Unédic prévoit un taux de couverture de 45,3 % en 2004).

e) L'insertion professionnelle des jeunes est rythmée par la conjoncture⁴

775 000 jeunes sont sortis de formation initiale en 2001 en France métropolitaine. Depuis 1997, le nombre de sortants reste quasiment stable, à un niveau élevé si l'on se réfère aux deux dernières décennies. Pourtant, les sortants du système éducatif sont issus de générations moins nombreuses ces dernières années, car le ralentissement de la natalité, survenu après 1974, s'est répercuté de 1992 à 1996 sur les effectifs d'ensemble des générations auxquelles ils appartiennent. Cette divergence entre l'évolution des flux de sortants et celle des effectifs d'ensemble des jeunes concernés provient **de l'arrêt de l'allongement des études.**

⁴ 1 cf. Premières synthèses n°07.1 février 2003, Bref Cereq n° 181 décembre 2001

La « rétention » dans l'appareil de formation a pris fin en 1997, lorsque la durée des études a cessé de progresser. Depuis, les sortants de formation initiale sont à peu près aussi nombreux que l'ensemble des jeunes du même âge. Au cours des prochaines années, **la faible natalité des deux dernières décennies** limitera le volume des effectifs d'ensemble des jeunes sortants – moins de 740 000 vers 2015. Les sortants de formation initiale pourraient donc être un peu moins nombreux.

Après une élévation importante **du niveau d'étude des sortants de formation initiale**, la seule évolution significative, depuis 1996, est la progression des sorties de fin de CAP ou de BEP au détriment de celles de classe terminale (niveau IV). Cette progression est liée principalement au regain, à partir de 1993, des seconds cycles professionnels, au détriment des cycles généraux et technologiques. De surcroît, les conditions d'insertion, relativement bonnes en 2000, ont pu inciter les diplômés des BEP à prendre un emploi sans achever leur baccalauréat professionnel (la fréquence de sortie des élèves de première année est en hausse de + 1,5 points), ce qui amplifie légèrement le mouvement. Le nombre de jeunes sortant sans qualification a fortement diminué au cours des 3 dernières décennies. Aujourd'hui, ce flux est relativement stable depuis plusieurs années et il se situe autour de 60 000 par an en 2001.

Le nombre de jeunes occupant un emploi l'année suivant la fin de leurs études, qui avait beaucoup progressé de mars 1996 (42 % des sortants) à mars 2001 (67 %), dans une période caractérisée par des créations d'emploi massives, a cessé d'augmenter en mars 2002. A cette date, 66 % des sortants de 2001 occupent un emploi : 13 % travaillaient déjà dans la même entreprise un an auparavant tout en poursuivant leurs études, et 53 % sont de nouveaux embauchés.

Un à quatre ans après la sortie de l'école, la part des jeunes occupant un emploi a progressé à tous les niveaux de diplôme de 1997 à 2001. Les jeunes âgés de moins de 26 ans ont également vu leurs conditions d'emploi s'améliorer rapidement.

Le travail à temps partiel « contraint » a rapidement reculé à partir de 1997, et la baisse s'est poursuivie entre 2001 et 2002. Pour les jeunes hommes, le temps partiel contraint s'est stabilisé en mars 2002, représentant 4 % des emplois contre 8 % en 1997.

Avec la confirmation de la reprise, à la fin des années 1990, la part des contrats temporaires dans les recrutements a diminué. Cette baisse s'est poursuivie pour les jeunes les plus récemment sortis de l'école, mais à un rythme ralenti. En mars 2002, ces contrats représentent pour eux 44 % des embauches, contre 34 % pour les plus anciens. La fréquence des contrats temporaires varie du simple au double selon le diplôme : 6 embauches sur 10 pour les peu diplômés, contre moins de 3 sur 10 pour les diplômés du supérieur long.

Le taux de chômage des jeunes est très variable selon **le niveau de diplôme**. Le tableau ci-dessous montre que pour les diplômés le taux de chômage peut varier du simple au double selon la phase du cycle économique considérée. En revanche, les jeunes les moins diplômés, pour lesquels les taux de chômage restent constamment très élevés, sont moins

sensibles aux mouvements conjoncturels. De 2001 à 2002, le taux de chômage des moins diplômés n'a pas augmenté et c'est sur les publics de niveau CAP, bac et plus que s'est concentrée la hausse du chômage.

Taux de chômage des jeunes selon leur diplôme

	Mars 1992	Mars 1997	Mars 2001	Mars 2002	Volume en mars 2002
Diplôme supérieur	7,20 %	14,60 %	7,30 %	14,60 %	12 700 (2,7 %)
Bac + 2	9,10 %	18,80 %	8,70 %	12,90 %	35 000 (7,5 %)
Bac, brevet professionnel	16,20 %	24,60 %	13,50 %	15,40 %	87 400 (18,9 %)
CAP BEP	18,70 %	26,80 %	16,40 %	18,50 %	123 900 (26,7 %)
BEPC seul	23,50 %	28,10 %	24,80 %	24,40 %	60 700 (13,1 %)
Aucun diplôme ou CEP	32,80 %	38,80 %	33,10 %	31,20 %	143 900 (31 %)
Total	20,80 %	28,10 %	18,70 %	20,20 %	464 200 (100 %)

Source : Insee enquêtes emploi

Il apparaît que les évolutions de la situation des jeunes sont surtout rythmées par la conjoncture. Ces évolutions structurelles semblent jouer un rôle beaucoup plus lent et d'ampleur plus limitée. L'enquête « génération 98 » menée par le Cereq permet, par comparaison avec la précédente enquête réalisée auprès des sortants de formation initiale en 1992, de **préciser à qui a profité l'embellie économique.**

Globalement, les jeunes de la Génération 98 ont passé 74 % de leurs trois premières années de vie active (hors service national) en emploi, contre seulement 66 % pour ceux de la Génération 92. Mais l'ampleur de cette progression du temps travaillé est très variable selon le niveau et le domaine de formation. Les diplômés de l'enseignement supérieur long et les titulaires d'un BTS ou d'un DUT – de spécialités industrielles comme tertiaires – semblent avoir tout particulièrement bénéficié de l'embellie économique. Même si leur situation s'est améliorée, les jeunes sortis du système scolaire sans aucun diplôme ont, en revanche, toujours un cheminement professionnel difficile : ils ont passé à peine plus de la moitié de leurs trois premières années de vie active en emploi. De même, l'horizon professionnel des titulaires d'un CAP ou BEP tertiaire – qui sont en grande majorité des jeunes filles – s'est peu éclairci par rapport à celui de leurs homologues issus de spécialités industrielles ou des bacheliers.

Globalement, la part du temps passé au chômage pendant les trois premières années de vie active a fortement diminué : elle est passée de 23 % pour la Génération 92 à 15 % pour la Génération 98. Mais, derrière cette diminution, on observe de fortes disparités selon le niveau de formation ; disparités qui sont aussi particulièrement nettes lorsqu'on analyse les taux de chômage au bout de trois années de vie active. Ainsi, les diplômés de l'enseignement supérieur ont vu leur taux de chômage, déjà relativement bas, diminuer

fortement d'une génération à l'autre. En revanche, le taux de chômage des jeunes sans diplôme – bien qu'en baisse lui aussi – reste tout de même de 24 %. De plus, leur taux de chômage de longue durée a bien moins fortement diminué. Par exemple, la proportion de filles non diplômées qui, trois ans après la fin de leurs études, sont au chômage depuis plus d'un an, passe seulement de 22 % pour la génération 92 à 20 % pour la génération 98.

Dans l'ensemble, l'accès au marché du travail s'est amélioré entre les deux générations. Mais les disparités par niveaux de formation se sont accentuées. La reprise économique n'a que peu profité aux jeunes qui connaissaient déjà les plus grandes difficultés d'insertion. A contrario, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, dont l'entrée dans la vie active était beaucoup moins problématique, en ont bénéficié pleinement. Il semble donc que la croissance ne saurait suffire, à elle seule, à gommer de manière significative le handicap que représente le manque de formation dans un contexte où le niveau général de formation des jeunes s'élève.

f) La situation des femmes n'est pas homogène

L'activité professionnelle des femmes continue de progresser. En 2002, 122 000 actives supplémentaires contre 117 000 actifs supplémentaires ont rejoint le marché du travail. Les femmes représentent désormais 45,9 % des actifs.

Leur taux d'activité dans la tranche d'âge de 25-49 ans a atteint 79 % (contre 94,7 % pour les hommes). Si l'activité des femmes de moins de 25 ans est stationnaire, celle des femmes de plus de 50 ans augmente, tirant à la hausse les taux d'activité de l'ensemble de cette classe d'âge, dans laquelle les femmes du baby boom sont à la fois plus nombreuses et plus actives que leurs aînées.

En mars 2002, le **taux d'emploi** des personnes de plus de 15 ans était de 50 % soit 57,3 % pour les hommes et 43,8 % pour les femmes (contre respectivement 57,4 % et 43,1 % en 2001).

Ce taux d'emploi est, chaque année, moins fortement corrélé avec le nombre d'enfants :

- avec un enfant le taux d'emploi est de 57,9 %,
- avec deux enfants le taux d'emploi est de 55,8 %,
- avec trois enfants le taux d'emploi est de 41,6 % (34,1 % si l'un d'entre eux a moins de trois ans),
- ce taux ne chute de manière très sensible qu'à l'arrivée du quatrième enfant, le taux est alors de 28,5 %. (données 2001).

Dans son rapport de novembre 2002, le groupe du Commissariat général du Plan travaillant sur la **prospectivité des métiers pour 2010** souligne « De 1990 à 2000, l'emploi féminin s'est accru de près de 9 % contre seulement 3 % pour l'emploi total. Cela a résulté de deux facteurs : le positionnement des femmes sur les métiers où l'emploi a le mieux résisté que dans les métiers à dominante masculine et la poursuite de la féminisation de certains

métiers. Dans la décennie qui vient, les mêmes facteurs pourraient être à l'œuvreSi la tendance à la féminisation se poursuivait, le différentiel de croissance entre l'emploi des femmes et l'emploi total pourrait doubler (soit 6 points de plus). Cela suggère qu'encourager l'accès des femmes à ces professions pour lesquelles des tensions sont prévisibles dans les années à venir pourrait être, précisément et opportunément, une réponse à ces tensions »

Le temps partiel et le sous emploi continuent de reculer. En rupture par rapport à la tendance observée jusqu'en 1999, le recul du recours au temps partiel se confirme en 2002 : 16,2 % des personnes travaillent à temps partiel en mars 2002 contre 17,2 % en janvier 1999 date jusqu'à laquelle le temps partiel n'avait cessé d'augmenter. Il diminue chez les femmes, passant de 30,4 % à 29,7 %, il augmente un peu chez les hommes pour s'établir à 5,1 %.

Le temps partiel contraint recule aussi : 31,6 % des personnes qui travaillent à temps partiel souhaiteraient travailler davantage : 39,1 % pour les hommes et 30 % pour les femmes (pour mémoire, ces taux étaient de 51,7 % pour les hommes et 36,7 % pour les femmes en 1997).

Les études qualitatives concernant le temps partiel des femmes et, notamment, le temps partiel imposé par l'entreprise, apportent un éclairage complémentaire : les conditions d'emploi, d'organisation du travail sont plus mauvaises pour les salariées dont le temps partiel a été imposé à l'embauche. Les salariées concernées sont plus jeunes, moins diplômées, occupent des emplois peu qualifiés et sont dans le secteur privé. 6/10 souhaitent travailler davantage et 29 % cherchent un autre emploi. 40 % ont un statut précaire (11 % à 16 % pour les autres). Pour 41 % d'entre elles, le revenu global de la famille est inférieur à 1524,50 euros (13 % pour les temps partiels choisis en raison des enfants et 19 % pour les temps complets).

Plusieurs explications permettent d'analyser la **différence sexuée face à l'augmentation du chômage** (+100 000 demandeurs d'emploi au cours des 12 derniers mois pour les hommes contre +60 000 pour les femmes).

La diminution de l'industrie et de l'intérim, secteurs essentiellement masculins, n'explique toutefois pas la moitié de cette différence hommes-femmes. Le développement des services à la personne, secteur plus féminin, peut aussi apporter une explication. Il est également possible que les meilleures performances scolaires des femmes puissent constituer aujourd'hui un atout comparatif important pour elles dans un marché du travail dégradé. Enfin, le taux de flexion plus important des femmes conduit plus celles-ci que les hommes à se retirer du marché du travail en période d'augmentation du chômage.

L'enquête « génération 98 » nous montre que **le niveau de diplôme différencie très fortement l'insertion professionnelle des jeunes filles**. Parmi les diplômés, la répartition des femmes entre emploi, chômage, formation et inactivité est très comparable à celle des hommes. Elle est, en revanche, très différente pour les jeunes filles peu diplômées sortant de l'enseignement secondaire : 83 % des jeunes hommes sont en emploi contre 70 % des

jeunes femmes. Celles-ci sont plus nombreuses au chômage (+5 points), inactives (+5 points) ou en formation (+3 points) au terme de leurs premières années de vie active.

Situation des jeunes trois ans après la fin de leurs études, taux de chômage

	Hommes	Femmes
Non qualifié	25 %	39 %
CAP BEP non diplômé, 2 ^{nde} , 1 ^{ère}	15 %	30 %
CAP BEP	9 %	20 %
Bac, non diplômé	9 %	18 %
Bac +1 ou +2, non diplômé	8 %	12 %
Bac+2	4 %	5 %
2 ^{ème} cycle	7 %	7 %
3 ^{ème} cycle grandes écoles	9 %	13 %

Source : Cereq Génération 98

Globalement, les hommes perçoivent, lors de la première embauche, des salaires médians supérieurs de 11 % à ceux des femmes. Cet écart s'accroît au cours des trois premières années de vie active pour atteindre 13 %.

En 2000⁵, un homme salarié perçoit, en moyenne, un salaire mensuel net supérieur de 25 % à celui d'une femme. Cet écart moyen est stable depuis plusieurs années après une importante diminution sur une longue période (il était supérieur à 30 % il y a dix ans). Plus les salaires sont élevés, plus les écarts s'accroissent (de 8 % pour le premier décile à 32,2 % pour le neuvième décile).

En neutralisant l'impact de la nature des emplois occupés, des conditions d'accès à l'emploi et des trajectoires différenciées des hommes et des femmes, l'écart salarial était estimé à 7 % en défaveur des femmes en 1998⁶.

Les données de décembre 2002 font apparaître que les femmes demeurent majoritaires, et leur part progresse encore, dans les entrées en contrats aidés du secteur non marchand : 64,1 % des CES, 62,9 % des CEC, 59,5 % des SIFE collectifs.

Les femmes demeurent, en revanche, minoritaires dans les dispositifs les plus proches de l'emploi classique, mais leur part y progresse sensiblement : pour les CIE la part des femmes est de 42,7 % (contre 38,7 % les deux années précédentes), pour les SAE, la part des femmes ne cesse de progresser jusqu'à atteindre 49,9 %.

Dans les mesures qui concernent les jeunes, en 2000, à l'exception notable du contrat d'apprentissage (29,4 % de femmes) et pour des raisons liées aux filières professionnelles concernées, la situation paraît plus équilibrée : contrat de qualification (47,3 %), TRACE (52 %) NSEJ (52,3 %).

⁵ TEF INSEE 2002/2003

⁶ « Emploi et salaires : les inégalités entre femmes et hommes en mars 1998 » *Premières Synthèses* 99-08 N-32.2

Cependant, il importe d'observer aussi les sorties vers l'emploi de ces dispositifs.

Il ressort des données issues du panel de la DARES⁷ que, au printemps 2002, 27 mois après leur sortie de mesure, pour les CES, les contrats de qualification, les SIFE, et les CIE, à l'instar de ce que l'on observe sur le marché du travail, l'insertion dans l'emploi ordinaire est plus difficile pour les femmes.

En mesurant l'effet du passage par la mesure pour les hommes et les femmes (comparaison entre les bénéficiaires et la population témoin), on observe que le bénéfice est plus grand pour les hommes :

Effet du passage par une mesure

Mesure	Ensemble	Hommes	Femmes
CIE	+17,2	+18,4	+16,1
SIFE	+ 7,2	+9,2	+5,7
CES	+11,2	+12,7	+10,2

Lecture : Pour le CIE, le passage par la mesure augmente les chances d'accès à l'emploi ordinaire ou aidé de 17,2 points pour l'ensemble des bénéficiaires, de 18,4 points pour les hommes et de 16,1 points pour les femmes.

Pour le programme TRACE, alors que les jeunes femmes constituent 52 % des entrants, en 2001, leurs chances de sortie vers l'emploi sont inférieures à celles des hommes (46 % contre 52 %)⁸.

⁷ « Les bénéficiaires des politiques de l'emploi : des parcours sensibles aux mouvements conjoncturels de l'économie » *Premières Informations Premières synthèses* décembre 2002 n°52.3

⁸ « Un jeune sur deux en emploi à la sortie du dispositif TRACE » *Premières Informations Premières synthèses* août 2002 n°34-1

I.2. 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 2002 sont de l'ordre de 20 % pour la Guyane, 30 % pour la Guadeloupe, 32 % pour la Martinique et 38 % pour la Réunion.

Naturellement certaines catégories y sont encore plus défavorisées : les jeunes connaissent un taux de chômage de 58% à la Réunion et en Martinique ; les non diplômés ont un taux de chômage de 48 % 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 relations qui peut devenir handicapant.

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.

DEUXIEME PARTIE :

PRINCIPES ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES

DEUXIEME PARTIE : PRINCIPES ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Les principes et orientations stratégiques qui ont prévalu lors du premier appel à propositions constitueront également les fondamentaux de la deuxième période du programme.

II.1 - Le principe de partenariat

Le principe de partenariat constitue la clef de voûte de l'Initiative communautaire EQUAL. Son respect conditionne la réussite des projets, l'ancrage d'EQUAL sur le terrain, son impact politique et la diffusion 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 (PDD).

Le partenariat de développement, défini à l'article 11 de la communication de la Commission sur EQUAL en date du 13/10/99, et confirmé par la dernière communication en date du 30/12/2003, est le pivot de l'Initiative EQUAL. Il doit 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 » (APDD) doit le décrire dans toutes ses dimensions (articles 20 à 36 de la première communication de la Commission), notamment organisationnelles et financières.

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 doit 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 met généralement en œuvre un projet correspondant à une problématique globale commune à plusieurs territoires ou à l'ensemble du territoire français. Ce projet répond 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 doivent 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'a pas, en général, vocation à se pérenniser. Sa structuration et son mode de fonctionnement doivent être souples, évolutifs dans le temps.

D'une façon générale, le partenariat de développement désigne une de ses composantes, nommée « tête de liste » ou contractant, pour contractualiser avec l'autorité de gestion, c'est à dire le Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, dans le but de recevoir les fonds et de les redistribuer en fonction de ce qui a été prévu dans le protocole d'accord du PDD et en fonction du niveau d'avancement du projet. La tête de liste doit 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 définit les relations entre l'autorité de gestion, la tête de liste et chacun des membres du partenariat de développement.

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*".

Ce principe « d'empowerment » ou de « participation active », autre principe clé d'EQUAL avec l'innovation, l'égalité de chances entre les hommes et les femmes, la transnationalité et la capitalisation, recouvre deux notions. Il fait référence, d'une part, à une approche ou un processus permettant à tous les acteurs, à tous les niveaux, de s'impliquer et de participer d'une manière active à une action. D'autre part, il s'entend comme l'approche à adopter envers les personnes victimes de discrimination. En effet, il s'agit de les associer à toutes les étapes de la mise en œuvre du partenariat de développement, afin qu'ils puissent participer et bénéficier au mieux des actions dont ils font l'objet.

La dimension du partenariat est ajustée à la nature, aux conditions et modalités des actions proposées pour résoudre le problème posé. En fonction de ces données, le PDD comprend des acteurs fort divers tels que entreprises, collectivités territoriales, organismes de conseil et de formation continue voire initiale dans certains cas, partenaires sociaux, associations, partenaires publics ou parapublics, organisations professionnelles. Afin de ne pas complexifier le fonctionnement du partenariat de développement, il est recommandé de limiter le nombre de partenaires, à au maximum une dizaine.

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

En conséquence, si le fondement et l'impact potentiel du partenariat de développement doivent 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 résident aussi dans la nature et la combinaison d'actions ouvertes sur plusieurs problématiques interdépendantes.

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

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

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 sont, 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 diffusion, dans la mesure où ils peuvent en être un des vecteurs potentiels de base.

Par ailleurs, une attention toute particulière est 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 peuvent notamment, occuper une place active - tête de liste ou co-contractant - pour certains projets les concernant plus particulièrement.

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

Par ailleurs, certains d'entre eux peuvent 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.

En relation avec les nouvelles 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 du deuxième appel à propositions d'EQUAL sera largement déconcentrée. Environ 90 % de l'enveloppe prévue pour les Actions 1, 2 et 3, hors Objectif 1, sera répartie entre les régions. Dans ces conditions, les futurs PDD seront majoritairement instruits en régions. Seuls, les partenariats réunissant plusieurs partenaires de compétence nationale et dont le champ d'action est national ont vocation à être traités au niveau 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 envisagé, pour chacune des Actions 1 et 2 du deuxième appel à propositions, chaque région est dotée d'une enveloppe fondée sur ses données économiques et sociales et sur les résultats du précédent appel à propositions. Afin de favoriser les régions les plus dynamiques, des réajustements d'enveloppes régionales pourront être effectués. 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 et de leurs ajustements éventuels, une réserve financière pourra être constituée au niveau national pour permettre d'abonder encore les régions particulièrement performantes. Alimentée par des abandons de projets ou des sous-réalisations, cette réserve financière pourra aussi permettre un élargissement des PDD au cours de la réalisation de leur projet. Ce renforcement doit être motivé par un besoin complémentaire, non identifiable à l'origine du projet, et impératif pour assurer une meilleure fin. Dans le cadre de cette procédure de renforcement et afin de pouvoir optimiser les effets de la procédure, les projets du premier appel à propositions pourront prolonger la durée de leurs Actions 2 jusqu'à 48 mois. Un avenant à la convention-Cadre en cours viendra acter l'utilisation de cette possibilité.

Ainsi que pour le premier appel, 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 fait selon les mêmes dispositions que les Actions 1 et 2 et à partir d'un recensement progressif des besoins régulés par le Comité National de Suivi.

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

Le principe de partenariat s'applique également au niveau de **la coopération transnationale** (article 27 et article 8 des communications C(1999) 476 et C (2003)

840 de la Commission). La transnationalité constitue la raison d'être d'un projet dans EQUAL. A ce titre, elle doit être un facteur effectif de valeur ajoutée et contribuer à améliorer la réponse, la solution au problème que les PDD proposent de résoudre. Dans cette perspective, en terme de contenus, la transnationalité peut reposer sur des transferts de démarches ou de produits, sur des mobilités de publics cibles, sur des réalisations conjointes qui apporteront un plus observable et quantifiable.

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

La structuration de la transnationalité s'opèrera de la façon suivante : un partenariat de développement français doit 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 peut 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 qu' EQUAL continue de jouer pleinement son rôle de laboratoire d'élaboration et de promotion de nouvelles modalités de mise en œuvre des politiques de l'emploi, la coopération étroite qui s'était établie entre les États membres, les partenaires sociaux et la Commission lors du premier appel à propositions devra s'amplifier pour le deuxième. Il s'agit de mieux exploiter le potentiel d'impact de l'Initiative sur le Plan National d'Action pour l'Emploi, sur la Stratégie européenne pour l'emploi, sur les perspectives de coopération transnationale d'une Europe forte de vingt cinq membres.

Le programme de travail de cette coopération (examens thématiques, évaluation périodique, forums de discussion, etc.) et ses modalités s'inscriront dans le cadre de la coopération transnationale et de ses réseaux thématiques évoqués dans la communication de la Commission du 30.12.2003.

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, l'autorité de gestion s'engage à encourager, organiser et soutenir le travail des PDD appelés à participer aux actions au niveau européen⁹.

Ainsi, la mise en œuvre d'EQUAL doit 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.

⁹ Les frais de déplacement de participation et de séjour occasionnés par la participation des PDD à des actions au niveau européen sont considérés comme des dépenses éligibles quel que soit le niveau d'avancement des projets.

II.2 - La concentration

Comme pour le premier appel à propositions, il appartient à l'Etat membre en accord avec la Commission de déterminer les champs pertinents sur lesquels la programmation des crédits intervient 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 des Plans nationaux d'actions pour l'emploi et pour l'inclusion qui lui sont corrélés, 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. Le bilan du premier appel atteste de son exigüité. Plus de 60% des projets admissibles en Action 2 ont vu leur budget réduit. Aussi pour ce deuxième appel et encore plus que pour le premier, 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 diffusion, cette orientation renforce les principes de visibilité et de plus value.

II.3 - La valeur ajoutée

Compte tenu des résultats du premier appel à propositions, mais aussi de la dimension relativement réduite de l'enveloppe EQUAL pour le deuxième, l'optimisation de la deuxième phase 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. En vue du deuxième appel, comme pour le premier, 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.
- une utilisation de l'aide du FSE dans EQUAL qui permet, 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 est 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 permet de regrouper autour du FSE différentes contributions pour 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 sont 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 est 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 ne peuvent être considérées comme des facteurs novateurs.

En aucun cas un projet ne peut être considéré comme innovant parce qu'il rassemble un partenariat multiple ou parce qu'il est transnational. L'innovation est examinée sur les autres dimensions du projet. Elle peut 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 envisagés, les perspectives de diffusion des résultats escomptés...

Cependant, cette dimension innovante du projet doit 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 diffusion, mise en place des phases de réalisation du projet, périodes tests, mode de conduite des actions...), le projet doit 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 diffusion.

II.4 - L'égalité des chances 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 la stratégie européenne pour l'emploi 2003-2006, la ligne directrice numéro 6 est entièrement consacrée à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. En écho à la stratégie européenne, le Plan national d'action pour l'emploi et le plan national pour l'inclusion opérationnalisent l'égalité des chances. La charte nationale de l'égalité et la mise en place du réseau PARITE « Promotion des Actions et Renforcement des Initiatives qui Tissent l'Egalité » vont encadrer et dynamiser les actions conduites en faveur de l'égalité dans ce cadre.

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 précise l'obligation d'intégrer concrètement dans les projets le principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Les modalités techniques du deuxième appel à propositions devraient permettre de renforcer l'intégration des projets et de vérifier le respect de cette obligation. Les candidatures aux Action I et II intégreront cette obligation et les opérateurs décriront de façon opérationnelle les modalités de prise en compte. L'instruction des dossiers évaluera systématiquement cet aspect.

Enfin, les bilans annuels ou de fin de projet devront permettre de vérifier les réalisations effectives dans ce domaine. Le bilan final contribuera à renseigner au bout de trois années de vie du projet les indicateurs d'impact de la priorité.

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, doit 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 constitue moins de 5% du total des interventions publiques dans les domaines concernés.

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 diffusion et sur la mise en évidence de la valeur ajoutée apportée par l'Initiative, et en amont, sur le caractère judicieux et le bon équilibre des thèmes sur lesquels porte l'intervention.

Ce principe de visibilité, qui a guidé la mise en œuvre du premier appel et les projets qui en sont issus, doit rester une valeur et une exigence forte du deuxième appel.

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 situe en amont des processus de droit commun en faveur des demandeurs d'emploi et ceux qui sont victimes de discrimination en relation avec le marché du travail.

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. Cette perspective figurait parmi l'un des objectifs du premier appel à propositions. On peut considérer celui-ci comme totalement atteint si on constate que les thèmes des travailleurs vieillissants et de l'articulation des temps de vie sont proposés pour être intégrés dans la deuxième phase de l'objectif 3.

De ce fait, et pour le deuxième appel à propositions, une attention toute particulière sera portée aux problématiques prioritaires, aux modalités de mise en œuvre et à l'évaluation de l'Initiative sur des sujets comme le contrat d'insertion dans la vie sociale, le revenu minimum d'activité, le contrat de professionnalisation, la deuxième partie de carrière. De la même façon, compte tenu de la valeur territorialisée de l'Objectif 2, voire de l'Objectif 1, les dynamiques locales, la structuration et la mise en œuvre des partenariats de développement, peuvent être porteuses d'enseignements pour l'optimisation du volet ressources humaines de ces programmes.

Lors de la période 2004-2006, à l'instar de ce qui s'est fait en 2000-2003, 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 seront régulièrement informés.

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

En matière de mise en œuvre des projets, les deux communications de la Commission et notamment celle du 30/12/2003 prévoient une démarche progressive depuis la phase d'émergence jusqu'aux activités de capitalisation et de diffusion. Ces dernières ne sont pas directement intégrées aux projets dès leur démarrage mais elles doivent donner lieu, en temps opportun, à de véritables dispositifs de repérage des résultats les plus remarquables, de synthèse des produits, de déploiement opérationnel des bonnes pratiques.

En tirant les leçons du premier appel à propositions, il convient, pour le deuxième, 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 pédagogiques favorisant la qualité des projets.

L'Action 1¹⁰ (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. Le bilan du premier appel a très largement conforté l'intérêt de cette Action 1 en encourageant son renforcement.

En terme de durée, cette Action ne devra pas, en général, excéder 10 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 diffusion.

L'Action 2¹¹ (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.

Pour mieux prendre en compte un démarrage parfois tardif et les renforcements intervenus en 2003, les projets Action 2 du premier appel pourront proroger, par voie d'avenant, leur durée jusqu'à 48 mois.

Comme pour les projets du premier appel, la mise en œuvre de l'Action 2 doit intégrer les caractéristiques d'une conduite optimale d'un processus novateur, expérimental et partenarial. Le pilotage du projet peut être assuré par une instance ad hoc constituée des principaux acteurs du partenariat de développement. Au-delà

¹⁰ Voir page 119 pour des informations complémentaires

¹¹ Voir page 125 pour des informations complémentaires

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 doit 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, a 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.

Elément essentiel de l'impact du programme, l'Action 3¹² (voir chapitre IV mise en œuvre opérationnelle) doit, à partir des résultats des Actions 1 et 2, être le véritable moyen de capitaliser et diffuser 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.

Dans cette perspective, elle comprend :

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

Celle-ci concerne 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 couvre également les fonctionnalités de l'Action 1 (structuration des PDD et recherche de partenariats, facilitation de l'ingénierie des projets...) et constitue 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 a 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.

¹² Voir page 128 pour des informations complémentaires

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

En continuité avec les orientations et les pratiques qui ont prévalu dans la période 2000-2003, la stratégie du processus de capitalisation et de diffusion, dont les acteurs de base sont les PDD, s'oriente selon trois modes dynamiques :

- un processus descendant : à partir d'un thème donné, les autorités nationales, voire régionales définissent un champ de capitalisation et de diffusion 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 : à 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 ce cadre, le rôle de l'assistance technique est fondamental. Outre l'appui en amont pour définir les thèmes de capitalisation, puis le travail auprès des PDD, elle doit, ici, concourir à assurer techniquement la cohérence du processus, contribuer à optimiser son impact en suggérant les meilleures dispositions stratégiques de diffusion, 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 est mis à profit pour générer des économies d'échelle, toucher le plus grand nombre de bénéficiaires et augmenter ainsi l'impact du programme.

II.8 – L’animation du programme au cours de la période 2004-2008

Au cours de la période 2004-2008, la stratégie d’encadrement et d’animation du programme continuera à s’appuyer 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 suivi¹³ (voir composition et rôle dans la quatrième partie) donne chaque année son avis sur les orientations annuelles du plan d’animation, de capitalisation et de diffusion des résultats.

Cet élargissement du champ habituel du Comité de suivi permet 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 sélection¹⁴ (voir quatrième partie sur la mise en œuvre) pour les projets régionaux et le Comité national de sélection pour les projets nationaux, sont 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.

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 est :

- le facilitateur de la qualité des projets conçus, puis développés dans EQUAL,
- 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,
- le catalyseur des activités régionales, nationales et européennes de capitalisation.

d) Un accompagnement et une gamme d’outils en mesure de garantir la qualité des projets et du programme

¹³ Voir page 109 pour des informations complémentaires

¹⁴ Voir page 118 pour des informations complémentaires

- Chaque projet, quelque soit son niveau d'avancement et son origine (nationale ou régionale) pourra être conseillé et guidé individuellement. Des regroupements géographiques ou thématiques de projets pourront être organisés pour favoriser les échanges, les pratiques de mutualisation, l'enrichissement individuel et collectif...
- Les outils conçus lors du premier appel à propositions (guides du candidat, de la transnationalité, de la propriété intellectuelle, de gestion du projet...) seront réactualisés en vue du deuxième appel à propositions.
- L'animation du programme, outre le travail spécifique à l'Action 3, comprendra des réunions thématiques de projets communs aux deux appels à propositions, une animation spécifique au réseau d'assistance technique et des réunions régulières des autorités de gestion déléguées.

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 du deuxième appel à propositions EQUAL en France s'inscrivent dans une double perspective :

- respect des principes de visibilité, de concentration, de recherche d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, 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.

De plus, conformément à l'article 14 (999/476) et aux articles 71 et 7.2 (2003/840) des communications de la Commission relatives 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, l'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. C'est entre autres le cas des gens du voyage et des victimes de trafics humains qui bénéficient de cet aspect transverse au delà d'actions spécifiques.

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 modes 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 chacune des lignes directrices de la SEE et des thèmes inscrits dans la communication de la Commission du 30 décembre 2003 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 97,38 M euros de FSE, soit 31,8 % de l'enveloppe globale hors assistance technique.

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 »

Le thème A pour la France se déclinera en deux mesures, la 1-1 pour la métropole et la 1-2 pour les zones de l'Objectif 1. Pour ces mesures, l'intervention du FSE s'inscrit dans les lignes directrices 1,7,6 et 10 de la SEE.

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 de l'Objectif 1. Pour ces mesures, l'intervention du FSE s'inscrit dans les lignes directrices 7 et 6 de la SEE

AXE PRIORITAIRE 2 : DEVELOPPER L'ESPRIT D'ENTREPRISE

La dotation indicative pour l'axe prioritaire 2 est de 61,22 Meuros de FSE, soit 20 % de l'enveloppe globale hors assistance technique.

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 de l'Objectif 1. Pour ces mesures, l'intervention du FSE s'inscrit dans les lignes directrices 1,2,6,10 de la SEE ainsi que les objectifs correspondant 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 de l'Objectif 1. Pour ces mesures, l'intervention du FSE s'inscrit dans les lignes directrices 2,6,7 et 10 de la SEE.

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

La dotation indicative pour l'axe prioritaire 3 est de 91,83 Meuros de FSE, soit 30% de l'enveloppe globale hors assistance technique.

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, dans le cadre d'une véritable gestion des âges . »

Le thème E pour la France se déclinera en deux mesures, la 3-1 pour la métropole et la 3-2 pour les zones de l'Objectif 1. Pour ces mesures, l'intervention du FSE s'inscrit dans les lignes directrices 5, 6, et 7 de la SEE.

THEME F, adaptation des salariés et des entreprises

« Favoriser le redéploiement économique de savoir-faire traditionnels, relevant du patrimoine professionnel, valoriser les territoires à partir de ces savoir-faire traditionnels pour sauvegarder des emplois, ou en créer, notamment dans les secteurs confrontés à des pénuries de main d'œuvre qualifiée.

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 2,3,4,5,6,7,8 et 10 de la SEE.

AXE PRIORITAIRE 4 : RENFORCER LES POLITIQUES D'EGALITE DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La dotation indicative pour l'axe prioritaire 4 est de 48,97 Meuros de FSE, soit 16 % de l'enveloppe globale hors assistance technique.

THEME G, Articulation des temps de vie

« 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 6,7, et 10 de la SEE.

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 son impact réel.

AXE PRIORITAIRE 5 : DEMANDEURS D'ASILE ET LUTTE CONTRE LE TRAFIC D'ÊTRES HUMAINS

La dotation indicative pour l'axe prioritaire 5 est de 6,69 Meuros de FSE, soit 2,2 % de l'enveloppe globale hors assistance technique.

« 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 et 5.2 pour les zones d'objectif 1.

Pour cette mesure, l'intervention du FSE s'inscrit dans les lignes directrices 6 et 7 de la SEE.

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 deux sous mesures présentées dans un chapitre spécifique.

La dotation indicative pour l'axe prioritaire 6 est de 19,5 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 sociale et professionnelle et le maintien dans l'emploi des publics les plus en difficulté sur le marché du travail

A) CONTEXTE ET DONNEES STRATEGIQUES

La qualité et l'efficacité des processus permettant une insertion professionnelle réussie, notamment pour les publics les plus fragilisés et les plus éloignés de l'emploi, repose en grande partie sur la capacité des structures et des entreprises intervenant dans les parcours d'insertion, à prendre en compte de manière concomitante un ensemble de facteurs, tous indispensables à la réussite d'un projet d'insertion. Il s'avère en effet de plus en plus opérant, dans les processus d'insertion de travailler, non plus dans une logique cloisonnée, mais dans une logique de prise en compte globale des facteurs qui agissent comme des freins à l'insertion ou des facteurs d'exclusion.

Les expériences menées dans le cadre des initiatives précédentes montrent que les publics en voie de marginalisation ou d'exclusion cumulent en effet les handicaps les empêchant d'accéder ou de se maintenir durablement dans l'emploi. Ces handicaps relèvent aussi bien des domaines sociaux, techniques, technologiques ou culturels, et leur interdépendance est telle qu'il devient illusoire de garantir l'insertion sur la base du traitement d'un seul de ces facteurs. Les approches globales s'avèrent ainsi de plus en plus nécessaires pour répondre de manière efficace aux difficultés multiples rencontrées par les publics en grande difficulté.

Les logiques de prise en charge globale des personnes et de conception intégrée des dispositifs d'insertion sont, dans un contexte de fragilité croissante et de marginalisation de certains groupes sociaux, un des axes majeurs de réflexion et d'innovation sur lesquels doivent œuvrer les partenariats de développement.

B) FINALITES ET CARACTERISTIQUES DU THEME A

Dans le cadre du thème A d'EQUAL, l'intervention du Fonds Social Européen a pour objectif de soutenir les partenariats de développement qui visent à expérimenter et à développer la prise en compte croisée des facteurs limitant ou empêchant l'insertion sociale et professionnelle des personnes les plus en difficulté, ou leur maintien durable dans l'emploi.

Les publics visés prioritairement sont ceux qui cumulent les handicaps :

- les chômeurs de longue durée,
- les personnes handicapées, qu'elles soient ou non dans l'emploi,
- les détenus ou sortants de prison,

- les publics faiblement qualifiés et en difficulté face aux technologies de l'information et de la communication,
- les publics jeunes de moins de 25 ans, demandeurs d'emploi et sortis du système scolaire sans diplôme et sans qualification professionnelle,
- les salariés faiblement qualifiés, fragilisés dans leur emploi compte tenu de l'évolution des emplois et des qualifications,
- les bénéficiaires de minima sociaux,
- les femmes faiblement qualifiées à la recherche d'un premier emploi ou d'une reprise d'emploi après une interruption de leur vie professionnelle pour raisons familiales ou suite à des violences domestiques.

Les partenariats de développement devront s'attacher à préciser cette approche globale en repérant les difficultés susceptibles de freiner l'insertion sociale et professionnelle et en y apportant des réponses appropriées et innovantes.

Il s'agira notamment de promouvoir cette approche dans la mise en œuvre et le suivi de parcours les plus cohérents possibles en fonction des difficultés repérées et explicitées.

Les objectifs suivants devront caractériser les projets relevant du thème A :

- mise en réseau et/ou professionnalisation des acteurs entrant le processus d'insertion sociale et professionnelle et de qualification des plus défavorisés,
- développement pour les populations les plus fragilisées, de l'accès à l'information, à la formation, aux services, aux moyens et outils individuels ou collectifs susceptibles de mieux qualifier leur parcours d'insertion sociale et professionnelle,
- mise au point de nouveaux outils, services ou produits à valeur pédagogique effective pour ces publics ou susceptibles de pallier les handicaps qui constituent des obstacles dans des situations professionnelles particulières,
- favoriser l'accès aux technologies de l'information et de la communication, susceptibles d'être un obstacle pour l'insertion sociale et professionnelle des publics en difficulté, ou en vue du maintien durable dans l'emploi de salariés fragilisés par l'utilisation de ces technologies.

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

Pourront recevoir un appui du FSE dans le cadre d'EQUAL, les PDD ayant pour objet général de mieux prendre en compte les personnes dans leur globalité dans les processus d'insertion sociale et professionnelle et de maintien dans l'emploi des publics les plus défavorisés. Ces PDD devront coopérer avec au moins un PDD d'un autre état membre de l'Union également retenu dans EQUAL.

Les actions types suivantes pourront être retenues :

- sensibilisation, mise en réseau et/ou contribution à la professionnalisation des acteurs impliqués dans les processus d'insertion et de qualification (*aide aux systèmes*)
- développement de l'accès à l'information et l'orientation grâce à une meilleure connaissance des publics (*aide aux systèmes*)
- suivi des parcours depuis le repérage des publics jusqu'à leur insertion dans l'emploi (*aide aux systèmes*)
- individualisation des parcours, implication des bénéficiaires dans la progression de son parcours (*aide aux personnes*)
- développement de la pédagogie de projet (*aide aux systèmes*) et notamment dans le domaine des 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 les objectifs d'insertion sociale et professionnelle
- développement des compétences transverses ou comportementales (*aide aux personnes*). Dans un environnement social et professionnel fortement innervé d'outils communicants, il apparaît que les qualités comportementales (responsabilité, autonomie, prise d'initiative, travail en équipe, écoute, évaluation et auto-évaluation, esprit de décision ...) ont un rôle prépondérant pour garantir l'insertion et l'employabilité. Il est donc fondamental de favoriser le développement de ces compétences transversales auprès de publics qui en sont souvent démunis.
- pallier certains handicaps physiques et rendre plus accessibles certains emplois aux personnes handicapées (*aide aux personnes*)
- développement de pratiques pédagogiques fondées sur la mobilité virtuelle (*aide aux personnes*) afin de redynamiser leurs capacités d'insertion sociale et professionnelle
- développement d'actions de formation innovantes et spécifiques aux publics en difficulté en vue de leur permettre d'acquérir les compétences indispensables pour leur insertion sociale et professionnelle (*aide aux personnes*)
- accompagnement par des opérations pilotes à haute valeur ajoutée de l'adaptation des compétences des travailleurs faiblement qualifiés et fragilisés dans leur emploi, éventuellement du fait d'un environnement de plus en plus innervé d'outils communicants (*aide aux personnes*).
- mieux prendre en compte dans les régions enclavées les besoins spécifiques des publics en grande difficulté (*aide aux systèmes*). Il convient dans ce contexte, de bien prendre en compte les besoins d'un public de plus en plus en difficulté dans ces zones et leur offrir dans les collectifs d'actions, des opérations bien adaptées à leurs besoins.

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

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 et la xénophobie

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.

Des publics particulièrement discriminés

Quelque soit leur origine ethnique ou l'appellation que l'on choisit de leur donner, les *Roms, tziganes, gitans, Sintis, manouches* ou *gens du voyage*, sont présents dans l'ensemble des Etats de l'Union. En France, on recense entre 280 000 et 340 000 personnes appartenant aux différentes communautés tziganes. Du fait de leur situation sociale, économique et culturelle, les tziganes sont particulièrement touchés par les mécanismes d'exclusion et victimes de discrimination sur le marché du travail. Une majorité de ces populations a un très faible niveau de qualification et, faute de pouvoir entrer dans un dispositif de formation ou d'insertion, se retrouve le plus souvent sous le statut de bénéficiaire du RMI (Revenu Minimum d'Insertion). Le mode de vie en grande partie non-sédentaire des *gens du voyage* constitue la principale difficulté d'accès aux dispositifs qualifiants, de même qu'il leur interdit le plus souvent d'exercer une profession, alors que beaucoup possèdent un réel savoir faire.

La communication 2003/840 de la Commission européenne sur le second tour de l'Initiative EQUAL prend en compte, du fait de l'élargissement de l'Europe, l'importance numérique de ces publics.

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 » « ceux qui parlent une autre langue » ou tout simplement ceux qui viennent d'une autre région.

Entre 1990 et 2002, le niveau de chômage des étrangers est passé de 16.8% à 18.4%, alors que le taux d'actifs étranger a augmenté de 4.8%. Enfin, 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 36.6% (chômeurs BIT enquête emploi mars 2002).

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 plus de 6% de la population active).

On constate parmi les personnes les plus en difficulté (chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI et de minima sociaux) une sur-représentation 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 du premier appel montre la nécessité de traiter conjointement la question du racisme et de la xénophobie en faisant 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 »,

- des opérations de sensibilisation d'explication de valorisation du « droit à la différence » que celle-ci soit de race ou de culture.

Une priorité gouvernementale

Depuis plusieurs années, la lutte contre les discriminations est une priorité gouvernementale

Diverses actions ont ainsi été menées notamment :

- La création et la mise en place en janvier 1999 des Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC), dont le but est d'aider les jeunes issus de l'immigration à trouver leur place dans la société française et de combattre toutes les formes de discriminations.
- Une table ronde associant l'Etat et les partenaires sociaux a, en mai 1999, débouché sur l'adoption de la « Déclaration de Grenelle » qui dénonce toutes les formes de discriminations raciales dans le monde du travail.
- La création, en septembre 1999, du Groupe d'Etude sur les Discriminations (GED), devenu en octobre 2000 le Groupe d'Etudes et de Lutte contre les Discrimination qui a pour objectifs de faire connaître les processus discriminatoires et d'éclairer la mise en œuvre et la conduite des actions de lutte contre les discriminations.
- La création, en mars 2000 d'un numéro d'appel gratuit, pour les personnes témoins ou victimes de discrimination raciale : le 114, et le traitement local des signalements reçus est confié aux CODAC.

En 2000, deux directives du Conseil de l'Union Européenne et un programme d'action communautaire de lutte contre les discriminations sont adoptés L'ensemble a constitué ce que l'on a appelé le "paquet antidiscrimination".

La première directive fut adoptée en juin 2000, elle "a pour objet d'établir un cadre pour lutter contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique".

La seconde directive fut adoptée en novembre 2000, elle « a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail ».

Le programme d'action communautaire "de lutte contre toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle", a été adopté pour la

période 2001-2006 et se déroule sous forme d'une série d'appels d'offre et de subventions proposée à l'ensemble des acteurs européens.

Les directives demandent aux Etats membres de l'Union européenne d'intégrer pour 2003, dans leur fonctionnement intérieur, les règles qu'elles posent.

Cela fut réalisé par la France dans le cadre de la loi relative à la lutte contre les discriminations votée le 16 novembre 2001.

Ce texte modifie considérablement le Code du travail (extension du domaine de la discrimination prohibée ; nouvelle répartition de la charge de la preuve ; droit d'agir en justice des syndicats et des associations ; pouvoirs d'enquête élargis de l'inspection du travail...), les textes relatifs aux droits et obligations des fonctionnaires (liste des causes de discrimination complétée ; sanctions disciplinaires à l'égard des auteurs...) ainsi que le Code pénal (extension du domaine de la discrimination prohibée à l'accès au stage ; liste des causes de discrimination complétée). D'autre part la-loi inscrit le dispositif 114-CODAC dans un cadre législatif.

La loi de modernisation sociale votée le 17 janvier 2002 renforce l'arsenal juridique en vigueur et traite de la discrimination en l'étendant à l'accès au logement et au harcèlement moral. Elle reconnaît la discrimination directe et indirecte et le partage de la charge de la preuve et certaines des règles précisées dans la loi peuvent trouver une application sur le marché du travail.

En 2003 le Plan National d'Action pour l'Emploi (PNAE) pour la période 2003 / 2005 prend en compte cette préoccupation avec une ligne directrice spécifique n°7 : « promouvoir l'intégration et lutter contre les discriminations des personnes défavorisées sur le marché du travail »

La nouvelle politique d'intégration et de lutte contre les discriminations a été présentée par le gouvernement à l'occasion de la réunion du comité interministériel à l'intégration le 10 avril 2003.

Ce comité a défini un programme de 55 mesures structuré autour de 3 axes :

- organiser l'accueil des nouveaux arrivants avec la création d'un contrat d'accueil et d'intégration passé entre l'Etat et chaque immigrant et qui vise à faciliter l'accès à l'emploi,
- renforcer les programmes de promotion sociale et professionnelle en mettant notamment l'accent sur l'apprentissage de la langue française, le parrainage vers l'emploi, la création d'activités....,
- renforcer les outils existants et développer de nouveaux moyens pour prévenir et lutter plus efficacement contre les discriminations.

La circulaire du 5 février 2004 adressée aux préfets donne aux CODAC une nouvelle mission de relais des décisions du comité interministériel à l'intégration. Le rôle d'impulsion des CODAC dans la lutte contre les discriminations est réaffirmé dans le cadre notamment des actions de prévention et de sensibilisation.

Enfin, la création d'une Haute Autorité administrative indépendante de lutte contre les discriminations et pour l'égalité est prévue pour la fin de l'année 2004. Cette future Autorité, envisagée dans le rapport Stasi remis le 16 février 2004 au Premier ministre, sera chargée de défendre toutes les personnes discriminées pour leur race, handicap, âge, orientation sexuelle ou religieuse. Elle disposera de pouvoirs d'intervention étendus, notamment la possibilité de saisir la justice et de bénéficier de moyens d'investigation auprès de l'administration et des personnes privées. Elle sera aussi une force de propositions auprès des pouvoirs publics, d'études et de recherches sur le sujet.

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 poursuivent 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, notamment aux immigrés et intégrer le principe d'une « égalité de traitement » dans l'accès à la formation et sur le marché de l'emploi. Les acteurs veilleront à intégrer la dimension de "l'empowerment", afin de renforcer la confiance en soi, l'autonomie et la motivation des personnes discriminées et impulser de nouvelles modalités d'intervention sur une logique de co-production entre acteurs et bénéficiaires (nouveau positionnement des bénéficiaires à la fois acteurs dans le projet global mais aussi force de propositions).

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.

- **Organiser des actions spécifiques en direction des gens du voyage**

La mise en place de larges partenariats locaux ou nationaux, d'approches globales et coordonnées entre tous les acteurs (milieu associatif, structures d'insertion et d'accompagnement social, organismes de formation, administrations locales, collectivités territoriales ...) devrait permettre l'accompagnement d'actions luttant contre les discriminations dont sont trop souvent victimes les gens du voyage en matière d'accueil des non sédentaires, logement, santé, formation et emploi....

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 seront, dans la mesure du possible impliqués dans ces actions. Sur la base d'une égalité de traitement, l'accent sera mis sur la plus-value qu'apporte la diversité culturelle des salariés au niveau de la gestion des ressources humaines et de l'organisation du travail (*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 discrimination 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) Concernant les gens du voyage, les actions spécifiques pourront contribuer aux objectifs suivants :
 - Médiation et accompagnement social
 - Créer ou renforcer les conditions de négociation entre les acteurs (collectivités locales et territoriales, milieu associatif, organismes sociaux et familles tziganes), sur le modèle des dispositifs déjà expérimentés avec succès dans différents Etats membres dont la France, dans le cadre de précédents projets européens.
 - Emploi, formation
 - Création d'entreprises d'insertion spécifiques et/ou coopératives permettant aux Roms/tziganes de s'intégrer progressivement dans le monde du travail.
 - Promouvoir les approches interactives et motivantes qui favorisent la créativité. Soutenir les démarches de pédagogie alternative se centrant sur la motivation et favorisant un rapport positif à l'apprentissage.
 - Soutenir la formation continue des formateurs et tuteurs à mieux appréhender la problématique particulière de ces populations, en vue de résoudre la question de l'accessibilité à la formation.
 - Logement et conditions de vie
 - Mettre en place des formations adaptées, en particulier dans les métiers du bâtiment, dans le but de créer les conditions favorables aux projets d'auto-construction de logements par les Roms eux-mêmes.

Sur ce dernier point, des actions conjointes menées au niveau transnational devront être encouragées avec des projets innovants en la matière conduits en Europe centrale et orientale (Pologne, Hongrie, Slovaquie...).

- 11) Promouvoir la responsabilité sociale des entreprises par rapport à la prévention et la lutte contre les discriminations raciales.
- 12) Mise en œuvre de toute action type autre que les types précédents ou de toutes combinaisons d'actions innovantes, à valeur expérimentale et susceptibles de concourir à l'objectif général de la mesure.

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 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

F) 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

III.3 - Thème C : Création d'entreprises

Favoriser la création et la reprise 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 ou reprendre une entreprise existante (notamment artisanale) 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'entreprises ou la reprise par les chômeurs et améliorer les dispositifs de lutte contre les exclusions. Les contraintes fortes qui pèsent sur les marchés de l'emploi ont entraîné la multiplication d'initiatives locales, parfois relayées dans des réseaux nationaux, voire européens. Aux dispositifs déjà existants et 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 ajoutées de nouvelles mesures comme le contrat d'insertion dans la vie sociale, la simplification des démarches administratives pour les créateurs...

Mais un certain nombre de difficultés demeure 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 ou de reprise 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 des chances entre les femmes et les hommes n'est pas entièrement pris en compte. Notons par exemple que, les "femmes entrepreneuses" sont deux fois et demi moins nombreuses que les hommes et que la prise en compte des spécificités de leur démarche reste marginale dans les réseaux d'accompagnement et de financement.

- l'isolement qui guette les personnes victimes de discrimination risque d'être renforcé par le fait de devenir créateur ou créatrice 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/créatrices.

Les formes de soutien collectif, 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 ou la reprise 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 ou à la reprise 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, aux personnes handicapées et aux demandeurs d'emploi de plus de 45 ans.
- Favoriser la mise en réseau d'acteurs en situation de détecter, notamment parmi les publics victimes de discriminations, des porteurs de projets de création ou de reprise d'entreprises afin de mettre en relation 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 ou de la reprise 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, les personnes handicapées et les travailleurs ayant une longue expérience professionnelle.
- Identifier les pratiques et les outils pertinents pour créer, au niveau des territoires, un environnement favorable à la création ou à la reprise d'entreprise, notamment de micro-entreprises. Pour cela, la sensibilisation des élus et des responsables économiques locaux et leur participation active dans des stratégies de développement économique fondée sur la reconnaissance de la richesse économique, sociale et humaine des micro-entreprises ou des entreprises artisanales sera encouragée.

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 personnes handicapées, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans, les jeunes sans emploi ou faiblement qualifiés et 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 », y compris par des moyens d'ingénierie financière, 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, les 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 et des créatrices

- par des activités de préparation des actions
- par des activités de sensibilisation des élus et responsables économiques locaux

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 émergeant 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 personnes handicapées, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans, 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/créatrice 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/créatrices ou repreneurs, la mise en place de pools d'expertises locaux ou régionaux implantés en un seul lieu, la mise en réseau des créateurs/créatrices...Le regroupement au sein de collectifs de créateurs/créatrices 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 ou à la reprise 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, salariés de plus de 45 ans, 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 type 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 ou de reprise et leur dispositif d'accompagnement, les dimensions plurielles et collectives de l'aide à l'émergence et de l'appui aux créateurs/créatrices ou repreneurs, 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 ou de reprise d'entreprises pour les publics en difficultés sur le marché du travail. Elle permettra également de

repérer et de transférer des pratiques de sensibilisation, communication et formation des acteurs au développement de l'esprit d'entreprise. Elle permettra, enfin, 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

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 du premier appel à propositions ont montré les conditions fondamentales qui doivent être réunies pour réussir un développement territorial citoyen :

- « 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 et libèrent 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 un 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, répond aux caractéristiques de l'économie solidaire, repose très largement sur l'intelligence du « faire ensemble ». Par économie sociale la Commission Européenne entend les organisations qui n'appartiennent ni à la sphère publique, ni au monde de l'entreprise privée (les coopératives, les mutuelles, les associations, les fondations). Toutefois l'économie solidaire est plus large, on peut l'entendre comme « un mode de gestion du territoire qui a pour vocation de favoriser la coopération des différentes économies et des différents acteurs dans le but de contribuer simultanément à la création d'activités et au lien social. Dans cette conception, l'économie solidaire a pour vocation de s'appliquer à tous les secteurs économiques et d'accroître l'efficacité de tous les types d'économie (économie marchande, non marchande et non monétaire) au niveau local »¹⁵. A ce titre, l'économie solidaire en mettant en place des services d'intérêt collectif peut être le vecteur d'une redynamisation de l'économie des territoires. En effet, on peut entendre l'économie solidaire comme « pôles de l'économie solidaire, autour de la notion du développement local et de la solidarisation d'acteurs divers pour dynamiser un territoire ».¹⁶

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'engagent dans le processus de développement »¹⁷ 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.

En effet, si la nature et la qualité des services offerts correspondent au plus près des besoins des personnes et impliquent l'ensemble des habitants y compris les personnes menacées de discrimination, alors 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, ...)

¹⁵ A. M. Alcolea économiste-chercheur, laboratoire de recherche sur les économies locales, Dunkerque.

¹⁶ Benoît Cassier, Jean-Marc Clerc, Danièle Demoustier, Damien Rousselière, « L'entreprise collective : Unité et diversité de l'économie sociale et solidaire », Equipe de Socio-Economie Associative et Coopérative, Institut d'Etudes Politiques de Grenoble.

¹⁷ Id 1

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, notamment les acteurs de l'économie sociale et solidaire à créer ou à encourager une dynamique dans le territoire. Dans un double souci de cohésion économique et sociale, les personnes victimes de discriminations doivent absolument être parties prenantes de cette dynamique.

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 de développement de l'économie sociale et solidaire et 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, qui ne se substitue pas aux services 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.

Ces services se caractérisent par leur utilité sociale : ils doivent apporter au territoire des « bénéfices économiques et sociaux collectifs »¹⁸.

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

¹⁸ David Vallat et Cyrille Ferraton, « Economie sociale et solidaire en Rhône Alpes : financement et accompagnement de projets ».

et/ou faiblement qualifiés, les personnes handicapées, 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 (composés en priorité d'organismes relevant de l'économie sociale et solidaire) 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 (y compris par des moyens d'ingénierie financière, fonds de garantie par exemple) ou toutes combinaisons d'actions innovantes, à valeur expérimentale et susceptible de concourir à l'objectif général de la mesure.

Une attention toute particulière sera apportée à la mise en place de ce type de services d'intérêt collectif sous forme de SCIC.¹⁹

Les dimensions innovantes du projet s'apprécient, entre autres, à partir de l'inscription du projet dans l'économie sociale, de l'utilité sociale de l'action, 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).

¹⁹ Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif : De forme privée et d'intérêt public, la Scic est une nouvelle forme d'entreprise coopérative qui permet d'associer celles et ceux qui, salariés, usagers, bénévoles, collectivités territoriales ou tous autres partenaires, veulent agir ensemble dans un même projet de développement local.

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, dans le cadre d'une véritable « gestion des âges ».

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.

Il s'agit notamment de remédier à la situation défavorable et discriminante particulièrement préoccupante à laquelle 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 et 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.

- La mobilisation autour des salariés âgés est d'autant plus cruciale que la réforme des retraites a acté l'allongement de la durée de l'activité professionnelle, rendue nécessaire par les perspectives démographiques.

Dans un contexte où l'Union européenne et les Etats membres ont marqué leur volonté de développer une politique active de l'emploi, des besoins non pourvus en compétences persistent 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 requestionner, 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 pénuries de main d'œuvre qualifiée, dans certains secteurs d'activité, qui coexistent avec l'accroissement du chômage sont autant de facteurs favorables pour s'interroger sur 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.

Le premier appel à propositions a permis de sélectionner une trentaine de projets traitant de la gestion des âges. Les expérimentations de ces projets portent essentiellement sur :

- des adaptations des organisations du travail pour faciliter la gestion des âges dans les entreprises ou dans un bassin d'activité,
- les liens intergénérationnels dans les situations de travail,
- les modes de traitements pédagogiques adaptés à la formation des travailleurs expérimentés,
- l'évolution des capacités physiques et intellectuelles tout au long de la vie professionnelle et leur adaptation face aux pertes de moyens

L'intérêt des premiers résultats de ces projets et l'actualité des questions de la gestion des âges ont favorisé l'intégration de cette problématique dans le cadre du DOCUP Objectif 3 en tant que priorité transversale.

Le deuxième appel à projets EQUAL va permettre d'enrichir et de déployer de nouvelles expérimentations dans ce domaine.

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.

Pour que la tranche des 25/35 ans ne rencontre pas, dans quelques années, la situation vécue, aujourd'hui, par leurs aînés, cette approche « réactive » doit être complétée par une approche « préventive », prenant en compte les enjeux notamment en termes de formation, de chaque tranche d'âge (les jeunes, les travailleurs à mi-parcours professionnel et les seniors) dans la double perspective de la prévention de l'exclusion des seniors et du renforcement des liens intergénérationnels : il s'agit, dans ce cas, de mettre en place une véritable gestion des âges.

Or, cette problématique est à peine émergente dans les pratiques des entreprises et par voie de conséquence insuffisamment traitée à ce jour par l'appareil de formation et de conseil. Ainsi, ce champ pourrait être exploré dans plusieurs directions convergentes : le lien intergénérationnel, les parcours et trajectoires professionnelles, la reconnaissance de l'expérience et la validation des acquis professionnels, la santé au travail, l'adaptation des conditions de travail, les implications des nouvelles formes d'organisation du travail, les enjeux de l'accès aux technologies de l'information et de la communication, les conséquences des rythmes, des temps et de la pénibilité du travail, l'approche territoriale de la question des âges.

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 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 âgées.
- 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 particulières 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. 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,
- 9) Mettre en œuvre des actions spécifiques pour soutenir l'emploi de femmes âgées ayant eu des périodes d'interruption de leur vie professionnelle pour élever des enfants.
- 10) 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 (gestion des âges) 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

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

Favoriser le redéploiement économique de savoir-faire traditionnels relevant du patrimoine professionnel, valoriser les territoires à partir de ces savoir-faire traditionnels pour sauvegarder des emplois ou en créer, notamment dans les secteurs confrontés à des pénuries de main d'œuvre qualifiée.

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.

Techniques et métiers évoluent, 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 et 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 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'appuie sur les valeurs de ce passé pour répondre à nos aspirations de l'heure (un environnement de qualité grâce à des énergies non polluantes) ou pour se déployer grâce à la haute valeur ajoutée qui permet leur utilisation.

Les résultats du premier appel à propositions montrent clairement que nombre de ces activités et de ces emplois se situent dans des secteurs connus et répertoriés depuis longtemps, même s'ils ont évolué, quelquefois assez fortement, au cours des dernières années.

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.

Or, bien que l'intérêt de notre patrimoine de savoir-faire soit pour tous indéniable, 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 offrir²⁰ ».

En outre, l'accès à ces métiers qui reposent sur un patrimoine professionnel industriel ou culturel, et donc leur pérennité, est particulièrement préoccupant. 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 auxquelles 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

²⁰ Extrait d'une intervention au salon du patrimoine de 1998

connaissances théoriques de haut niveau mais nécessitent, dans tous les cas, de réels savoir-faire, des « tours de mains » Or, parce que porteur de « sens » de l'activité, ces savoir-faire constituent un vecteur intéressant d'intégration.

Cette situation n'est pas sans conséquences sur l'emploi. En dépit d'un chômage qui reste élevé, nombre d'entreprises et d'artisans, confrontés à des besoins immédiats, ne trouvent pas le personnel qualifié dont ils ont besoin.

Cette pénurie de main d'œuvre, qui touche plus particulièrement certains secteurs d'activité, comme le bâtiment, les travaux publics et les métiers de l'artisanat (c'est à dire les métiers dits manuels), pourrait conduire ces entreprises à se tourner vers l'étranger, voire disparaître dans le cas des TPE, alors que le chômage des personnes en difficulté reste important en France.

A titre d'exemple, parmi les secteurs les plus demandeurs d'emplois, les travaux publics ont lancé en mars une campagne visant à recruter, dès 2004, 5.000 jeunes dans les centres de formation du secteur.

Dans certaines régions le patrimoine industriel est menacé par les délocalisations. La survie de certaines entreprises passe par l'amélioration de la qualité des productions, du management et de l'organisation du travail pour maintenir leur compétitivité. Cette situation nécessite des efforts particuliers pour augmenter la qualification des travailleurs.

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 par, notamment, la valorisation du territoire, à accompagner le redéploiement économique de savoir-faire et le développement de l'emploi et des qualifications dans les secteurs qui relèvent du patrimoine industriel, professionnel ou culturel et sont confrontés à une pénurie de main d'œuvre qualifiée, 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.

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 aux 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 :

- Informer et orienter les personnes en difficulté vers des secteurs et des métiers confrontés à des pénuries de main d'œuvre,
- Faciliter par la qualification et par la mobilité l'accès des personnes en difficulté à des secteurs et des métiers confrontés à des pénuries de main d'œuvre qualifiée
- 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 valeur ajoutée car utilisant, directement ou sous une forme recombinaison avec des procédés actuels, des savoir-faire à valeur patrimoniale ; promouvoir ces nouveaux produits.
- 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,
- améliorer les parcours d'insertion grâce à la réconciliation de la conception et de la production dans les métiers manuels relevant des patrimoines professionnels ,
- améliorer la visibilité et l'image du travail manuel auprès du grand public et des personnes en période d'orientation professionnelle ,
- revaloriser les territoires et recomposer les systèmes de partenariat en matière d'emploi, de formation et d'insertion à partir des patrimoines locaux ,
- participer à l'amélioration des systèmes de formation par le redéploiement des modes « traditionnels » de transmission des compétences (chantiers-école, compagnonnage...).

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 mobiliser les savoirs faire, 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, de séminaires et événements médiatiques, 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 en manque de main d'œuvre ou 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, promotion grand public de produits dérivés des savoir faire traditionnels (*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 : Articulation des temps de vie

Rechercher et expérimenter de nouveaux moyens pour mieux articuler les temps de vie

A) CONTEXTE ET DONNEES STRATEGIQUES

Aujourd'hui, pour les hommes et pour les femmes, le thème de l'articulation des 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.

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, pour renforcer les politiques d'égalité des chances pour les femmes et les hommes, pour impulser, notamment, des mesures avec l'objectif d'articuler les temps de vie .

Cette orientation a été traduite dans le Plan National d'Action pour l'Emploi 2000 pour la France: la ligne directrice 20 visait de manière spécifique la question de la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale et prévoyait deux mesures à ce titre : la prise en charge de la petite enfance et la prise en charge des personnes dépendantes. Le PNAE 2003 reprend cet objectif dans la ligne directrice n° 6.

Les projets retenus dans le cadre du premier appel à propositions, 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 l'articulation des temps de vie, et l'exploration et la mise en œuvre d'aménagements du temps de travail.....

Dans le cadre du deuxième appel, il s'agit de rechercher d'autres approches et d'expérimenter d'autres solutions pour répondre davantage aux besoins d'articulation des temps 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 articuler les temps de vie (vie familiale, vie professionnelle, temps sociaux temps des villes etc). .

Les partenariats de développement retenus dans cette mesure devront s'efforcer de promouvoir l'articulation 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, la vie personnelle et les autres temps de la vie.

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 articuler 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 articuler les temps de vie (*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 l'articulation 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, dans la mesure du possible, 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 l'articulation des temps de vie .

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 de l'articulation des temps de vie
- Nombre d'entreprises et d'organismes de formation mettant en œuvre des expérimentations destinées à faciliter l'articulation des temps de vie ;
- 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

III.8 - Thème I : Aider les demandeurs d'asile et lutter contre la traite des êtres humains

En direction des demandeurs d'asile et dans le cadre de la législation en vigueur, faciliter l'insertion professionnelle.

Lutter contre l'esclavage « moderne », qu'il soit sexuel, domestique, ou économique en favorisant une insertion socioprofessionnelle durable des victimes de traite des êtres humains.

A) CONTEXTE ET DONNEES STRATEGIQUES

A-1- Les demandeurs d'asile

La Directive du Conseil de l'Union européenne, adoptée le 29 avril 2004, établit des normes minimales relatives aux conditions à remplir pour prétendre au statut de réfugié et à la protection subsidiaire.

Concernant l'accès à l'emploi et à la formation des demandeurs d'asile, en France, il convient de distinguer la situation pour deux groupes identifiés : les demandeurs d'asile en instance et les bénéficiaires de la protection temporaire.

Les demandeurs d'asile en instance

En France, depuis l'adoption de la loi du 10 décembre 2003 relative au droit d'asile, l'Office de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA) statue sur les demandes d'asile et accorde, soit le statut de réfugié, soit le bénéfice de la protection subsidiaire. La France a donc tiré les conséquences de l'unicité de cette procédure en assurant à tous les demandeurs d'asile le même niveau de prise en charge sociale durant toute la période d'instruction des demandes par l'OFPRA ou la Commission des recours des réfugiés (CRR). L'accès au marché du travail du demandeur d'asile n'est pas automatique, dans la mesure où celui-ci peut se voir opposer la situation de l'emploi. Les dispositifs de formation professionnelle ne lui sont pas accessibles et il ne peut donc pas entrer dans un stage de formation rémunéré proposé par les services de placement.

Toutefois, le demandeur d'asile peut bénéficier, le cas échéant, d'actions de formation ne prévoyant pas de rémunération pour le stagiaire (actions d'alphabétisation, d'adaptation socioprofessionnelle...) en vue de faciliter une insertion professionnelle ultérieure.

Les bénéficiaires de la protection temporaire

En cas d'afflux massif de personnes de pays tiers en pouvant rentrer dans leur pays d'origine, une protection temporaire de ces personnes peut être décidée. Cette protection temporaire est d'une durée d'un an prorogeable une fois.

Ces personnes ont accès au marché de l'emploi

A-2- La traite des êtres humains

L'ensemble des observations en matière de lutte contre la traite des êtres humains indique que ce trafic va continuer dans les années à venir, en raison, notamment, de la poursuite de l'ouverture des frontières, d'une prospérité européenne poussant une certaine population victime de pauvreté à se risquer à l'exploitation et à la traite des êtres humains ainsi que du développement des phénomènes mafieux. Le Comité Contre l'Esclavage Moderne (constitué le 30 mars 1994) ne cesse ainsi d'alerter sur le nombre croissant de victimes. Les instances européennes évaluaient, fin 2000, à 250 000 personnes, le nombre de victimes de la traite dans l'Union européenne.

L'esclavage a été la première violation des droits de l'Homme et atteinte à la dignité humaine qui ait préoccupé la communauté internationale. Le problème a été abordé sous trois angles : l'esclavage dans sa conception initiale, le travail forcé et la traite des femmes.

C'est la Convention internationale relative à l'esclavage adoptée en 1926 par la Société des Nations qui donne une première définition de l'esclavage suffisamment large, permettant d'appréhender l'esclavage sous toutes ses formes : « l'esclavage est l'état ou condition d'un individu sur lequel s'exercent les attributs du droit de propriété ou certains d'entre eux ».

En octobre 2000, le Protocole additionnel à la Convention contre la criminalité transnationale organisée (CTO), visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, propose, pour la première fois, une définition de la traite : « *la traite est le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, en recourant à la force, à la menace ou d'autres formes de contraintes, ou par l'enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou en donnant ou en recevant des paiements ou des avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail forcé, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes* ». Cette convention doit encore être ratifiée par l'ensemble des Etats, avant qu'elle puisse être appliquée.

Au niveau communautaire, pour donner plus d'efficacité à la lutte contre cette traite et protéger les droits des victimes, la Directive du Conseil européen du 30 avril 2004 instaure un titre de séjour destiné aux ressortissants de pays tiers qui coopèrent à la lutte contre la traite des êtres humains.

En France, s'agissant de l'esclavage, certaines dispositions du Code du travail permettent de l'appréhender (articles L125-1 et 125-3 relatifs au trafic de main d'œuvre). Si la volonté de ne pas banaliser le comportement est à souligner, il faut toutefois indiquer que l'ensemble des discriminations que subissent les victimes n'est pas pris en compte, le phénomène étant le plus souvent appréhendé sous l'angle du travail dissimulé.

Le Code Pénal aborde également la problématique de la traite d'êtres humains, en se cristallisant autour des articles 225-13 à 225-15, qui répriment l'abus de vulnérabilité ou de la situation de dépendance d'une personne, pour obtenir d'elle « la fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rémunération manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli », ou pour la soumettre « à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine ».

A défaut d'incrimination spécifique, il est toutefois possible de réprimer en droit français les atteintes aux droits fondamentaux de l'Homme, à sa dignité, son intégrité et son identité.

S'agissant de l'accueil et de l'appui qui peut être offert aux victimes de traite des êtres humains, ceux-ci restent difficiles, peu de structures spécialisées existent à ce jour, elles sont encore très mal connues et encore moins identifiables par les victimes potentielles.

Depuis la fin des années 90, on note toutefois une évolution. La lutte contre la traite des êtres humains devient une priorité pour les pouvoirs publics et est prise en compte dans sa globalité. Ainsi, en novembre 1998, le Premier ministre français rappelait la nécessité de « mettre en œuvre une véritable politique interministérielle d'aide aux victimes ». Le rapport « Pour une nouvelle politique d'aide aux victimes », rendu en 1999, souligne que « toute politique publique d'aide aux victimes doit d'abord garantir une prise en charge globale des droits fondamentaux des personnes ».

Le 21 mai 2001, la loi n°2001-434 tendant à la reconnaissance de la traite et de l'esclavage en tant que crime contre l'humanité, est adoptée.

En décembre 2001, la Mission d'information commune sur les diverses formes d'esclavage moderne de l'Assemblée Nationale a rendu public son Rapport d'information « L'esclavage, en France aujourd'hui ». A travers ce rapport, la

France confirme l'existence de situations d'esclavage et de traite des êtres humains. Il dénonce toutefois les lacunes juridiques et les déficiences dans l'aide aux victimes. Enfin, la mission relève le travail quotidien mené par les associations, qu'elle félicite, en insistant sur l'aide qu'il convient de leur apporter.

Le 24 janvier 2002, à la suite de ce rapport, l'Assemblée Nationale a adopté une proposition de loi renforçant la lutte contre « les différentes formes d'esclavage aujourd'hui ». Cette proposition prévoit l'introduction dans le code pénal de la nouvelle incrimination de traite des êtres humains, aux fins d'exploitations sexuelle et économique.

Fin 2002, un programme de lutte contre la traite et l'exploitation sexuelle des êtres humains a été mis en place selon trois axes d'intervention :

- la prévention et la sensibilisation,
- la pénalisation,
- l'accompagnement et la réadaptation sociale, l'aide aux associations.

Enfin, trois dispositions du plan quinquennal en faveur des victimes élaboré par le Ministère de la justice pourront s'appliquer aux prostitué(e)s :

- octroi d'une aide financière d'urgence,
- information sur leur droit à l'assistance d'un avocat,
- couverture du territoire par des associations d'aide aux victimes.

B) FINALITES ET CARACTERISTIQUES DU THEME I

B-1 l'insertion professionnelle des demandeurs d'asile et bénéficiaires de la protection temporaire

Dans le cadre du thème I de l'Initiative EQUAL, l'intervention du Fonds social Européen a pour objectif de soutenir des Partenariats de développement visant à expérimenter et développer de nouvelles démarches, pour mieux préparer à une insertion professionnelle ultérieure des demandeurs d'asile et des bénéficiaires de la protection temporaire.

Dans cette perspective, la France, sur ce thème I, souhaite que les projets visent les demandeurs d'asile susceptibles d'accéder au marché du travail et les bénéficiaires du régime de protection temporaire . Les projets concerneront, en particulier, des actions d'alphabétisation, d'adaptation socioprofessionnelle.

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).

B-2 L'insertion socio-professionnelle des victimes de traite d'êtres humains

Dans le cadre du thème I d'EQUAL, l'intervention du Fonds social européen a pour objectif de soutenir les Partenariats de développement (PDD) visant à expérimenter et à développer des actions en faveur de l'insertion socioprofessionnelle des **victimes de la traite des êtres humains**.

Sont ainsi visés par les projets du thème I l'ensemble des victimes de traite ainsi que des acteurs (publics et/ou privés) intervenant ou souhaitant s'impliquer sur cette problématique.

Les actions cofinancées par le Fonds social européen pourront être de type préventif et/ou curatif, et concerner aussi bien des aides aux personnes que des aides aux structures ou des mesures d'accompagnement.

Les Actions cofinancées dans le cadre du thème I auront pour objectifs

- **En direction des demandeurs d'asile :**

- pour les bénéficiaires du régime de protection temporaire et dans le cadre de leur séjour en France, encourager les dispositifs d'apprentissage linguistique ou de formation ;
- développer, en direction des demandeurs d'asile susceptibles d'accéder au marché du travail, des actions d'alphabétisation, d'adaptation socioprofessionnelle (actions de formation sans rémunération des stagiaires) en vue de leur insertion professionnelle ultérieure ;
- appuyer les échanges de pratiques entre les Etats-membres dans les domaines pré-cités.

- **En direction des victimes de traite des êtres humains :**

- Mobiliser l'ensemble des acteurs dans la lutte contre la traite des êtres humains, en améliorant la connaissance et l'information sur cette problématique, en appuyant et en renforçant la mise en réseaux. Le but est de faire évoluer, à la fois les représentations de chacun des acteurs et des organisations, ainsi que d'améliorer leurs modes d'intervention, sur un territoire donné, pour un public spécifique, et leurs prestations auprès des victimes.
- Favoriser l'insertion socioprofessionnelle des personnes victimes de traite des êtres humains. Les actions mises en œuvre dans ce cadre auront plusieurs objectifs, dont le principal est d'offrir un éventail le plus diversifié possible d'accompagnement jusqu'à l'insertion professionnelle des victimes, qui pourra notamment, se traduire

par des actions d'accueil, d'information, d'orientation, de formation et de suivi des victimes.

- Favoriser le développement de dispositifs de formation adaptés aux spécificités des publics visés. Ainsi, un effort particulier pourra être fait sur les parcours d'insertion vers l'emploi, avec la mise en place, notamment, de systèmes d'ingénierie, de modules pédagogiques, de formation des acteurs adaptés aux spécificités des victimes, l'appui à l'apprentissage des langues, la remise à niveau scolaire et la maîtrise des technologies de l'information et de la communication.

C) ACTIONS TYPES, DIMENSIONS INNOVANTES, EXPERIMENTALES ET TRANSNATIONALES DU THEME I

C-1-L'ensemble des partenariats de développement visant à aider les demandeurs d'asile pourront développer les actions de type suivant :

a) Pour les bénéficiaires des régimes de protection temporaire-favoriser leur accès au marché de l'emploi (*Aide aux personnes*)

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) pourront 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.

b) Développer en direction des demandeurs d'asile des actions d'alphabétisation, d'adaptation socioprofessionnelle... (actions de formation sans rémunération des stagiaires)

Il s'agit principalement d'actions de soutien linguistique, de formation pré-professionnelle et professionnelle, en vue d'une insertion professionnelle ultérieure ou de leur réinsertion

c) Favoriser les échanges européens et développer les compétences des différents acteurs et intervenants oeuvrant 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 dans les domaines précités en a) et b).

C-2-L'ensemble des partenariats de développement visant à lutter contre la traite des êtres humains pourront développer les actions de types suivants :

- a) Recensement et/ou recherches permettant d'établir un état des lieux des connaissances, des données quantitatives et qualitatives sur l'état la traite des êtres humains en France, pris dans l'ensemble de ses dimensions, comme notamment les types de victimes, (nombre, âge, sexe, origine), la nature et l'étendue de la traite ;
- b) Mise en place et/ou renforcement d'échanges réguliers d'informations entre l'ensemble des acteurs permettant, notamment, la comparaison des différentes approches favorisant la recherche de solutions communes et l'adoption d'approches multidisciplinaires;
- c) Améliorer la sensibilisation et l'information des acteurs et des victimes potentielles notamment, par des campagnes de communication, des colloques, des séminaires, des échanges entre acteurs impliqués dans la lutte contre la traite des êtres humains ;
- d) Améliorer l'accueil et l'accompagnement des victimes afin de les préparer notamment, à un retour dans leur pays d'origine, par la mise en place de structures apportant une aide sociale, médicale, psychologique, juridique et administrative ; par l'appui et l'accompagnement à la création de structures de coordination et de concertation entre les différents acteurs et partenaires luttant contre la traite des êtres humains (ONG, associations à but non lucratif, services sociaux, services et administrations publics) ; par le renforcement des moyens (notamment financiers) des structures existantes ; par le renforcement des actions de proximité en direction des victimes ;
- e) Assurer le suivi des victimes, soit dans le pays d'accueil, soit vers leur pays d'origine, notamment par la mise en place d'outils spécifiques et adaptés et par la création d'observatoires ;
- f) Assurer la formation des acteurs (publics et ou privés) et des victimes sur cette problématique, notamment par la mise en place de programmes, de parcours, de modules ou d'outils de formation spécifiques, relatifs en particulier aux risques encourus par les victimes et les auteurs d'abus, aux droits des victimes et aux législations en cours ;
- g) Développer les actions d'insertion socioprofessionnelle des victimes, notamment par la mise en place d'actions adaptées favorisant l'orientation vers l'emploi : accès aux formations pré-qualifiantes ou qualifiantes, apprentissage des langues, accompagnement à la création d'activité s'appuyant, en particulier, sur des dynamiques territoriales ;

Les partenariats de développement doivent veiller, dans la mesure du possible, à ce que tous les acteurs concernés puissent intervenir dans le projet.

Ainsi, seront privilégiés les PDD qui favoriseront le plus possible la mise en réseau des différents partenaires, le traitement de cette problématique ne pouvant donner lieu qu'à une réponse globale et collective.

A cet effet, la transnationalité sera un atout majeur, permettant d'enrichir les expérimentations et réflexions engagées dans d'autres Etats membres. Elle assurera ainsi la consolidation des démarches et le développement de pratiques européennes.

D) ACTIVITES ET DEPENSES ELIGIBLES

- Elles sont définies par l'article 3 du règlement CE 1784/1999 du 12 juillet 1999.
- 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 (entrées, sorties) ;
- Répartition par sexe, âge et 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

- Nombre de projets réalisés ;
- Montant dépensé par an ;
- Nombre d'acteurs sensibilisés.

Indicateurs spécifiques

- Suivi des bénéficiaires : types d'accompagnement et de parcours, notamment de formation, réalisés,
- Caractéristiques des bénéficiaires : sexe, pays d'origine, niveau de qualification, types de structures.

Indicateurs d'impact

- Taux d'accès à l'emploi, à la formation
- Nombre de structures ou de réseaux créés

F) MESURES ET INTERVENTION DU FSE

Mesure 5-1, taux objectif 1 : 75 % des dépenses éligibles

Mesure 5-2, Taux hors Objectif 1 : 50 % des dépenses éligibles

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. L'évaluation, complémentaire au dispositif de suivi, contribue au pilotage du système de mise en œuvre et surtout de suivi du programme. Un dispositif de contrôle permet de s'assurer régulièrement de la fiabilité des informations recueillies et traitées.

Concernant chacun des appels à propositions, la procédure mise en place permet 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 ainsi une contribution significative aux politiques de l'emploi et du marché du travail.

Le choix des projets, qui est assuré de manière partenariale sur la base d'instructions nationales, recherche 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 est 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 du premier et du deuxième appel à propositions

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

En matière de gestion financière des enveloppes de crédits du FSE affectés au programme Equal, la Commission européenne et l'Etat membre sont tenus en particulier 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 en titre est le ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dans le cadre de la déconcentration voulue par l'Etat, afin d'assurer une mise en œuvre efficace du programme, la majorité des crédits du FSE affectés au programme est confiée aux préfets de région, autorités de gestion et de paiement déléguées. A ce titre, ils sont conduits, pour les actions dont ils ont la responsabilité, à exercer une part importante des fonctions de l'autorité de gestion et de paiement en titre.

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 des Affaires sociales, du travail et de la solidarité qui centralise l'arrivée des fonds du FSE et les rattache sur un chapitre unique pour utilisation, soit :

- par déconcentration aux Préfets de région pour le cofinancement d'actions relevant d'échelle locale et régionale,
- 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'effectuent 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 des Affaires sociales, du travail et de la solidarité qui peut déléguer une partie de cette fonction aux Préfets de région représentants de l'Etat au niveau régional.

Les autorités de gestion en titre et déléguée sont responsables 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 en titre et les autorités de gestion déléguées, afin de garantir l'efficacité et la régularité de la gestion et de la mise en œuvre de l'intervention, s'engagent 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,
- 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 en titre 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 sont 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 des Affaires sociales, du travail et de la solidarité pour un meilleur suivi de l'utilisation de ce fonds.

Les crédits du FSE rattachés seront déconcentrés aux Préfets de région sur le chapitre unique, pour les actions qui relèvent du niveau régional.

Les projets des partenariats de développement retenus par les Comités de sélection donneront lieu à convention. Toutes les conventions comporteront des clauses spécifiques détaillant les obligations liées 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 des Affaires sociales, du travail 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 tranche annuelle. La première tranche est engagée dès l'approbation par la Commission européenne de la forme d'intervention. L'engagement des tranches ultérieures s'effectue, en règle générale pour le 30 avril de chaque année.

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 a versé à l'Etat membre un acompte de 7% du montant de l'intervention totale.

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 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.

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

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° 02064/97 de la Commission (et notamment son article 2), de l'article 32 du Règlement (CE) n° 1260/99, de l'article 7 et de l'annexe I du règlement n° 438/01 ainsi qu'au sens du règlement n° 2355/02, à présenter par les bénéficiaires finals en application des conventions passées.

Les règlements de la Commission n° 2064/97 et n° 438/01 imposent la transparence des flux d'information entre le bénéficiaire final et l'autorité désignée afin de justifier les dépenses déclarées à la Commission.

Les services instructeurs de l'autorité de gestion en titre et des autorités de gestion déléguées, 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.

Conformément à l'article 4 du règlement n° 438/2001, les services instructeurs ont la charge au titre du « contrôle de service fait » et sur la base des procédures définies par l'autorité de gestion en titre, de vérifier la remise des produits et services cofinancés et la réalité des dépenses déclarées ainsi que de s'assurer du respect des conditions établies dans le présent programme avec les règles nationales et communautaires en vigueur concernant, en particulier, l'éligibilité des dépenses pour le concours des Fonds structurels au titre de l'intervention concernée, les marchés publics, les aides d'État (y compris les règles relatives au cumul des aides), la protection de l'environnement et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Les procédures prévoient de garder trace des vérifications d'opérations individuelles sur place. Les dossiers concernés font rapport du travail accompli, des résultats des vérifications et des mesures prises à l'égard des anomalies constatées. Si les vérifications physiques ou administratives ne sont pas exhaustives, mais ont été effectuées sur un échantillon d'opérations, les dossiers identifient les opérations sélectionnées et décrivent la méthode d'échantillonnage.

Chaque tête de liste d'un PDD est tenue, par la convention FSE, de recueillir auprès de chaque partenaire du projet, ou être en mesure de dire où se trouvent toutes les données et pièces justificatives des réalisations, dépenses et ressources effectives, en vue de constituer les bilans intermédiaires et finals, nécessaires pour l'exercice du contrôle de service fait par les services instructeurs, avant paiement de l'aide.

L'autorité de paiement, par des contrôles de cohérence sur les déclarations de dépenses préparées par l'autorité de gestion, et par des contrôles qualité certification ponctuels sur dossiers et rapports de contrôle de service fait, s'assure de la conformité des dépenses effectives avec les règles communautaires et nationales afin de procéder à leur certification avant transmission à la Commission européenne.

Afin de répondre aux exigences du règlement communautaire, les circulaires du Premier Ministre d'une part en date du 12 mai 1998 et d'autre part en date du 15 juillet 2002 ont 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 de gestion en titre 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 par l'article 18 et l'annexe IV du règlement n°438/01.

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 présente programmation.

L'autorité de paiement veille 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 transmet chaque année à la Commission européenne, 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 veille à ce que celles-ci soient aussi fondées que possible afin que la Commission européenne et l'autorité budgétaire de la Communauté européenne 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 tient 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 entrent bien entendu en ligne de compte. Les prévisions de l'année suivante reposent 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.

S'agissant du respect des règles communautaires d'encadrement des aides d'Etat aux entreprises, 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, en continuité avec les dispositions mises en œuvre lors du premier appel, le système de suivi s'attache 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

Créé en date du 22 mai 2001, le Comité national de suivi associe largement l'ensemble des partenaires qui concourent à la mise en œuvre d'EQUAL au plan national.

Sa composition et son mode de fonctionnement s'inspirent 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. Il recherche une participation équilibrée des hommes et des femmes.

Le Comité national de suivi est présidé par le Ministre des Affaires sociales, du travail et de la solidarité 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, au cours de la période 2004-2006, le Comité national de suivi "EQUAL continuera à s'assurer 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 pour les modifications de mi-parcours et 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,
- propose 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 donne, chaque année, 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 diffusion des résultats. Bien que les acteurs clefs de ces travaux soient les PDD, il appartient au Comité national de suivi de donner son avis, voire de proposer des thèmes de capitalisation et de diffusion. Rappelons que ces thèmes peuvent 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 Technologies de l'Information et de la Communication et totalement ouvertes aux bas niveaux de qualification et aux chômeurs).

Il peut 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 règlement intérieur du Comité national de suivi a été établi par le Comité du 22 mai 2001. Ce règlement restera en vigueur jusqu'à la fin du programme.

Le dispositif de suivi

Trois niveaux de travail continueront à structurer le suivi sur la période 2004/2006 : 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.

Pour le deuxième appel à propositions, l'ensemble du dispositif de suivi d'EQUAL prendra appui sur :

- l'utilisation pour les projets et les gestionnaires du programme de l'outil informatique OLIMPE dont l'évaluation et les contrôles ont souligné l'intérêt, l'efficacité et les pistes d'amélioration ;
- l'application Fonds Social Européen qui est aussi pour les gestionnaires l'outil de suivi de la gestion de l'objectif 3 ;
- l'application Base de données Communautaires EQUAL (BDCE) dont l'intérêt s'est avéré indéniable lors du premier appel, notamment pour la construction de la transnationalité des projets et la visibilité du programme.

Les indicateurs du deuxième appel à propositions resteront dans toute la mesure du possible inchangés.

Pour faciliter une vue cohérente de l'ensemble du programme et de son impact, le dispositif de suivi, et son complément le système d'évaluation, continuera à prendre 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.

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 du programme au niveau européen et satisfaire aux besoins, notamment en matière de suivi et d'évaluation, la France participera – comme pour le premier appel - 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 communautaire EQUAL (BDCE).

Rappelons les dispositions de remontée des informations vers BDCE : L'Autorité de gestion recueille les données physiques auprès des PDD à travers l'application OLIMPE. Elle transfère 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 sont mises à jour en continu par l'Autorité de gestion et transférées vers la Commission. Les données concernant le rapport annuel sont transmises au minimum une fois par an et au plus tard le 30 juin qui suit l'année de référence.

Rapport annuel d'exécution

Comme pour la période 2001-2003, un rapport annuel d'exécution, tel que prévu à l'article 37 du Règlement CE n°01262/1999, sera transmis dans les normes requises en 2004, 2005 et 2006. 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.

Les données quantitatives minimales communes relatives à la mise en œuvre, à transmettre lors du rapport annuel, seront couvertes par la transmission vers BDCE.

d) L'évaluation

Contexte et objectif général

Rappelons que l'évaluation est 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, le bilan final qui est le prolongement de l'évaluation à mi-parcours doit être effectué sous la responsabilité de l'autorité de gestion, en collaboration avec la Commission.

Le bilan final d'EQUAL portera sur la mise en œuvre de l'intervention du FSE dans le cadre de l'Initiative et notamment sur les résultats enregistrés au cours de la période de programmation (2004-2005). Ce bilan final visera, non seulement l'analyse quantitative et qualitative des réalisations, des résultats et des impacts de l'intervention, mais il appréciera aussi les processus et les mécanismes de mise en œuvre et rendra compte de la manière dont les objectifs ont été atteints.

Ce bilan final sera transmis à la Commission Européenne au plus tard le 31 décembre 2005.

Enfin, l'Etat membre et le ministère des Affaires sociales, du travail 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 en vue de la production du bilan final.

En conformité avec les préconisations de la Commission européenne, pour mieux respecter les niveaux de décision et de mise en œuvre de l'intervention du FSE, l'évaluation 2004-2005 analysera les résultats et impacts :

- des projets de chacune des mesures de l'intervention,
- de chacun des types d'Actions 1, 2 et 3, puis de leur complémentarité,
- des projets relevant du volet national et régional dans la mise en œuvre du programme. Le système d'évaluation devra être en mesure d'apporter un éclairage approprié sur l'impact régional de l'Initiative, non pas par une étude systématique dans chaque région, mais par une analyse portant sur un échantillon de régions très représentatif.

Caractéristiques et principes d'encadrement de l'évaluation de bilan final

Le partenariat

Compte tenu des objectifs assignés à l'évaluation, de son rôle dans l'optimisation de l'intervention, la participation à ce processus en vue du bilan final 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, 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 dimension européenne de l'Initiative

Afin de rechercher le meilleur impact, le système final d'évaluation de la période 2004-2005, impliquera une relation pédagogique de type qualifiant entre l'évaluation et les acteurs de l'Initiative. Indépendamment des finalités conventionnelles d'évaluation (mesure des écarts, atteinte des objectifs...) les autres attendus du système impliquent que ce dernier soit aussi participatif et formateur pour accroître son impact et assurer la pérennité des meilleurs résultats du programme.

L'évaluation finale 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 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 et du PNAI. L'évaluation européenne s'attache quant à elle à évaluer l'intérêt d'EQUAL par rapport à la SEE.

La conduite et la structuration de l'évaluation finale reposera sur les mêmes principes que l'évaluation à mi-parcours.

Le Comité national de suivi

Tel que défini à l'article 35 du règlement général des fonds structurels, le Comité national de suivi sera régulièrement informé des évolutions de l'évaluation. Il examinera le bilan final avant sa transmission à la Commission européenne.

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

Au cours de la première partie du programme, en concertation avec la Commission, l'Autorité de gestion a mis 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 doit 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.

Au cours de la période 2004-2005, les travaux de l'évaluateur, qui est tenu à la confidentialité, seront la propriété du Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité. Avec l'appui du Comité technique de l'évaluation, les règles de validation de l'évaluation finale seront déterminées dans le cadre du partenariat entre l'Autorité de gestion et la Commission. Les rapports d'évaluation finale pourront être tenus à la disposition du public.

Un marché public sera 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.

Le choix du ou 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 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, mis en application par les dispositions du règlement n°438/2001, 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 prend 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 des actions cofinancées par les fonds structurels européens (CICC - Fonds structurels), 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 ;
- 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 les règlements n°2064/1997 et 438/2001 ;
- 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 circulaires du 12 mai 1998 puis du 15 juillet 2002 aux autorités de gestion 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 notamment des contrôles par sondage dont certains peuvent être menés conjointement par les services des Préfets de région et des Trésoriers payeurs généraux (TPG).

Pour l'application des règlements 2064/97 et 438/01 précités, la réalisation du contrôle par sondage des dépenses cofinancées par le FSE au titre du programme Equal 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 les actions du niveau régional, et la sous-direction du contrôle nationale de la formation professionnelle, placée auprès de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité, pour les actions relevant du niveau national..

La Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC) réalise des audits des systèmes de gestion dans tous les services de gestion et de contrôle qu'ils

soient nationaux ou régionaux. 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, en application des dispositions du règlement n°448/2001.

IV.2 - La réalisation du deuxième appel 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 d'organisation rapide de l'appel de fonds relatif à la partie de l'Action 1 réalisée en 2004 ainsi que l'obligation de suivre au niveau national la mise en œuvre de la transnationalité.

Ainsi, tout en garantissant des projets de qualité en Action 1 et un démarrage dès le début du deuxième semestre 2004, l'organisation du deuxième appel à propositions (dépôt et instruction des candidatures, critères et procédures de sélection, conventionnement et suivi des projets) devra permettre un passage fluide des projets entre les trois types d'actions (Action 1, Action 2 ou Action 3). Concernant ce deuxième appel à propositions, les promoteurs retenus en Action 1 devront être en possession de leur arrêté attributif de subvention (ou convention) avant le 15 octobre 2004.

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.

Ces Comités ayant été définis pour toute la durée du programme, ils ont aussi vocation à instruire et sélectionner les projets du deuxième appel à propositions. Une attention toute particulière continuera à être portée au respect de la règle déontologique de base qui a prévalu lors du premier appel et qui veut que tout membre d'un PDD ne participe pas à la décision de sélection des projets.

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 : Travail, 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 : Assemblée des Régions de France, Assemblée des Départements de France, Assemblée des Maires de France
- un représentant des partenaires sociaux par collège.

Les co-financeurs de type public peuvent être associés au Comité de sélection. Leur participation permettra de confirmer leur engagement auprès du projet.

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

Le traitement des flux d'information : OLIMPE

Outre les différents outils du deuxième appel à propositions (communication générale, guides et formulaires...), l'information et les procédures de dépôt des candidatures, de sélection des projets, de suivi de leur mise en œuvre, de gestion seront traités via les systèmes informatiques et en temps réel. Tel est l'objet des bases OLIMPE, application Fonds Social Européen et base de données communautaires EQUAL (BDCE).

b) L'Action 1

L'organisation de l'Action 1

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 susceptibles de donner lieu à un partenariat en mesure de résoudre le problème posé puis de participer aux activités de capitalisation et de diffusion.

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 du premier appel à propositions et les données économiques et sociales de la région.

Dans une perspective de pleine utilisation des moyens, il est prévu que les éventuelles sous-utilisations régionales puissent être réaffectées à d'autres régions en fonction des besoins exprimés.

Le second appel à propositions donnera lieu à une opération de lancement initiée tant au niveau national qu'en régions afin de recueillir les candidatures à l'Action 1.

Pour chaque candidature devront être exposés : la problématique envisagée dans le cadre du programme (problème posé, perspectives de démarche, hypothèses de

travail et solutions envisagées, perspectives budgétaires...) et le type de partenariat prévu (partenaires déjà mobilisés, partenaires recherchés).

En Action 1, l'ingénierie du projet, la finalisation des différents accords structurant le PDD seront, en général, d'une durée moyenne de 7 à 8 mois et ne devront pas excéder 10 mois.

Tout au cours de cette période, l'assistance technique assurera une mission d'accompagnement et de conseil:

- 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,
- pour accompagner la construction de la transnationalité.

Les outils du premier appel tel que le guide du candidat et le dossier de candidature seront réactualisés. Par ailleurs, compte tenu de son intérêt éminemment reconnu lors du premier appel, la base BDCE facilitera la recherche de partenaires transnationaux.

Comme lors de l'appel à candidature 2001, l'ensemble de ces éléments s'inscrit dans une perspective de meilleur retour sur investissement de l'intervention du FSE. Compte tenu de l'expérience acquise, il est attendu un taux de passage de l'Action 1 en Action 2 voisin de 90% pour le deuxième appel. Ce niveau serait atteint par un renforcement de la sélectivité en Action 1 et un meilleur accompagnement tout au long de celle-ci de sorte que le passage en Action 2 ne soit plus qu'une confirmation.

A la fin de l'Action 1, et pour passer en Action 2, chaque PDD devra :

- a) présenter **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 de principe pris par le partenariat de participer à l'Action 3,
 - . la stratégie et les modalités adoptées pour assurer 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.

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 ou régionale, par délégation) à laquelle il rend compte. Néanmoins, les différents projets (partenaires transnationaux) sont liés entre eux par un accord de coopération transnationale, ACT, qui précise les objectifs et modalités de travail commun de leur « partenariat de coopération transnationale ». Cet accord, qui réunit autour d'un projet commun des partenaires de pays différents, relève du cadre national de chacun des partenaires et demande des modalités de suivi au niveau européen.

A cette fin, et comme pour le premier appel, la Commission met en place, sur ses propres serveurs et 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 introduit 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 interviendra ensuite.

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

- les partenaires liés et les éventuels partenaires transnationaux associés,
- les objectifs visés par la coopération et la valeur ajoutée attendue par chacun des partenaires,
- le programme de travail (nature des activités, budget alloué, 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 l'additif à la circulaire EQUAL du 17 septembre 2001 (complément qui concernera essentiellement le deuxième appel à propositions), les Préfets (Directions Régionales du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, DRTEFP) informeront, puis inviteront les noyaux de PDD potentiels de leurs régions à renseigner un dossier de candidature sur Internet. Une version papier du dossier sera adressée à l'autorité de gestion avant la date de clôture de l'appel à propositions. Aucune candidature ne pourra être admise au delà du 15 juin 2004 (date de clôture du deuxième appel à propositions). 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 différents services du ministère compétents en matière d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur l'expertise d'autres ministères pour des domaines autre que celui de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les critères de sélection à l'Action 1

A titre indicatif, ces critères pourront être les suivants :

Les critères d'éligibilité

- Thème du futur 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,
- Souhaits et perspectives de travail pour l'Action 2 (voir l'Action 3) au niveau national et transnational
- 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 (groupe cible),
- Description de l'innovation au regard du problème à traiter,

- Capacité du noyau de PDD à mobiliser des cofinancements –perspectives de cofinancement-,
- Intérêt, faisabilité des hypothèses de travail pour l’Action 2 au niveau national (grandes lignes d'activités),
- Intérêt des hypothèses de travail pour l’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

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, dès que possible, après la sélection des projets. A cet effet, il est à noter que toute la procédure de sélection (instructions, réunion du Comité de sélection, validations informatiques...) devra impérativement être achevée au 10 septembre 2004.

Tout rejet de candidature à l’Action 1 fera l’objet d’un courrier de refus motivé.

Les relations contractuelles avec les promoteurs

L'admission en Action 1 ne donnera pas lieu à convention mais à un arrêté attributif de subvention indiquant que le projet est retenu au titre de l'Action 1 pour un montant FSE maximum de 23 000 Euros représentant au maximum 50% (75 % pour les zones relevant de l'Objectif 1) des coûts éligibles de l'Action 1. Ce montant pourra être porté à 35 000 euros pour les projets Action 1 des départements d'outre mer, relevant de l'objectif 1. Il s'agit ainsi de prendre en compte les surcoûts spécifiques. Dans cette hypothèse, l'admission en Action 1 donnera lieu à une convention cadre passée entre le Préfet et la tête de liste du projet.

Les dépenses éligibles à l'Action 1 permettent :

- 1) 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 pour les frais de déplacement et de séjour, des comptes rendus de missions, des bulletins de salaire au prorata du temps passé en mission...),
 - location de salles 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),
 - frais de participation à des réunions d'information, formations mises en œuvre par l'autorité de gestion ou les assistances techniques.

- 2) Expertise complémentaire (mobilisation ponctuelle de ressources externes ou internes aux organismes susceptibles de faire partie du futur PDD) nécessaire à l'ingénierie du projet au montage des partenariats de développement et des partenariats transnationaux et à l'élaboration des protocoles d'accord relatifs à ces partenariats.

La contrepartie financière nationale de cette Action 1 pourra être abondée notamment par des frais de personnel dûment engagés, justifiables 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 d'Action 1 sont recevables à partir du 15 juin 2004, date limite de dépôt de candidature.

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 cette phase 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

Afin de pouvoir procéder- avant le 31 décembre 2004 - à un appel de fonds le plus conséquent possible, les projets retenus en Action 1 établiront un bilan financier intermédiaire, quantitatif et qualitatif, en principe au 30 novembre 2004. Ce bilan intermédiaire devra être transmis à l'autorité de gestion compétente dès début décembre.

A titre indicatif, l'appui du FSE à la mise en oeuvre de l'Action 1 devrait représenter quelque 5% du budget du deuxième appel à propositions .

c) L'Action 2

L'organisation de l'Action 2

L'Action 2 est la phase de mise en œuvre et de réalisation du projet prévu en Action 1 par le partenariat de développement. Elle devra intégrer, dans toute la mesure du possible, les caractéristiques d'une conduite optimale d'un processus novateur, expérimental et partenarial. Afin de favoriser la mise en œuvre des projets Action 2 et leur permettre de participer aux activités relevant de l'animation du programme, les dépenses liées à la participation du PDD d'Action 2 aux activités (régionales, nationales ou communautaires) d'animation et de capitalisation du programme sont éligibles.

En termes organisationnels, le dispositif de mise en œuvre de l'Action 2 (deuxième appel) sera cohérent et en continuité avec celui de l'Action 1.

Chaque région recevra, dans un premier temps, une dotation calculée à partir du nombre d'Actions 1 finalement retenu, en appliquant un taux de 90% correspondant à celles qui devraient déboucher sur un projet Action 2 avec une aide FSE plafonnée à 640 000 euros. Au niveau national, une réserve sera constituée pour les projets nationaux. Les crédits Action 2 qui ne seraient pas entièrement mobilisés par une région (ou par le niveau national) pourront être réorientés vers une autre région dont le potentiel de projets éligibles et de qualité est supérieur à ses moyens financiers.

Le passage en Action 2

Seuls les projets retenus au titre de l'Action 1 pourront faire acte de candidature au passage en Action 2, en procédant à la mise à jour de la base de données informatisée OLIMPE, et en produisant les prérequis nécessaires (Accord de partenariat de développement et accord de coopération transnationale...).

L'instruction des candidatures au passage à l'Action 2

L'examen des candidatures au passage à l'Action 2 sera assuré par les DRTEFP qui pourront faire appel à l'expertise des services déconcentrés des autres ministères.

Pour les projets nationaux, cet examen des candidatures sera coordonné par le Département FSE. Le Comité national de sélection donnera un avis sur le passage en Action 2 des projets Action 1.

Concernant les projets régionaux, chaque Comité régional de sélection émettra un avis sur le passage de chacun des projets Action 1 relevant de sa compétence.

Les critères de passage en Action 2

Les critères de passage en 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

- correspondance du thème du PDD avec l'un des thèmes du PIC,
- existence d'un accord de partenariat de développement (identité des partenaires, nature, pilotage du PDD, respect du principe de participation active...) et d'un accord de coopération transnational (identité des partenaires, présence dans la liste des projets retenus dans leurs Etats au titre de l'Action 1...) selon les formes requises,
- éligibilité 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,
- 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,
- prise en compte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Les critères de choix

- présentation détaillée du problème à traiter et de son contexte (groupe cible, analyse au regard du principe d'égalité des chances entre les hommes et les femmes...),
- 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,
- qualité de la prise en compte du critère d'égalité des chances entre les femmes et les hommes,
- description de la valeur ajoutée attendue du partenariat transnational,
- 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), dans une Action 3 éventuelle.

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, après examen des candidatures et décision 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 validation 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 motivé.

Les relations contractuelles avec les promoteurs

L'admission en Action 2 donnera lieu à une convention cadre pluriannuelle qui sera, en général d'une durée d'environ 30 mois sans excéder 36 mois. Pour les PDD retenus dans une région, la convention sera passée entre le Préfet de région et la tête de liste ou contractant du PDD (entre le Ministre du travail et des affaires sociales et la tête de liste du PDD pour les projets nationaux), à charge pour celle-ci (ou celui-ci) de reverser aux membres du PDD les financements FSE couvrant leurs

interventions telles qu'elles sont prévues au budget de l'Action 2 et selon les modalités décrites dans l'APDD.

Cette convention cadre devra être établie dès l'admission du partenariat de développement en Action 2. Sous réserve de validation du passage de l'Action 1 à l'Action 2 les dépenses, notamment transnationales, d'un partenariat de développement seront recevables à partir du moment où le partenariat aura déposé, auprès de l'autorité de gestion, les pièces nécessaires au passage en Action 2 (l'accord de partenariat de développement (APDD), l'accord de coopération transnationale (ACT), les lettres d'intention ou certificats de cofinancement). Ces pièces devront donner lieu à une mise à jour des projets Action 2 sur la base OLIMPE. L'aide du FSE fixée dans la convention-cadre fera l'objet d'une gestion annuelle.

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 des 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 sous la responsabilité de l'autorité de gestion compétente. Le suivi des PDD implique, notamment la vérification de la réalisation des actions, le respect 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 du deuxième appel devrait représenter environ 80% du budget total du deuxième appel.

d) L'Action 3

L'Action 3 doit être le véritable moyen de capitaliser et diffuser les acquis d'EQUAL dans les processus et mesures de la Stratégie Européenne pour l'Emploi et des Plans nationaux d'action pour l'emploi et pour l'inclusion.

Cette Action 3 recouvre deux formes :

- a) la mise en réseau (au niveau régional, national ou communautaire) de 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 des parties de PDD, un PDD ou des groupes de PDD, d'un complément de financement destiné à remplir des missions spécifiques de capitalisation, démultiplication et diffusion des productions particulièrement remarquables et des bonnes pratiques.

Les axes et la stratégie de capitalisation et de diffusion sont régulièrement présentés au Comité National de suivi, qui donne son avis sur les orientations et les réalisations enregistrées et proposées. La dynamique de cette stratégie peut revêtir trois aspects :

- un processus descendant : les thèmes et modalités de capitalisation sont définis par une instance de niveau régional ou national,
- un processus ascendant : une instance (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 du deuxième appel concerneront des acteurs de PDD pris, individuellement ou regroupés, pour réaliser des opérations selon les modalités suivantes :

- à partir, par exemple, des Actions 1, pour mieux caractériser une problématique, modéliser puis diffuser des bonnes pratiques en matière de montage de partenariats locaux, de méthodes d'ingénierie de projets globaux de ressources humaines
- ponctuellement, et pendant l'Action 1, pour capitaliser, en amont, sur une problématique donnée avant de lancer des Actions 2. Par exemple, le manque de repères, de données statistiques, pour des actions déjà menées dans les processus de lutte contre le racisme et la xénophobie à l'embauche, pourraient justifier une investigation afin de mieux cerner le problème et donc faciliter la réflexion préalable à la construction des Actions 2.
- pour jouer un rôle de veille globale ou spécifique dans le cadre de la lutte contre les discriminations, notamment à partir des actions conduites par les PDD. Par exemple, sur la base d'un projet Action 2 en cours, la réalisation d'observatoires de lutte contre les inégalités dans certains domaines pourrait être envisagée.
- pour démultiplier et diffuser l'information sur les bonnes pratiques repérées dans le cadre de l'Action 2.
- pour modéliser des démarches ou produits à transférer, pour accompagner des opérations de transfert et de diffusion et, enfin, pour l'évaluation et l'impact direct de ces dernières.

- participer à des travaux communautaires de capitalisation ou de diffusion.

En termes opérationnels, les projets 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 celle-ci, par exemple pour diffuser, sans attendre la fin du projet, un premier résultat particulièrement pertinent au regard du problème à traiter. A titre exceptionnel et dûment justifié des opérations de type Action 3 pourront se dérouler avant, pendant ou après l'Action 1.

Quantitativement, et dans le cadre de l'Action 3 du deuxième appel, environ 100 projets devraient recevoir une aide FSE plafonnée à 150 000 euros dans ce cadre.

D'une façon générale, sont éligibles à l'Action 3 toutes les activités qui contribueront à la mise en œuvre de la capitalisation, de la diffusion, de la communication et du « mainstreaming » incluant des expérimentations sur des démarches de capitalisation.

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 demandes sollicitant un financement complémentaire au titre de l'Action 3

En principe, pourront solliciter un financement dans le cadre de l'Action 3 (deuxième appel) les projets qui ont été retenus au titre de l'Action 2 et qui ont réalisé des produits susceptibles d'être capitalisés et/ou diffusés. Deux cas seront distingués : soit, la candidature se situe dans le cadre ou le prolongement des travaux conduits par tout ou partie d'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. Plus exceptionnellement, des opérations de type Action 3 pourront donner lieu à contractualisation avec de nouveaux PDD ou de nouveaux opérateurs, voire à titre exceptionnel, avec un opérateur.

L'instruction des candidatures à un financement au titre de l'Action 3

Au niveau régional, l'examen des candidatures à un financement Action 3 sera assuré par les DRTEFP. Au niveau national, cet examen relèvera du 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 à la qualification d'un ou plusieurs des thèmes retenus pour le programme,
- 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 des modalités de suivi et d'évaluation de l'Action 3.

Les procédures de décision et d'agrément

Suite aux avis 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.

Tout rejet de candidature à l'Action 3 fera l'objet d'un courrier de refus motivé.

Les relations contractuelles Action 3 (deuxième appel à propositions)

L'admission en Action 3 donnera lieu à une convention d'une durée d'environ 12 mois sans excéder 18 mois, (celle-ci pourra être pluriannuelle). Cette dernière sera passée, 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.

Dans tous les cas de figure, aucune dépense ne pourra être réalisée après le 15 décembre 2008. Sous réserve d'admission, les dépenses d'un projet Action 3 sont éligibles à compter de la date de dépôt d'une demande complète de cofinancement FSE au titre de l'Action 3.

Le suivi des PDD Action 3

Le suivi de l'Action 3 de chaque projet sera assuré soit par les DRTEFP soit par le département FSE qui pourront être associés au comité d'orientation de chaque Action 3. 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 environ 10% du budget total.

IV.3 - L'Action 4 : l'assistance technique

En application du règlement général des Fonds structurels et du FSE, de 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 des projets et du programme. Seront également financés dans le cadre de l'Action 4 : les actions d'information et de publicité, le soutien aux réseaux thématiques, l'évaluation, la mise en place de « mécanismes pour l'impact politique », et les systèmes informatisés de gestion présentés au paragraphe IV.4 du PIC.

L'Action 4 du programme a un rôle clef dans la mise en oeuvre d'Equal compte tenu :

- de la concentration de l'intervention sur des axes prioritaires,
- de la valeur expérimentale et innovante recherchée des projets pour contribuer à renouveler les pratiques et rechercher des solutions nouvelles pour les problématiques ciblées,
- des attentes suscitées par la transnationalité pour transférer ou construire collectivement des réponses et par l'Action 3 pour asseoir l'impact du programme,
- du niveau élevé de déconcentration (85% des financements répartis sur vingt deux régions et quatre départements d'outre mer, situés en zone Objectif 1)

En raison des objectifs ambitieux ainsi poursuivis, les moyens de l'Action 4 sont fixés à 6% du budget total du programme.

a) Les missions et les dépenses d'assistance technique au cours du deuxième appel à propositions.

Placée, d'une part auprès du département Fonds Social Européen et, d'autre part, des services déconcentrés, les missions de l'assistance technique se traduiront par deux grands types d'activités :

- des activités d'assistance technique spécifiques liées au déploiement de l'intervention (hors informatique de suivi), au contenu et au pilotage du programme EQUAL, aux audits et contrôle sur place des actions.
- des activités d'assistance technique complémentaires aux précédentes, qui sont liées à la diffusion des résultats, l'évaluation, l'acquisition de systèmes informatiques.

Les activités d'assistance technique liées à la mise en œuvre de l'intervention, représentant environ 2/3 de l'intervention du FSE au titre de l'Assistance technique.

Ces activités 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 :

- de préparer le deuxième appel (mise à jour des guides, processus de réception des candidatures, analyse technique des dossiers, appui à la contractualisation...)
- d'appuyer individuellement ou collectivement les futures PDD et les PDD pour construire leur projet, le suivre, l'évaluer, respecter les obligations contractuelles...
- de contribuer à la préparation des différents comités
- auditer et contrôler les actions et les dépenses éligibles
- 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 en relation avec 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 complémentaires, représentant environ 1/3 de l'intervention du FSE au titre de l'assistance technique

Ces activités sont complémentaires à la mise en œuvre d'EQUAL. Elles sont destinées à assister techniquement les autorités chargées de la mise en œuvre d'EQUAL notamment dans :

- l'information en direction du plus grand nombre pour diffuser les acquis de l'Initiative, les résultats concrets,
- l'évaluation finale,
- le soutien aux réseaux thématiques et la mise en place de « mécanismes pour l'impact politique ».

b) La structuration et l'organisation de l'assistance technique

En continuité avec les dispositions du premier appel, et afin d'accompagner le déroulement des projets et du programme en 2004-2006, l'assistance technique sera organisée en un réseau offrant à la fois la couverture nationale et régionale nécessaire, les besoins en compétences locales (appui au projet et aux services de l'Etat déconcentré...) et nationales (appui aux instances centrales, coordination de l'animation ...).

Dans toute la mesure du possible, le réseau d'assistance technique sera en mesure d'accompagner la mise en œuvre de l'Action 1. Il sera retenu surtout à partir des compétences spécifiques exposées précédemment et sur la base de l'expérience acquise lors du premier appel sur des références similaires.

L'organisme chargé de l'assistance technique nationale sera placé auprès de l'autorité de gestion, responsable 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 de l'Initiative : le Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité (département du Fonds social européen et des programmes communautaires).

Compte-tenu :

- de la spécificité des caractéristiques très spécifiques d'EQUAL telles que l'innovation, la transnationalité, la capitalisation nationale et européenne 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,
- d'assurer entre les deux appels une totale cohérence et un appui similaire et de qualité, aux projets et aux autorités,

le choix, par l'autorité de gestion, de l'assistance technique nationale s'inscrira dans la continuité du premier appel à propositions. Il en sera de même en région, dans toute la mesure du possible.

En région, les missions d'assistance technique seront réalisées sous l'autorité des services déconcentrés du ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité comme pour le premier appel à propositions. Il leur appartiendra de décider de l'externalisation ou non de ces missions en fonction du nombre de projets concernés et des moyens possibles.

Les activités d'assistance technique seront cofinancées par le FSE à hauteur de 50% (75% pour les régions d'objectif 1). Il appartiendra à chaque région (et au niveau national) d'apporter les cofinancements nationaux nécessaires pour chacun des budgets déployés.

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

Les actions de communication à mettre en place pour la période 2004-2006 (Cf. règlement CE n°1159/2000 du 30 mai 2000) s'inscriront dans la poursuite du travail entrepris, en la matière, durant la première période programmation, dans le cadre d'un plan d'action global pour l'ensemble des programmes soutenus par le Fonds social européen en France. Elles seront conduites au plan national et régional et viseront principalement :

- Communication interne : animation du réseau des services Fse des Directions régionales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle en matière d'actions régionales de communication,
- Communication institutionnelle : information des partenaires institutionnels régionaux et nationaux en charge de la mise en œuvre du programme,
- Communication externe : actions d'information auprès des porteurs de projets, relais d'information auprès des bénéficiaires des actions qu'ils conduisent avec le soutien du Fonds social européen,
- Communication avec la presse : témoignages de bénéficiaires d'actions soutenues par le Fonds social européen.

De plus une attention particulière sera portée sur la mise en valeur d'actions représentatives ou exemplaires (Forum des projets, site Internet...) et sur la capitalisation d'actions innovantes dans le cadre d'Equal.

IV.5 - Le complément de programmation

Celui-ci comprendra :

- les répartitions d'enveloppes pour les régions en vue du deuxième appel,
- les tableaux financiers précisant, pour chacune des mesures et chacune des années 2004-2006, l'origine et les montants des financements mobilisés,
- les éléments complémentaires aux procédures de mise en place du deuxième appel à propositions.

CINQUIEME PARTIE :

PLAN DE FINANCEMENT

CINQUIEME PARTIE : PLAN DE FINANCEMENT

INTRODUCTION

Le plan de financement du programme (premier et deuxième appels à propositions) 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,
- des résultats du premier appel.

L'axe prioritaire 1 bénéficie – compte tenu des besoins et des résultats du premier appel où cet axe a cumulé à lui seul près de 4% des candidatures - de la quasi totalité des moyens financiers apportés par l'indexation (5,65 millions d'euros).

La répartition entre les autres axes est stable entre les deux appels, à l'exception de l'axe demandeur d'asile qui devrait comporter peu de projets.

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 (thèmes E et F) **correspondent respectivement à 32% et 30%** des crédits FSE, hors assistance technique.

Pour l'axe prioritaire 2 (thèmes C et D), qui est à haute valeur expérimentale, **20% de l'intervention FSE**, (hors assistance technique) sont réservés.

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 et lutte contre la traite des humains) représente quant à lui, plus de **2 % 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 l'importance des activités de capitalisation et de diffusion, **les tâches d'assistance technique sont portées à 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) pourront mobiliser comme pour le premier appel 3,5% de la dotation FSE (2% de l'enveloppe 2004-2006 augmentés de la part non utilisée en 2000-2003 sur les cinq axes prioritaires).

V.1 - Tableau récapitulatif général

	Coût total 1	Public			Privé 13	% PIC hors AT
		Total Public 2	FSE 5	National 8		
Axe 1	192,582453	154,502715	97,383108	57,119607	38,079738	31,81%
2000						
2001	27,119940	21,787884	13,789800	7,998084	5,332056	
2002	29,979458	24,085191	15,243792	8,841399	5,894266	
2003	29,957274	24,067369	15,232512	8,834857	5,889905	
2004	34,382599	27,552230	17,306677	10,245553	6,830369	
2005	35,227117	28,228979	17,731771	10,497208	6,998139	
2006	35,916065	28,781062	18,078556	10,702505	7,135004	
			50,6%	29,7%	19,8%	
Axe 2	121,038247	97,111901	61,222380	35,889520	23,926347	20,00%
2000						
2001	18,079960	14,525256	9,193200	5,332056	3,554704	
2002	19,986305	16,056794	10,162528	5,894266	3,929511	
2003	19,971516	16,044913	10,155008	5,889905	3,926603	
2004	20,526925	16,449093	10,332345	6,116748	4,077832	
2005	21,031115	16,853122	10,586132	6,266990	4,177993	
2006	21,442427	17,182723	10,793168	6,389555	4,259704	
			50,6%	29,7%	19,8%	
Axe 3	181,557371	127,723091	91,833570	35,889520	53,834280	30,00%
2000						
2001	27,119940	19,121856	13,789800	5,332056	7,998084	
2002	29,979458	21,138058	15,243792	5,894266	8,841399	
2003	29,957274	21,122417	15,232512	5,889905	8,834857	
2004	30,790387	21,615265	15,498517	6,116748	9,175122	
2005	31,546672	22,146187	15,879198	6,266990	9,400485	
2006	32,163641	22,579307	16,189752	6,389555	9,584333	
			50,6%	19,8%	29,7%	
Axe 4	96,830598	77,689520	48,977904	28,711616	19,141077	16,00%
2000						
2001	14,463968	11,620205	7,354560	4,265645	2,843763	
2002	15,989044	12,845435	8,130022	4,715413	3,143609	
2003	15,977213	12,835930	8,124006	4,711924	3,141282	
2004	16,421540	13,159274	8,265876	4,893398	3,262266	
2005	16,824892	13,482497	8,468905	5,013592	3,342395	
2006	17,153942	13,746179	8,634534	5,111644	3,407763	

50,6%	29,7%	19,8%
-------	-------	-------

Axe 5	13,379306	11,373996	6,694938	4,679057	2,005310	2,19%
2000						
2001	3,677280	3,125688	1,838640	1,287048	0,551592	
2002	4,065011	3,455260	2,032506	1,422754	0,609752	
2003	4,062003	3,452703	2,031002	1,421701	0,609300	
2004	0,513173	0,436714	0,258309	0,178405	0,076459	
2005	0,525778	0,447440	0,264653	0,182787	0,078337	
2006	0,536061	0,456191	0,269829	0,186362	0,079869	
			50,0%	35,0%	15,0%	
Axe 6 (Ass. Tech.)	38,118115	38,118115	19,539058	18,579058		
2000						
2001	5,868000	5,868000	2,934000	2,934000		
2002	6,486720	6,486720	3,243360	3,243360		
2003	6,481920	6,481920	3,240960	3,240960		
2004	6,275114	6,275114	3,297557	2,977557		
2005	6,437105	6,437105	3,378553	3,058553		
2006	6,569256	6,569256	3,444628	3,124628		
			51,3%	48,7%		
Total	643,506091	506,519338	325,650959	180,868379	136,986753	
2000						
2001	96,329088	76,048889	48,900000	27,148889	20,280199	
2002	106,485996	84,067459	54,056000	30,011459	22,418537	
2003	106,407199	84,005251	54,016000	29,989251	22,401948	
2004	108,909737	85,487689	54,959280	30,528409	23,422048	
2005	111,592680	87,595331	56,309211	31,286120	23,997349	
2006	113,781391	89,314719	57,410468	31,904251	24,466673	

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	97,383108	29,90%	31,81%
Axe prioritaire 2	esprit d'entreprise	61,222380	18,80%	20,00%
Axe prioritaire 3	capacité d'adaptation	91,833570	28,20%	30,00%
Axe prioritaire 4	égalité des chances hommes-femmes	48,977904	15,04%	16,00%
Axe prioritaire 5	Demandeurs d'asile	6,694938	2,06%	2,19%
Total hors assistance technique		306,111901	94,00%	100,00%
Axe prioritaire 6	Assistance Technique	19,539058	6,00%	
Total		325,650959	100,00%	

Répartition du FSE entre la métropole et les DOM, par Axe prioritaire

		2001 - 2003		2004 - 2006	
		Métropole	DOM	Métropole	DOM
Axes prioritaires 1 à 4		95%	5%	98%	2%
Axe prioritaire 5	Demandeurs d'asile	100%		98%	2%
Axe prioritaire 6	Assistance Technique	global		global	

Taux de cofinancements par mesure, Métropole et DOM

		Métropole		
		Public	Privé	FSE
Mesure 1-1	Accès au marché de l'emploi (métropole)	30%	20%	50%
Mesure 1-3	Lutte contre le racisme (métropole)	30%	20%	50%
Mesure 2-1	Création d'entreprises (métropole)	30%	20%	50%
Mesure 2-3	Economie sociale (métropole)	30%	20%	50%
Mesure 3-1	Formation tout au long de la vie (métropole)	20%	30%	50%
Mesure 3-3	Adaptation entreprises et salariés (métropole)	20%	30%	50%
Mesure 4-1	Conciliation vie fam. / prof. (métropole)	30%	20%	50%
Mesure 5-1	Demandeurs d'asile Trafic humain	35%	15%	50%

		DOM		
		Public	Privé	FSE
Mesure 1-2	Accès au marché de l'emploi (DOM)	15%	10%	75%
Mesure 1-4	Lutte contre le racisme (DOM)	15%	10%	75%
Mesure 2-2	Création d'entreprises (DOM)	15%	10%	75%
Mesure 2-4	Economie sociale (DOM)	15%	10%	75%
Mesure 3-2	Formation tout au long de la vie (DOM)	10%	15%	75%
Mesure 3-4	Adaptation entreprises et salariés (DOM)	10%	15%	75%
Mesure 4-2	Conciliation vie fam. / prof. (DOM)	15%	10%	75%
Mesure 5-2	Trafic humain (DOM)	17,5%	7,5%	75%

Nombre de projets et cofinancement FSE moyen par action

		Nombre estimé	FSE moyen Euros	FSE total Euros	%
Action 1 1er appel	Instauration PDD - PCT	300	0,010000	3,000000	0,92%
Action 1 2ème appel	Instauration PDD - PCT	300	0,023000	6,900000	2,12%
Action 2	Mise en œuvre PDD - PCT	450	0,600000	270,000000	82,91%
Action 3	Diffusion, Mise en réseau	200	0,131060	26,211901	8,05%
Action 4	Assistance technique		19,539058	19,539058	6,00%
TOTAL				325,650959	100,00%

V.3 - Plan financier Equal (en M Euros) par année

	Métropole	DOM	A.T	Total
Public 2000				
Privé 2000				
FSE 2000				
Total 2000				
Public 2001	23,819581	0,395308	2,934000	27,148889
Privé 2001	19,940051	0,340148		20,280199
FSE 2001	43,759632	2,206368	2,934000	48,900000
Total 2001	87,519264	2,941824	5,868000	96,329088
Public 2002	26,331110	0,436989	3,243360	30,011459
Privé 2002	22,042523	0,376014		22,418537
FSE 2002	48,373633	2,439007	3,243360	54,056000
Total 2002	96,747267	3,252009	6,486720	106,485996
Public 2003	26,311626	0,436665	3,240960	29,989251
Privé 2003	22,026212	0,375735		22,401948
FSE 2003	48,337838	2,437202	3,240960	54,016000
Total 2003	96,675676	3,249603	6,481920	106,407199
Public 2004	27,364698	0,186154	2,977557	30,528409
Privé 2004	23,263791	0,158257		23,422048
FSE 2004	50,628489	1,033234	3,297557	54,959280
Total 2004	101,256977	1,377646	6,275114	108,909737
Public 2005	28,036840	0,190727	3,058553	31,286120
Privé 2005	23,835205	0,162144		23,997349
FSE 2005	51,872045	1,058613	3,378553	56,309211
Total 2005	103,744090	1,411484	6,437105	111,592680
Public 2006	28,585166	0,194457	3,124628	31,904251
Privé 2006	24,301357	0,165315		24,466673
FSE 2006	52,886523	1,079317	3,444628	57,410468
Total 2006	105,773046	1,439089	6,569256	113,781391
TOTAL Public	160,449021	1,840300	18,579058	180,868379
TOTAL Privé	135,409139	1,577614		136,986753
TOTAL FSE	295,858160	10,253741	19,539058	325,650959
TOTAL GENERAL	591,716321	13,671655	38,118115	643,506091

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	Axe prioritaire 6	Total
Public 2000							
Privé 2000							
FSE 2000							
Total 2000							
Public 2001	7,998084	5,332056	5,332056	4,265645	1,287048	2,934000	27,148889
Privé 2001	5,332056	3,554704	7,998084	2,843763	0,551592		20,280199
FSE 2001	13,789800	9,193200	13,789800	7,354560	1,838640	2,934000	48,900000
Total 2001	27,119940	18,079960	27,119940	14,463968	3,677280	5,868000	96,329088
Public 2002	8,841399	5,894266	5,894266	4,715413	1,422754	3,243360	30,011459
Privé 2002	5,894266	3,929511	8,841399	3,143609	0,609752		22,418537
FSE 2002	15,243792	10,162528	15,243792	8,130022	2,032506	3,243360	54,056000
Total 2002	29,979458	19,986305	29,979458	15,989044	4,065011	6,486720	106,485996
Public 2003	8,834857	5,889905	5,889905	4,711924	1,421701	3,240960	29,989251
Privé 2003	5,889905	3,926603	8,834857	3,141282	0,609300		22,401948
FSE 2003	15,232512	10,155008	15,232512	8,124006	2,031002	3,240960	54,016000
Total 2003	29,957274	19,971516	29,957274	15,977213	4,062003	6,481920	106,407199
Public 2004	10,245553	6,116748	6,116748	4,893398	0,178405	2,977557	30,528409
Privé 2004	6,830369	4,077832	9,175122	3,262266	0,076459		23,422048
FSE 2004	17,306677	10,332345	15,498517	8,265876	0,258309	3,297557	54,959280
Total 2004	34,382599	20,526925	30,790387	16,421540	0,513173	6,275114	108,909737
Public 2005	10,497208	6,266990	6,266990	5,013592	0,182787	3,058553	31,286120
Privé 2005	6,998139	4,177993	9,400485	3,342395	0,078337		23,997349
FSE 2005	17,731771	10,586132	15,879198	8,468905	0,264653	3,378553	56,309211
Total 2005	35,227117	21,031115	31,546672	16,824892	0,525778	6,437105	111,592680
Public 2006	10,702505	6,389555	6,389555	5,111644	0,186362	3,124628	31,904251
Privé 2006	7,135004	4,259704	9,584333	3,407763	0,079869		24,466673
FSE 2006	18,078556	10,793168	16,189752	8,634534	0,269829	3,444628	57,410468
Total 2006	35,916065	21,442427	32,163641	17,153942	0,536061	6,569256	113,781391
TOTAL Public	57,119607	35,889520	35,889520	28,711616	4,679057	18,579058	180,868379
TOTAL Privé	38,079738	23,926347	53,834280	19,141077	2,005310		136,986753
TOTAL FSE	97,383108	61,222380	91,833570	48,977904	6,694938	19,539058	325,650959
TOTAL GENERAL	192,582453	121,038247	181,557371	96,830598	13,379306	38,118115	643,506091

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	7,860186	5,240124	5,240124	4,192099	1,287048	23,819581
Privé 2001	5,240124	3,493416	7,860186	2,794733	0,551592	19,940051
FSE 2001	13,100310	8,733540	13,100310	6,986832	1,838640	43,759632
Total 2001	26,200620	17,467080	26,200620	13,973664	3,677280	87,519264
Public 2002	8,688961	5,792641	5,792641	4,634113	1,422754	26,331110
Privé 2002	5,792641	3,861761	8,688961	3,089409	0,609752	22,042523
FSE 2002	14,481602	9,654402	14,481602	7,723521	2,032506	48,373633
Total 2002	28,963205	19,308803	28,963205	15,447043	4,065011	96,747267
Public 2003	8,682532	5,788355	5,788355	4,630684	1,421701	26,311626
Privé 2003	5,788355	3,858903	8,682532	3,087122	0,609300	22,026212
FSE 2003	14,470886	9,647258	14,470886	7,717806	2,031002	48,337838
Total 2003	28,941773	19,294515	28,941773	15,435612	4,062003	96,675676
Public 2004	10,176326	6,075419	6,075419	4,860335	0,177200	27,364698
Privé 2004	6,784217	4,050279	9,113128	3,240223	0,075943	23,263791
FSE 2004	16,960544	10,125698	15,188547	8,100558	0,253142	50,628489
Total 2004	33,921087	20,251395	30,377093	16,201116	0,506285	101,256977
Public 2005	10,426281	6,224645	6,224645	4,979716	0,181552	28,036840
Privé 2005	6,950854	4,149764	9,336968	3,319811	0,077808	23,835205
FSE 2005	17,377135	10,374409	15,561614	8,299527	0,259360	51,872045
Total 2005	34,754270	20,748818	31,123227	16,599054	0,518720	103,744090
Public 2006	10,630191	6,346383	6,346383	5,077106	0,185103	28,585166
Privé 2006	7,086794	4,230922	9,519574	3,384737	0,079330	24,301357
FSE 2006	17,716985	10,577305	15,865957	8,461844	0,264433	52,886523
Total 2006	35,433970	21,154609	31,731914	16,923687	0,528865	105,773046
TOTAL Public	56,464478	35,467566	35,467566	28,374053	4,675358	160,449021
TOTAL Privé	37,642985	23,645044	53,201350	18,916035	2,003725	135,409139
TOTAL FSE	94,107463	59,112611	88,668916	47,290088	6,679082	295,858160
TOTAL GENERAL	188,214926	118,225221	177,337832	94,580177	13,358165	591,716321

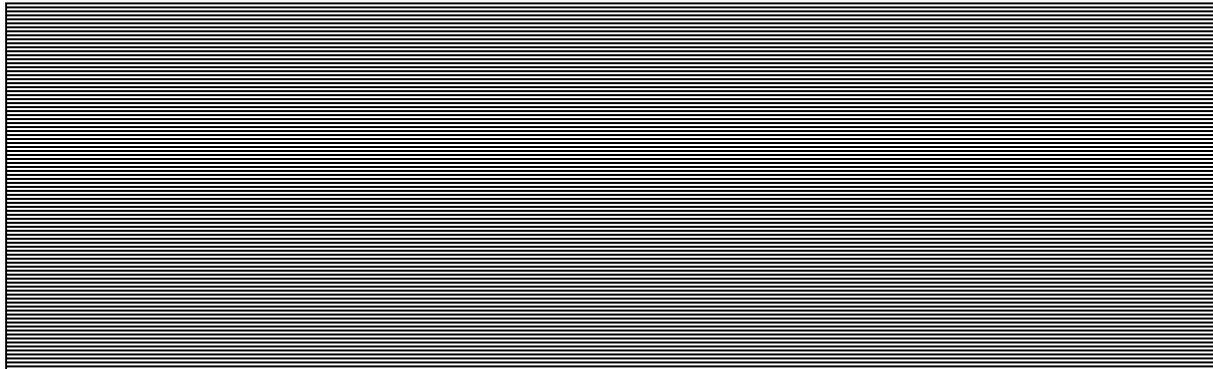
V.6 - Plan financier Equal (en M Euros) par axe prioritaire et par année, zones d'Objectif 1 hors AT

	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	0,137898	0,091932	0,091932	0,073546		0,395308
Privé 2001	0,091932	0,061288	0,137898	0,049030		0,340148
FSE 2001	0,689490	0,459660	0,689490	0,367728		2,206368
Total 2001	0,919320	0,612880	0,919320	0,490304		2,941824
Public 2002	0,152438	0,101625	0,101625	0,081300		0,436989
Privé 2002	0,101625	0,067750	0,152438	0,054200		0,376014
FSE 2002	0,762190	0,508126	0,762190	0,406501		2,439007
Total 2002	1,016253	0,677502	1,016253	0,542001		3,252009
Public 2003	0,152325	0,101550	0,101550	0,081240		0,436665
Privé 2003	0,101550	0,067700	0,152325	0,054160		0,375735
FSE 2003	0,761626	0,507750	0,761626	0,406200		2,437202
Total 2003	1,015501	0,677001	1,015501	0,541600		3,249603
Public 2004	0,069227	0,041329	0,041329	0,033064	0,001205	0,186154
Privé 2004	0,046151	0,027553	0,061994	0,022042	0,000517	0,158257
FSE 2004	0,346134	0,206647	0,309970	0,165318	0,005166	1,033234
Total 2004	0,461511	0,275529	0,413294	0,220423	0,006888	1,377646
Public 2005	0,070927	0,042345	0,042345	0,033876	0,001235	0,190727
Privé 2005	0,047285	0,028230	0,063517	0,022584	0,000529	0,162144
FSE 2005	0,354635	0,211723	0,317584	0,169378	0,005293	1,058613
Total 2005	0,472847	0,282297	0,423445	0,225837	0,007057	1,411484
Public 2006	0,072314	0,043173	0,043173	0,034538	0,001259	0,194457
Privé 2006	0,048209	0,028782	0,064759	0,023025	0,000540	0,165315
FSE 2006	0,361571	0,215863	0,323795	0,172691	0,005397	1,079317
Total 2006	0,482095	0,287818	0,431727	0,230254	0,007195	1,439089
TOTAL Public	0,655129	0,421954	0,421954	0,337563	0,003700	1,840300
TOTAL Privé	0,436753	0,281303	0,632931	0,225042	0,001586	1,577614
TOTAL FSE	3,275645	2,109770	3,164655	1,687816	0,015856	10,253741
TOTAL GENERAL	4,367527	2,813026	4,219539	2,250421	0,021141	13,671655

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'essaimage, 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'essaimage
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 X :
Données partagées via la base de données commune EQUAL (BDCE)**

Version 15/03/2004

A. Informations générales (informations en continu)

CHAMPS

Type de données / Points...

A1.	Numéro 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 <input type="checkbox"/> processus de sélection en cours <input type="checkbox"/> approuvé <input type="checkbox"/> Coopération transnationale établie <input type="checkbox"/> PDD 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 PDD	Champ texte – maximum 80 caractères <i>Simple & concis Peut être modifié au cours de l'action 1</i>
B3.	Titre 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 de la stratégie du PDD et planning <input type="checkbox"/> Coordination des activités expérimentales <input type="checkbox"/> Suivi, collecte des données <input type="checkbox"/> Évaluation <input type="checkbox"/> Coordination du 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
B9.	Géographique/sectoriel	1choix maximum <i>Étendue du territoire géographique, accompagnée d'un tableau des NUTS</i>
	PDD géographique	<input type="checkbox"/> Zone rurale <input type="checkbox"/> Zone urbaine <input type="checkbox"/> Autre géographique
	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
		<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° Choix : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv 2° Choix : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv 3° Choix : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv 4° Choix : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv
B12.	Expérience acquise par le PDD dans le cadre d'initiatives communautaires	1choix maximum
		<input type="checkbox"/> Un partenaire a participé à ADAPT/EMPLOI/1 ^{er} tour EQUAL <input type="checkbox"/> Deux partenaires ou plus participent à ADAPT/EMPLOI/1 ^{er} tour EQUAL <input type="checkbox"/> Aucun partenaire ne participe à ADAPT/EMPLOI/1 ^{er} tour EQUAL

B13.	Raisons à l'origine du PDD	Raisons à l'origine du partenariat, pertinence du problème en cause, des solutions à mettre en oeuvre Texte																																																																																
		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	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.	Groupes discriminés et champs de discrimination	Choix multiple dans chaque section <i>En pourcentage</i>																																																																																
		<table border="1"> <thead> <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" style="text-align: center;">100</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Migrants, Minorités ethniques</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 (ni migrants, ni demandeurs d'asile)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2" style="text-align: center;">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" style="text-align: center;">100</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Toxicomanes</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Sans-abri</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> (Ex-)prisonniers</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Discriminations spécifiques</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Sans discriminations spécifiques</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		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, Minorités ethniques			<input type="checkbox"/> Demandeurs d'asile			<input type="checkbox"/> Autres (ni migrants, ni demandeurs d'asile)				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"/> Discriminations spécifiques			<input type="checkbox"/> Sans discriminations spécifiques																						
	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, Minorités ethniques																																																																																		
<input type="checkbox"/> Demandeurs d'asile																																																																																		
<input type="checkbox"/> Autres (ni migrants, ni demandeurs d'asile)																																																																																		
	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"/> Discriminations spécifiques																																																																																		
<input type="checkbox"/> Sans discriminations spécifiques																																																																																		

			100			
		<input type="checkbox"/> < 25 ans <input type="checkbox"/> 25 – 50 ans <input type="checkbox"/> > 50 ans				
		<input type="checkbox"/> Aide aux structures et aux systèmes et mesures d'accompagnement	+	+	+	+
		<input type="checkbox"/> Age <input type="checkbox"/> Asile <input type="checkbox"/> Handicaps <input type="checkbox"/> Chômage <input type="checkbox"/> Discrimination raciale <input type="checkbox"/> Discrimination de genre <input type="checkbox"/> Orientation sexuelle <input type="checkbox"/> Religion <input type="checkbox"/> Qualifications de faible niveau <input type="checkbox"/> Soutien à l'entrepreneuriat				

B18.	Empowerment	
	1° Partenaires nationaux	Champ texte: maximum 800 caractères Champ texte: traduction facultative en anglais
	2° Participants, parties prenantes	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	Maximum un choix
		Budget total 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

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"/> BEfr <input type="checkbox"/> BEnl <input type="checkbox"/> CZ <input type="checkbox"/> DK <input type="checkbox"/> DE <input type="checkbox"/> EE <input type="checkbox"/> EL <input type="checkbox"/> ES <input type="checkbox"/> FR <input type="checkbox"/> IE <input type="checkbox"/> IT <input type="checkbox"/> CY <input type="checkbox"/> LV <input type="checkbox"/> LT <input type="checkbox"/> LU <input type="checkbox"/> HU <input type="checkbox"/> MT <input type="checkbox"/> NL <input type="checkbox"/> AT <input type="checkbox"/> PL <input type="checkbox"/> PT <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> SK <input type="checkbox"/> FI <input type="checkbox"/> SE <input type="checkbox"/> UKgb <input type="checkbox"/> UKni <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				
		Responsabilité	Nom	E-mail	Tél.

C11.	Taille de l'organisation	Maximum un choix <i>Personnel</i>
		<input type="checkbox"/> personnel < 10 <input type="checkbox"/> personnel 10 – 50 <input type="checkbox"/> personnel 50 – 250 <input type="checkbox"/> personnel > 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 PDD	cf. action 1
D3.	Titre du PDD (int.)	
D4.	Partenaires impliqués	<i>Pour chaque point, cliquer dans la liste des membres</i>
		Membres du PDD <input type="checkbox"/> Partenaire 1 <input type="checkbox"/> Partenaire 2 <input type="checkbox"/> Partenaire ...n
D5.	Organisme gestionnaire du PDD	
D6.	Autres responsabilités - contacts	cf. action 1
D7.	Thème EQUAL – Mesure	cf. action 1
D 9.	Géographique/sectoriel	cf. action 1
D10.	Statut du PDD	cf. action 1
D11.	Compétences linguistiques du PDD	cf. action 1
D12.	Expérience acquise par le PDD dans le cadre d'initiatives communautaires	cf. action 1
D13.	Raisons à l'origine du PDD	cf. action 1
D14.	Objectifs du PDD	cf. action 1
D15.	Nature des activités expérimentales	cf. action 1
D16.	Innovation	cf. action 1
D17.	Groupes discriminés et champs de discrimination	cf. action 1
D18.	Empowerment	cf. action 1
D19.	Budget	cf. action 1
D25.	Accord du PDD	Champ texte: Résumé de l'accord du PDD en maximum 1000 caractères et, à titre facultatif, accord du PDD en annexe.
D25 A.	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.	Dernières informations sur l'action 2	<input type="checkbox"/> champ date

G. Autres informations en vue du suivi au niveau des PDD (informations consolidées annuellement)

G.1	Groupes discriminés et champs de discrimination	Nombre total de bénéficiaires au cours de l'année de référence en équivalent "personne" "année" (1 jour = 7 heures, 1 semaine = 5 jours, 1 mois = 4 semaines, 1 an = 12 mois)																
		<i>En pourcentage</i>																
	<input type="checkbox"/> Aide aux personnes <input type="checkbox"/> Sans emploi <input type="checkbox"/> Salariées <input type="checkbox"/> Autres (sans statut, allocataires sociaux...)	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50%;">H</td> <td style="width: 50%;">F</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">100</td> </tr> </table>	H	F			100											
H	F																	
100																		
	<input type="checkbox"/> Migrants, Minorités ethniques <input type="checkbox"/> Demandeurs d'asile <input type="checkbox"/> Autres (ni migrants, ni minorités ethniques)	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50%;">H</td> <td style="width: 50%;">F</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">100</td> </tr> </table>	H	F			100											
H	F																	
100																		
	<input type="checkbox"/> Handicap physique <input type="checkbox"/> Handicap mental <input type="checkbox"/> Maladie mentale <input type="checkbox"/> Autres	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50%;">H</td> <td style="width: 50%;">F</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">100</td> </tr> </table>	H	F			100											
H	F																	
100																		
	<input type="checkbox"/> Toxicomanes <input type="checkbox"/> Sans-abri <input type="checkbox"/> (Ex-)prisonniers <input type="checkbox"/> Autres discriminations <input type="checkbox"/> Sans discrimination spécifiques	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50%;">H</td> <td style="width: 50%;">F</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">100</td> </tr> </table>	H	F			100											
H	F																	
100																		
	<input type="checkbox"/> < 25 ans <input type="checkbox"/> 25 – 50 ans <input type="checkbox"/> > 50 ans	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50%;">H</td> <td style="width: 50%;">F</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">100</td> </tr> </table>	H	F			100											
H	F																	
100																		
	<input type="checkbox"/> Aide aux structures et aux systèmes et mesures d'accompagnement	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 25%;">+</td> <td style="width: 25%;">+</td> <td style="width: 25%;">+</td> <td style="width: 25%;">+</td> </tr> <tr> <td></td> <td>+</td> <td>+</td> <td>+</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>+</td> <td>+</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>+</td> </tr> </table>	+	+	+	+		+	+	+			+	+				+
+	+	+	+															
	+	+	+															
		+	+															
			+															
	<input type="checkbox"/> Age <input type="checkbox"/> Asile <input type="checkbox"/> Handicaps <input type="checkbox"/> Chômage <input type="checkbox"/> Discrimination raciale <input type="checkbox"/> Discrimination de genre <input type="checkbox"/> Orientation sexuelle <input type="checkbox"/> Religion <input type="checkbox"/> Qualifications de faible niveau <input type="checkbox"/> Soutien à l'entrepreneuriat	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 25%;">H</td> <td style="width: 25%;">F</td> <td style="width: 25%;">H</td> <td style="width: 25%;">F</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	H	F	H	F												
H	F	H	F															

G2.	Dépenses	Évaluation par le PDD du montant total (FSE et national) dépensé au cours de l'année (arrondi au millier 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 %

G5.	Travail national et transnational	Champ texte maximum 1000 caractères
-----	--	-------------------------------------

G6.	Mise en réseau au niveau national et européen	Champ texte maximum 1000 caractères
-----	--	-------------------------------------