

Annexe B à la Décision

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Programme d'Initiative Communautaire EQUAL
pour l'exercice 2000 - 2006

Sommaire

Remarques préliminaires	2
Conclusions de l'exercice 1994 - 1999: EMPLOI.....	2
Partie A: analyse contextuelle	4
1. Axe prioritaire I, thème (a): exclusion sociale.....	4
1.1. Accès des toxicomanes au marché de l'emploi	5
1.2. Accès des détenus et des jeunes délinquants au marché de l'emploi.....	8
1.3. Sans-abrisme.....	12
2. Axe prioritaire IV, thème (g): concilier vie professionnelle et familiale	15
2.1. Position des femmes sur le marché de l'emploi.....	15
2.2. Système de garde d'enfants	17
3. Axe prioritaire V: demandeurs d'asile.....	20
Partie B: Conception du PIC	24
1. Présentation synthétique du PIC	24
2. Présentation des axes prioritaires avec une esquisse des mesures cofinancées pour l'exercice 2001 - 2003:.....	25
Axe prioritaire I: Capacité d'insertion professionnelle:.....	25
Axe prioritaire IV: Concilier vie familiale et professionnelle	29
Axe prioritaire V: Demandeurs d'asile:.....	33
Axe prioritaire VI: Assistance technique et évaluation	35
3. Approche de partenariat.....	36
4. Innovation.....	36
5. Mainstreaming.....	37
6. Coopération transnationale	38
7. Déroulement des actions.....	39
8. Diffusion.....	40
9. Appel à candidatures	41
10. Indicateurs	41
11. Liens avec Objectif 3, les PAN ainsi que d'autres programmes/ initiatives communautaires.....	45
12. Respect du principe de l'égalité des chances.....	46
13. Plan financier.....	48
Partie C: Mise en œuvre	51
1. Dispositifs de mise en œuvre.....	51
1.1. Définition et rôle des acteurs	51
1.2. Système et la modalité de gestion.....	52
1.3. Système et modalité de suivi	57
1.4. Systèmes et modalités du contrôle.....	58
1.5. Système et modalité de l'évaluation.....	58
1.6. Comité de suivi.....	59
1.7. Consultations avec les partenaires	60
1.8. Échange de données informatisées	60
1.9. Les procédures de modification du PIC.....	61
1.10. Système de collecte de données de base.....	61
2. Cohérence avec le code des aides d'État et des règles des marchés publics (article 12 du règlement général).....	62
2.1. Règles de concurrence	62
2.2. Adjudication de marchés publics.....	62
2.3. Protection et amélioration de l'environnement	62
2.4. Suppression des inégalités et promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes :.....	63
ANNEXE 1: Données à collecter pour la base de données commune de l'initiative Equal (BDCE).....	63

Remarques préliminaires

Vu la dimension du pays et vu les fonds accordés au Luxembourg, le PIC EQUAL du Luxembourg se limite à la réalisation d'actions cofinancées pour seulement 2 des 4 priorités, ceci afin de

- disposer de plus d'une action par priorité et de pouvoir organiser des échanges nationaux. Il ne sera pas aisé d'atteindre cet objectif, puisque pour certains domaines l'exigence d'un PDD réunissant un nombre optimal d'intervenants rendra difficile l'existence de plusieurs actions par priorité,
- pouvoir garantir une concentration des efforts suffisante.

Il est évident que les deux priorités supplémentaires et obligatoires, V et VI (demandeurs d'asile et assistance technique), font également partie de ce PIC.

On a opté pour les priorités I et IV, et ceci pour des raisons suivantes:

1. Signalons des besoins importants pour le thème (a) de l'axe **prioritaire I**, où le Luxembourg aurait besoin d'actions novatrices, notamment dans le domaine de *l'exclusion sociale touchant à la toxicomanie, à la délinquance, au sans-abrisme et à d'autres phénomènes qui concernent les chômeurs/demandeurs d'emploi extrêmement éloignés du marché de l'emploi*.¹ Il est évident que l'accès au marché de l'emploi deviendra de plus en plus difficile pour des personnes exclues qui en plus du chômage présentent des handicaps importants.
2. En ce qui concerne l'axe **prioritaire IV**, précisons que les actions destinées aux femmes dans l'Objectif 3 se limitent à environ 5% des fonds alloués, ceci pour des raisons y présentées. Dans l'Objectif 3, les actions concernent la facilitation de l'accès des femmes au marché de l'emploi, à l'aide d'actions de formation, d'encadrement et de suivi en vue d'une insertion ou d'une réinsertion professionnelle, alors que pour EQUAL il s'agira de *faciliter la conciliation entre vie professionnelle et familiale* (thème g), toujours en vue d'une réintégration professionnelle.

Les besoins spécifiques dans les deux domaines, donc l'urgence d'actions à mettre en œuvre, seront présentés dans la partie A qui fournit le cadre contextuel du PIC.

Une esquisse stratégique des actions souhaitées sera fournie dans la partie B. La partie C propose les conditions de mise en œuvre.

Ce PIC s'insère parfaitement dans la politique nationale d'emploi par le fait d'une cohérence de philosophie entre les PANs et les mesures EQUAL (cf. plus précisément B : 11.) et les ressources dont dispose le Luxembourg vu une situation de chômage lui permettant de pouvoir insister sur les besoins des exclus.

Il est nécessaire de résumer les expériences de l'ancienne initiative communautaire afin d'en tirer les conclusions pour la conception du PIC 2000 - 2006:

Conclusions de l'exercice 1994 - 1999: EMPLOI

Vu la sélection des deux priorités (cf. ci-dessus), ce sont les conclusions de la seule initiative EMPLOI qui sont déterminantes ici.

Durant cette période, le cofinancement du FSE s'élevait à 300.000,- Euros pour les 6 ans d'exercice. Dans le cadre des 3 volets (Youthstart, NOW et HORIZON), 3 / voire 4 actions ont été cofinancées sur l'ensemble de la période. Les bénéficiaires finals ont été

- un lycée technique et une association qui remplaçait le lycée (Youthstart)
- deux associations (NOW et Horizon).

Il n'y a eu aucun partenariat national.

Deux des trois actions ont fait preuve d'**innovation** alors que l'action NOW n'a présenté aucun élément novateur.

¹ Il existe de nombreuses actions destinées aux personnes handicapées, qui seront suffisamment présentes dans l'Objectif 3.

Les échanges **transnationaux** permettaient la mise en œuvre de certains transferts. Selon les bénéficiaires finals luxembourgeois, les éléments repris ont été intégrés pour leur qualité (expérimentée ou novatrice) et non pas pour leur caractère novateur. Les partenariats transnationaux *bilatéraux* ont mieux fonctionné. Les bénéficiaires finals disposant d'une expérience d'échange ont mieux su définir leurs besoins.

Youthstart et HORIZON auraient été des actions qui se seraient prêtées à un **mainstreaming**. Or, cet objectif n'était pas suffisamment clair pour les bénéficiaires finals, qui avaient bien pris connaissance des obligations d'innovation et de transnationalité mais non pas de celle du mainstreaming. Par ailleurs, pour des associations de petite dimension (NOW) il n'aurait guère été facile de faire passer certaines expériences. Les PDD de l'exercice 2000 - 2006 constituent des formules davantage susceptibles d'atteindre ce but.

Vu la dimension d'EMPLOI, l'évaluation s'est limitée à une appréciation qualitative. Il est certain que pour EQUAL, les conditions d'enregistrement de données financières, physiques et qualitatives seront définies dans le cadre de la convention avec les PDD.

Partie A: analyse contextuelle

1. Axe prioritaire I, thème (a): exclusion sociale

(i) L'option pour ce priorité se légitime certainement au regard de l'évolution de l'emploi et du chômage des dernières années avec

- une diminution du chômage: 2.4. % en 1999

Tableau 1
Indicateurs de chômage

	1994	1997	1998	1999
Total unemployment rate	3.6	3.1	3.0	2.4
Idem for men	3.1	2.3	2.0	1.8
Idem for women	4.4	4.1	4.4	3.3
Youth unemployment				
Rate for all	7.9	9.0	7.1	6.7
Idem for men	8.9	8.2	6.3	6.2
Idem for women	6.8	9.9	8	7.4
Long term unemployment rate : for all	1.1	1.1	0.9	0.9
For men	1.1	0.8	0.7	0.6
For women	1.2	1.6	1.3	1.7

Source:STATEC(EFT).données nationales

- une croissance de l'emploi: 5.0 en 1999
- une croissance de l'activation des résidents (surtout non-actifs et, d'une façon modeste, de celle des chômeurs²):

Tableau 2
Indicateurs d'emploi

	1998	1997	1994-98	1999
Total employment growth	4.3	3.2	3.2	5.0
Idem, men (a)	4.6	3.2	3.4 (b)	5.2
Idem, women (a)	4.4	3.8	3.9 (b)	5.6
Total employment growth (residents only)	2.0	1.3	1.3	2.5
Total employment rate	60.1	59.8	60.2 (*)	61.6
Idem, men	74.5	74.1	74.9 (*)	74.4
Idem, women	45.6	45.2	45.2 (*)	48.5

Source : STATEC (EFT); (a):salaried employment only; (b) :average (1995 – 98) ; (*) 1994

C'est notamment la durée du chômage qui est en augmentation au cours des dernières années:

² cf. Note de conjoncture 1999, n. 1, Luxembourg: STATEC; on a tendance à surestimer l'embauche de chômeurs résidents. Ce sont toujours les frontaliers qui constituent le groupe le plus important à bénéficier des emplois créés.

Tableau 3
Chômage de longue durée: > de 12 mois

	1996	1997	1998	1999
% de CDL parmi tous les chômeurs	14.9	16.9	19.7	22.2

source: Rapports d'activité du Ministère du Travail et de l'Emploi

autrement dit, les chômeurs considérés «difficiles à placer» rencontrent de plus en plus d'obstacles à s'insérer et leur accès au marché de l'emploi devient de plus en plus difficile.

(ii) Un autre phénomène vient aggraver la situation: les chômeurs/demandeurs d'emploi résidents tout comme les actifs résidents font face à une concurrence difficile venant de la part des frontaliers belges, allemands et français qui représentaient une part toujours croissante du marché de l'emploi intérieur:

Tableau 4
Les frontaliers au marché de l'emploi intérieur

1984	1990	1994	1996	1997	1998	1999
10.9%	20.3%	27.2%	30.0%	31.2%	33.0%	34.3%

source: Rapports d'activité du MTE

L'arrivée de frontaliers constitue depuis les années 1980 le réservoir le plus important pour les nouveaux emplois. Autrement dit, la création d'emplois au Grand Duché constitue une opportunité réelle pour les frontaliers et une perspective moins prometteuse pour les chômeurs/demandeurs d'emploi résidents (luxembourgeois ou étrangers). Ceci semble être dû à plusieurs facteurs:

- 1) la mobilité géographique des frontaliers est beaucoup plus grande que celle des chômeurs résidents;
- 2) les frontaliers sont un groupe de *jeunes* salariés bien formés;
- 3) les frontaliers répondent mieux aux profils recherchés par les entreprises luxembourgeoises vu leur meilleure qualification professionnelle;
- 4) ils acceptent souvent des conditions moins avantageuses (salaire, horaire et conditions de travail),
- 5) leur flexibilité est plus développée que celle des chômeurs et salariés résidents (luxembourgeois ou non luxembourgeois).

Les deux premiers points ont pu être démontrés par les études statistiques (FEHLEN, 1995; Ministère de l'aménagement du territoire, 1993; WAGNON / COCHER / PERRIN, 1995), alors que les autres phénomènes sont des conclusions «unanimes» d'observations faites de part et d'autre.

Ainsi, l'économie préfère engager des frontaliers mieux qualifiés même s'ils ne disposent pas des compétences linguistiques officiellement requises au Luxembourg (les trois langues du pays: le luxembourgeois, le français et l'allemand).

Par ailleurs, les frontaliers licenciés ne sont pas inscrits sur les listes de chômage du Luxembourg mais dans leur commune de résidence. Il existe donc une proportion non-connue de demandeurs d'emploi potentiels d'un meilleur niveau, meilleur à plusieurs égards: qualification professionnelle, flexibilité, mobilité géographique, âge et disposition d'accepter des conditions moins avantageuses.

L'option en faveur du thème (a) «exclusion sociale» de la priorité I s'impose et le fait de cibler sur des personnes éloignées du marché de l'emploi se légitime d'autant plus qu'une réintégration professionnelle sera de plus en plus difficile pour elles vu les concurrents résidents et notamment non-résidents de plus en plus performants.

1.1. Accès des toxicomanes au marché de l'emploi

Le Luxembourg se situe en tête des 15 pays de l'UE en ce qui concerne la part de toxicomanes parmi la

population résidente:

Tableau 5
National prevalence estimates of problem drug use in some EU countries and Norway

	rate per 1000 for ages 15 - 54
<i>Luxembourg</i>	8.2 - 8.6
Italy	5.3 - 10.1
UK	2.7. - 10.5
France	3.8 - 5.4
Ireland	2.2 - 6.7.
Danemark	3.4. - 4.1.
Belgium	3.6
Norway	2.8. - 4.2.
Netherlands	2.8. - 3.2
Finland	0.6 - 5.0
Austria – Sweden	2.2 - 3.3
Germany	1.8 - 3.7

cf. Extended annual report on the state of the drugs problem in the EU, E.M.C.D:D.A., 1999:32

Les réponses au Luxembourg sont de type différent; ne sont présentés que les acteurs les plus importants:

- **Jugend- an Drogenhelfer (JDH)**: la fondation JDH offre des interventions thérapeutiques à court et à long terme; il s'agit d'un service ambulatoire qui dispose en tout de 3 antennes régionales; JDH offre du conseil (concernés et proches), de l'orientation vers d'autres services, du travail de rue, de la prévention SIDA et coordonne au niveau national la thérapie méthadone
- **Solidarité – Jeunes, MSF (médecins sans frontières)**: fondation récente relevant de l'ONG MSF qui agit en secteur extra-hospitalier, se situant au point d'articulation des domaines sanitaire et judiciaire. Ce service s'adresse au moins de 18 ans (et aux proches) avec pour but de faciliter la (ré)insertion scolaire et professionnelle.
- **Centre de prévention des toxicomanies**: cette fondation publique intervient notamment au niveau de la prévention de toute sorte de drogues (licites et illicites); on s'adresse aux multiplicateurs (enseignants, parents etc.) et moins aux toxicomanes eux-mêmes. La helpline et une bibliothèque sont les seuls services destinés aux toxicomanes. De nombreuses études sont réalisées dans le but identique d'une diffusion et sensibilisation, de prévention ; on s'adresse à un public large.
- **Centre hospitalier neuro-psychiatrique (CHNP)**: établissement public relevant du droit privé; le CHNP et 3 autres unités psychiatriques du pays interviennent au niveau du sevrage.
- **Centre thérapeutique d'Useldange (CTU)**: cette annexe du CHNP est un établissement public relevant du droit privé qui offre des thérapies/hospitalisations résidentielles (ou parfois sous forme de clinique de jour) ainsi que des logements semi-ouverts pour alcooliques. On offre des ateliers occupationnels. Durée des thérapies: ± 3 mois; capacité maximale: 40 lits et 16 lits en logements semi-ouverts.
- **Centre thérapeutique de Manternach (CTM)**: également annexe du CHNP c'est un établissement public relevant du droit privé. Il s'agit d'une communauté thérapeutique résidentielle pour toxicomanes avec thérapies et ateliers de formation/production (menuiserie et informatique) à l'aide desquelles on veut faciliter la (ré)intégration professionnelle. L'équipe dispose d'un réseau d'employeurs disposés à engager des ex-toxicomanes. Durée de l'intervention: 6 à 12 mois; capacité maximale: 25 lits.
- **Centre Emanuel**: association sans but lucratif récente de dimension modeste qui fait partie de la confédération de la Caritas. Ce service ambulatoire donne du conseil, de l'orientation (notamment vers les 37 centres Emmanuel en Italie qui travaillent avec les toxicomanes³), du suivi après la thérapie au Luxembourg et de l'orientation vers une réintégration professionnelle. On s'adresse aux personnes à «high risk consume». On accueille en moyenne 25 à 30 personnes. En vue d'une réinsertion professionnelle, le CE collabore avec le CNFPC, Objectif Plein Emploi (pacte territorial pour l'emploi)

³ La thérapie est d'une durée de 24 mois que le client passe selon les étapes dans différents centres en Italie.

et d'autres associations qui sont d'éventuels employeurs et/ou formateurs de leurs clients.

Dans l'ensemble, la population concernée se compose d'environ 2/3 d'hommes et 1/3 de femmes. L'évolution des dernières années est restée plus ou moins stable. Voici un tableau synthétique qui présente à la fois les acteurs et le nombre absolu de personnes ayant pris contact. En ce qui concerne les totaux, signalons des doubles comptages.

Tableau 6
institutions et nombre absolu de personnes indexées

	1995	1996	1997	1998
JDH	517	483	410	453
CHNP	166	157	150	158
autres unités psychiatriques	± 120	± 120	± 100	± 100
CTM (Manternach)	44	55	55	56
Solidarité – Jeunes (MSF)			27	46
les 2 centres pénitentiaires	293	292	346	167
service multidisciplinaire de la lutte contre la toxic.	32	52	27	17
sect. des stupéfiants: police judiciaire	1.263	1.368	1.205	1.170
Institutions à l'étranger	81	55	57	55
<i>Total</i>	<i>2.702</i>	<i>2.701</i>	<i>2.479</i> ∅	<i>2.352</i> ∅

cf. Rapport RELIS, 1998: 57.

Ces chiffres ne couvrent que des personnes à «high risk consume» utilisant des drogues illicites; elles excluent tous les utilisateurs de drogue licites et à «low risk consume». Il n'est pas possible d'avancer une estimation des usagers (high risk) non-déclarés, ni non plus de ceux/celles utilisant les drogues licites et à low risk. Les doubles comptages sont évidents, notamment entre la police judiciaire et les autres institutions thérapeutiques; ils s'expliquent aussi par les récidives.

Voici les données concernant l'alcoolisme et les personnes en thérapie au CTU (Useldange):

Tableau 7
personnes admises au CTU

	1997	1997	1998	1999
Hommes	138	135	135	
Femmes	37	40	32	

cf. Rapports d'activité du Ministère de la Santé

La situation professionnelle des toxicomanes à haut risque est connue (grâce à la banque de données RELIS): la part des chômeurs (1998: 41%) est en augmentation. Parmi les toxicomanes actifs, 22% ont un emploi précaire, travaillent au noir ou sous contrat à durée déterminée.

La dépendance d'allocations différentielles (RMG, parents, allocations diverses) est en augmentation, ce qui va de pair avec une amélioration de la situation judiciaire et pénale et une tendance à la baisse des activités illicites.

Conclusions

Pour éviter des récidives (taux très élevé), des interventions intensives sont nécessaires qui englobent tout: le logement, un encadrement, un travail et un suivi suffisamment approfondi. Le point faible du Luxembourg se trouve surtout au niveau de la formation et de la réinsertion professionnelle: deux acteurs seulement y agissent (CTM et CTU), ceci avec des capacités modestes (25, voire 40 lits). Vu le chiffre de toxicomanes d'environ 2000 utilisateurs de drogues illicites à «high risk consume», le CTM n'offre que 30 places. Signalons également une pénurie de logements adaptés – l'existence d'un logement étant la conditio sine qua non d'une réinsertion professionnelle. Il est nécessaire d'améliorer cette offre, de la systématiser, de veiller à l'adaptation des formations offertes et de garantir une prise en charge intégrée et à très long

terme.

Il serait intéressant de disposer d'une nouvelle offre en matière de réintégration professionnelle, ceci à des fins de comparaison. Cette nouvelle proposition inclurait en même temps une offre supplémentaire.

1.2. Accès des détenus et des jeunes délinquants au marché de l'emploi

Il existe

- a) un Centre pénitentiaire de Luxembourg (CPL), institution fermée pour adultes et jeunes à Schrassig
- b) un centre pénitentiaire agricole semi-ouvert pour adultes et jeunes (hommes uniquement) à Givenich (CPG)
- c) deux centres socio-éducatifs de l'État (CSEE), des institutions semi-ouvertes pour mineurs masculins à Dreibrön et pour mineurs féminins à Schrassig.

ad a) Jusqu'à présent, le **Centre pénitentiaire de Luxembourg à Schrassig (CPL)** disposait de la places pour environ 280 personnes; les capacités ont été augmentées pour accueillir bientôt environ 300 personnes supplémentaires. Notons 315 détenus au 6 août 2000⁴.

(i) Les détenus mineurs

Tableau 8

Les détenus mineurs au CPL (Centre pénitentiaire de Luxembourg)

	Moyennes journalières	nbr. absolu de détenus	Moyennes journalières		nbr. absolu de détenus	
			hommes	femmes	hommes	femmes
1997	6.41	49	5.36	1.05	-	-
1998	8	61	7	1	-	-
1999	10	51 (dont 2 récidives)	9	1	40	11

cf. Rapports d'activité du Ministère de la Justice et données du CPL

Le plus jeune en 1999 avait 12 ans.

Ces jeunes se trouvent en centre fermé, étant donné que les deux CSEEs à Schrassig et à Dreibrön (cf. point c) n'en disposent pas. Il est prévu de procéder à la construction d'une telle unité fermée à Dreibrön⁵. La part des jeunes parmi l'ensemble des détenus se situe entre 2% et 4%.

Ces jeunes se trouvent aux CSEEs (ou au CPL)

- pour des raisons de danger moral ou physique
- pour des raisons disciplinaires ou
- pour des raisons de toxicomanie.

Les conditions de poursuite de la scolarité des mineurs ont été considérées comme largement insatisfaisantes par le CPT (cf. note 5 et paragr. 47 du rapport du CPT), qui a recommandé de mettre à la disposition du CPL des moyens appropriés pour garantir une véritable scolarité. Depuis 1997, un délégué permanent du Ministère de l'Éducation Nationale est chargé de cette mission.

Depuis la rentrée 1998/99,

- 2 (ETP) enseignants sont à la disposition des jeunes de différentes nationalités - une situation qui

⁴ Des pics de 400, 450 et même 500 personnes, notamment à la fin des années 1980 ont eu pour effet la planification quantitative de l'agrandissement.

⁵ Cf. Rapport du Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (CPT), qui résume la situation telle qu'elle s'est présentée en 1997 lors d'une visite du CPT des différents lieux de privation de liberté (visite du 20 au 25 avril 1997). Cette visite avait pour but principal l'étude de la situation des mineurs. Le CPT a recommandé d'accorder une haute priorité à la réalisation de cette unité fermée à Dreibrön.

- pourrait encore être améliorée ;
- 1 ETP éducateur qui assure de l'animation durant les heures après l'école (après-midi libre et le weekend) – situation qui n'est pas encore satisfaisante⁶.
- un concept pour l'éducation scolaire en prison a été élaboré; or, jusqu'à présent, ce concept n'a pas encore été appliqué d'une façon systématique. S'y opposent surtout les critères de rémunération car les activités éducatives connaissent une dépréciation considérable par le simple fait qu'un pécule inférieure à tout autre rémunération⁷ est accordé à ceux/celles en formation;

(ii) Les détenus adultes

Tableau 9
Les détenus adultes au CPL

	Moyennes journalières	nbr. absolu de détenus adultes	moyennes journalières		nbr. absolu de détenus	
			hommes	femmes	hommes	femmes
1997	380	-	-	-	-	-
1998	354	-	-	-	-	-
1999	329	-	311	17	-	-

cf. Rapports d'activité du Ministère de la Justice et données du CPL

Pour l'ensemble des détenus, on dispose de 9 (dont 2 ateliers de sous-traitance) ateliers de production gérés par des contremaîtres-instructeurs pour environ 120 personnes, donc pour environ un tiers des détenus. 7 ETP enseignants (dont 2 sont responsables pour les mineurs) sont à la disposition de l'ensemble des détenus - une amélioration nette (à partir de zéro, selon le rapport du CPT de 1997⁸) qui doit toujours être considérée comme largement insatisfaisante d'un point de vue « qualité de l'offre en matière d'activation » (cf. conclusion en fin de chapitre). D'un point de vue quantitatif, l'instauration d'une blanchisserie avec une capacité d'environ 100 postes de travail à l'intérieur de l'enceinte du CPL constituera un acquis supplémentaire en termes de mises au travail.

Selon les responsables du CPL, *tous les détenus condamnés*⁹ disposent d'une activité à l'heure actuelle (été 2000), ce qui n'est pas le cas des **détenus en prévention**:

Tableau 10
Détenus au CPL¹⁰

	1998	1999
Détenus condamnés	249	240
Détenus en prévention	148	144

Source: Rapports d'activité du Ministère de la Justice

Pour ces derniers, il serait selon l'avis des professionnels, difficile de préconiser des activités car leur séjour au CPL peut être interrompu à tout moment. Or, si l'on prend l'exemple du fonctionnement des ateliers pour personnes handicapées, l'interruption existe également, en ce cas-ci pour raison de thérapies. Il faudrait donc trouver un type d'activation compatible avec les procédures judiciaires nécessaires.

⁶ Rappelons que le CPT (paragr. 47) était préoccupé par la quasi-absence d'éducateurs pour les mineurs masculins (Rapports du CPT, 1998, para 45).

⁷ il existe différents niveaux de rémunération selon le type d'activité et le niveau de qualification du détenu.

⁸ Alors qu'en 1993, avant dernière visite du CPT (cf. note 3) au Luxembourg, environ 2/3 des détenus masculins avaient un poste de travail (cf. rapport du CPT, 1998: 48).

⁹ à part peut-être les 40 toxicomanes à high risk consume qui ne sont pas prêts à une activation.

¹⁰ hormis quelques «reclus volontaires» et mineurs en section disciplinaire, dont le total reste en-dessous de 5.

D'un point de vue d'activation, les **femmes au CPL** ne sont pas désavantagées: elles sont minoritaires en représentant entre 5 et 10% des détenus; il existe un nombre relativement important d'ateliers pour elles: 6 ateliers versus 15 pour les hommes.

ad b) Jusqu'à présent, le **CPG centre pénitentiaire de Givenich**, centre semi-ouvert dispose de places pour environ 99 personnes; les capacités ont été augmentées de 50 à 99 places en 1995. Notons 61 détenus au 6 août 2000.

Tableau 11
Détenus au CPG (Centre pénitentiaire de Givenich)

	Moyennes journalières	nbr. absolu de détenus
1997	77	
1998	72	
1999	71	

cf. Rapports d'activité du Ministère de la Justice

Au CPG, il existe des places en ateliers internes pour tous les détenus; un certain nombre sort pour travailler à l'extérieur. Quant aux ateliers internes, on offrait/offre surtout des activités agricoles qui ne sont guère utiles pour une réinsertion professionnelle. Les nouvelles activités de DEFI (I, II et III) sont exemplaires puisqu'il s'agit de travaux en entreprises économiques extra muros - sans qu'elles contiennent cependant des éléments de formation théorique nécessaires à l'obtention d'une qualification!

En 1995, lors de l'extension, on s'attendait au CPG à environ 100 détenus; offrir des activités à *tous* les détenus était, à ce moment-là, presque impossible: les ateliers étaient surpeuplés et on a créé DEFI. Cette mesure a connu un succès inattendu, un taux de placement remarquable et elle a été poursuivie par la création de deux autres associations à objectifs légèrement différents (DEFI II et DEFI III). Vu la diminution du nombre de détenus et vu des moyens supplémentaires en ressources humaines qui ont été alloués aux deux centres pénitentiaires, la situation des ateliers professionnels se présente différemment à l'heure actuelle: à Givenich, le nombre de détenus par atelier a diminué au point de rendre difficile la réalisation des travaux commandés dans les ateliers traditionnels (trop peu de détenus à impliquer!), alors que DEFI continue à avoir du succès et constitue plutôt une concurrence «dangereuse» dans l'optique des maîtres-instructeurs des ateliers traditionnels!

Jusqu'à présent, le centre de Givenich n'accueille que des hommes. Une unité pour **femmes** est préconisée et s'impose en termes d'expérience de semi-liberté et de réinsertion professionnelle - désavantage clair et net pour les femmes auquel il faudrait pallier. Selon les responsables du CPL, une semi-liberté, semble-t-il, ne peut pas être accordée dans le cadre d'une institution fermée, car à ce moment-là il y aurait une trop forte pression sur celles qui peuvent sortir régulièrement de la part de ceux/celles qui sont condamnés au régime fermé.

En ce qui concerne les deux centres, le CPL et le CPG, notons les parts suivantes de détenus **étrangers** - aspect important en ce qui concerne la conception d'activités de formation:

Tableau 12
Part d'Étrangers parmi détenus du CPL et du CPG

1997	1998	1999
53.1%	52.8%	55.0%

cf. Rapports d'activité du Ministère de la Justice

Conclusions

Notons pour l'ensemble, une **évolution positive** pour les deux centres pénitentiaires dans le sens

- d'une diminution de détenus (vu les problèmes de surpeuplement antérieurs et l'adaptation des sentences aux capacités réelles du CPL) : des 450 et plus au CPL, on est actuellement (été 2000) à 320 – 350 détenus;
- d'une augmentation du personnel (enseignants et éducateurs), due aux revendications des responsables des deux centres pénitentiaires et aux critiques présentées par le CPT ;

et des **déficits** au niveau de la qualité de l'offre et d'une application généralisée :

- les ateliers au CPL et au CPG sont des lieux de production, de sous-traitance sans prétention pédagogique aucune. Les difficultés lors de la sortie sont très grandes pour les deux centres pénitentiaires à l'exception des clients qui ont pu bénéficier d'une intégration à l'aide de DEFI;
- l'existence d'un concept scolaire qu'il faudrait expérimenter, évaluer pour une application systématique ultérieure.

ad c) Les centres socio-éducatifs de l'État (CSEE) de Schrässig (filles) et de Dreibern (garçons)

Les deux centres constituent des unités semi-ouvertes avec des capacités de 30 places à Schrässig (filles) et de 35 places à Dreibern (garçons). Le nombre d'admissions annuelles a augmenté au cours des dernières années, au point d'atteindre et souvent de dépasser les capacités officielles.

Pour les deux centres, les missions socio-éducatives, de guidance, de garde et de préservation sont du ressort du Ministère de la Famille, alors que la formation scolaire et professionnelle relève du Ministère de l'Éducation Nationale (avec son Institut d'enseignement socio-éducatif: IES). Il va de soi que les décisions à prendre en matière judiciaire restent de la compétence du Ministère de la Justice.

Ces jeunes s'y trouvent soit

- pour des raisons de danger moral ou physique (dû à eux-mêmes ou à des tierces personnes)
- pour des raisons disciplinaires ou
- pour des raisons de toxicomanie.

Tableau 13
Jeunes aux CSEEs

	Moyennes journalières	Nbr. absolu de détenus	Moyennes journalières		nbr. absolu de détenus	
			Hommes	femmes	hommes	femmes
1997	25.0	193	26.6	23.4	102	91
1998	23.0	216	23.6	22.4	117	99
1999	18.2	212	20.9	15.5	122	90

cf. données : CSEE de Dreibern et de Schrässig

Contrairement au CPL, les jeunes aux CSEEs *sont obligés* d'exercer une activité professionnelle ou scolaire (intra ou extra muros) et tous les jeunes disposent d'une place dans un/une des ateliers/classes.

Conclusions

Pour l'ensemble de la détention, les conclusions significatives pour le présent programme seraient les suivantes, se situant

d'un côté au niveau d'une amélioration de la **qualité de l'offre**:

- pour les deux centres pénitentiaires, il s'agirait de cibler cette action *en termes qualitatifs* afin d'améliorer l'activation, notamment en visant l'offre *d'activités et de formations qualifiantes utiles au moment de la sortie afin de faciliter et de rendre stable la réinsertion socioprofessionnelle lors de la sortie*;

- dans le cadre d'EQUAL, il est urgent de proposer des mesures de **formation scolaire et professionnelle ciblées sur les besoins des détenus**, ceci notamment pour ceux/celles qui s'y trouvent pour des peines de longue durée et qui peuvent entamer des formations qualifiantes (CCM, CIP, CATP). Il est clair que ces mesures ne doivent pas être réservées aux mineurs ou aux jeunes, et que *tout* détenu a droit à une amélioration de sa situation professionnelle. Vu l'existence de formations qualifiantes modulaires à partir de la rentrée 2000/01, même ceux/celles avec des peines de courte durée pourront participer aux apprentissages. il faudra veiller à ce que les détenus puissent, en effet, s'engager dans une formation/travail *suivant tout d'abord leurs souhaits et ensuite les besoins du marché de l'emploi*. L'offre d'ateliers existants ne devrait pas être le facteur déterminant de l'orientation professionnelle, notamment au CPG où un apprentissage externe peut se faire.
- la situation des *condamnés en prévention* n'est pas satisfaisante puisque de nombreuses personnes attendent leur jugement durant des mois *en restant sans activité* – ce serait l'occasion d'appliquer les nouveaux concepts des *apprentissages modulaires*¹¹, de concevoir des formules appropriées pour ces situations bien particulières. La seule participation en atelier de production ou de sous-traitance ne devrait guère causer trop de problèmes;
- une expérimentation, une évaluation et par après une application systématique du nouveau concept scolaire pour les mineurs et les adultes (2ème voie de qualification);

et de l'autre côté au niveau d'une **quantification de l'offre** tout en gardant les standards acquis préalablement:

- l'ouverture des nouveaux bâtiments du CPL risquent de détériorer la situation durant les mois/années à venir: vu la suroccupation des lieux durant les dernières années, les tribunaux ont réagi en sorte en adaptant leurs sentences à cette donne contextuelle – d'où la diminution des détenus dans les deux centres pénitentiaires! Or, la mise à disposition des 300 places supplémentaires risque de faire augmenter de nouveau le nombre de détenus vu la disponibilité des places. Ainsi, les *seuls besoins qualitatifs actuels* concernant les détenus condamnés risquent de devenir à tout moment des *besoins quantitatifs très importants*;
- Quant aux détenus en prévention, une activation (atelier de production et formation) impliquent des besoins quantitatifs supplémentaires en ressources humaines.

1.3. Sans-abrisme

Tout d'abord, il est difficile de définir clairement les traits essentiels d'un sans-abri.

Les personnes sans domiciles fixe présentent selon l'enquête annuelle du réseau européen FEANTSA¹² «des 'profils' différents et le cliché du 'vagabond errant' ne se trouve pas confirmé par l'examen des variables enregistrés» dans le cadre des études réalisées¹³. Durant ces trois années, un questionnaire plus ou moins identique a été soumis aux usagers des différentes institutions œuvrant en faveur des sans-abri.

(i) En ce qui concerne les chiffres présentés dans le cadre des rapports FEANTSA, la situation du Luxembourg s'esquissait comme suit en 1996¹⁴:

On notait 343 sans-abri avec une réponse de la part de 20 des 26 services impliqués (77%). Certains phénomènes sautent aux yeux:

- les hommes sont majoritaires: 53.4%;
- la moyenne d'âge était en baisse légère; les plus jeunes avaient 16 et 18 ans;
- les étrangers étaient surreprésentés: 59.8%;
- les hommes étaient pour plus de la moitié célibataires: 59.6% versus 42.5% (femmes); les femmes avaient beaucoup plus souvent la charge d'enfants: 73.8% versus 33.3% (hommes);
- le taux de chômage était en baisse: 1994: 43.3%; 1996: 28.9%), ce qui s'explique par l'introduction

¹¹ l'apprentissage en 9 métiers devrait être opérationnel sous cette formule pour la rentrée 2000/01; réalisé par le service de la Formation Professionnelle de l'Education Nationale.

¹² Fédération européenne d'associations nationales travaillant avec les sans-abri.

¹³ Situation des sans-abri au Grand-Duché de Luxembourg, PELS, M., 1994, 1995 et 1996, Differdange: CEPS: 1996.

¹⁴ Il est regrettable que ce type d'enquête n'a pas été poursuivi mais a été remplacé par des rapports ciblés sur des problèmes spécifiques comme le logement, les jeunes ou les femmes-sans-abri.

d'une modification du RMG avec une prise en charge généralisée sous la forme d'ATI, ce qui revient à un salariat sous forme d'attribution du salaire social minimum; ainsi, ce constat doit être considéré avec beaucoup de prudence; un emploi non-protégé ainsi que l'apprentissage ou la scolarité ne concernait que 29.2% des personnes enregistrées alors que les 70.8% se trouvaient en emploi protégé (actions d'insertion, RMG) ou en régime passif (invalidité, retraite).

Inutile de dire que tous ces chiffres font preuve d'un degré d'estimation et d'impossibilité d'un dénombrement précis.

(ii) La situation des personnes sans-domicile fixe est la suivante quant à l'optique des associations et notamment de celle qui offre une **réponse d'urgence avec des lits de nuit** ou avec des **offres à plus long terme liées à un projet d'insertion**:

- Le foyer Ulysse (Caritas) disposait de 42 lits offrant de l'hébergement à environ 650 à 750 *différentes* personnes jusqu'en 1999. Depuis avril 2000, ce foyer a déménagé dans un nouvel immeuble avec 62 lits et une offre de qualité nettement améliorée; depuis lors, le take-up a sensiblement augmenté sans qu'on puisse déjà fournir des chiffres précis;
- les maisons de résocialiation (Caritas) offrent un logement dans un groupe de vie de 4 à 6 personnes pour 21 personnes;
- le CNDS (Comité national de la défense sociale) dispose d'environ 100 places en groupes de vie de 10 personnes, réparties dans la région du Nord (tout âge confondu). Précisons que cette offre n'est pas du type «réponse d'urgence» mais il s'agit d'une offre de qualité et à long terme tout comme les maisons de resocialisation. Il y existe 30 lits internes et 30 lits en unités semi-ouvertes réservées aux personnes des groupes de vie. Les 40 personnes restantes vivent à l'extérieur;
- la Vollekskichen (CNDS) dispose de 17 lits accessibles uniquement aux personnes travaillant dans le cadre des actions menées par le CNDS.

(iii) Les réponses en matière de **réintégration professionnelle** sont à l'heure actuelle les suivantes:

La **Caritas** dispose de deux ateliers:

1. une buanderie avec 16 (bientôt 50) places de mise au travail pour des bénéficiaires du RMG-ATI, situé à Luxembourg-Ville
2. le Valeriushaff avec 18 à 20 places de mise au travail pour des bénéficiaires d'un RMG-ATI âgés de 30 à 60 ans, situé dans le Nord du pays.

Le **CNDS** dispose

3. de structures de formation et de mise au travail dans le cadre des foyers d'entraide avec une capacité d'accueil de 35 (à bientôt: 50) personnes, y compris le biotope, action cofinancée dans le cadre d'EMPLOI (HORIZON) avec un projet de formation pour 6 à 8 personnes (exercice 1994 - 1999).
4. d'un atelier «Nei Aarbecht», situé au Centre du pays pour environ 25 personnes exclues; il s'agit d'un atelier de restauration et de vente de meubles «second hand». Cet atelier pourra accueillir d'ici peu 50 usagers.
5. de la Vollekskichen (cuisine populaire) situé à Luxembourg-Ville qui accueille environ 10 personnes (mise au travail).

Le **Jungenheem** (foyer pour jeunes hommes) dispose

6. d'Aarbechtshellef :
7. de GAMO: ces deux ateliers accueillent des jeunes (jusqu'à 25 ans) qui sont extrêmement précarisés, qui ne sont pas sans abri au sens strict du terme puisqu'ils bénéficient d'un logement offert par le Jungenheem; mais on pourrait les classer sous cette catégorie vu l'inexistence d'un logement propre. 60 places de places de mise au travail y existent.
8. **IA** (Interaction) avec l'atelier Schlaifmillen qui accueille des jeunes à problèmes multiples avec une capacité pour environ 10 usagers.

Il est un fait que de nombreuses actions pour jeunes chômeurs, pour chômeurs adultes, pour femmes, pour

femmes battues pour lesquelles l'écrémage n'est plus évident, s'adressent à des populations de plus en plus difficiles et *peuvent* pour cette raison être considérées dans ce cadre comme c'est le cas des trois dernières institutions qui travaillent essentiellement en faveur de jeunes chômeurs à problèmes multiples. Cette liste n'est donc pas exhaustive. Ce sont les cinq premiers qui s'adressent explicitement aux sans-abri.

Les professionnels estiment les chances de réintégration professionnelle comme très difficiles: la grande majorité devra probablement rester dans un cadre protégé.

Comme c'est souvent le cas au Luxembourg, la qualité des données statistiques est déplorable et suggère à elle seule une action de réponse peut-être à l'instar de la banque de données du réseaux de services travaillant dans le cadre de la toxicomanie.

Conclusions

Vu le nombre d'usagers concernés, vu l'offre en matière de mises au travail à des fins d'une réintégration professionnelle et vu les déficits constatés par les responsables au niveau du terrain, il serait urgent de penser à une action de préparation aux mesures de formation et de mise au travail qui répondrait aux déficits constatés chez les concernés; il s'agit des déficits ayant causé le sans-abrisme. Ainsi, **une mesure de préparation à la formation et à la réintégration professionnelle** devrait avoir pour objectif de chercher tout d'abord les carences les plus flagrantes que ce soit au niveau de problèmes pratiques ou au niveau de problèmes psychosociaux. Un «**empowerment**» durant cette période préparatoire aurait pour effet des succès plus significatifs par après durant les périodes de formation, de travail et d'intégration/réintégration professionnelle définitive en milieu protégé, semi-protégé ou non-protégé. Par ailleurs, il serait urgent de connaître davantage la situation des personnes sans abri ou en général ceux des personnes concernées par une exclusion et marginalisation extrême, notamment par rapport à l'emploi.

Conclusions conc. la mesure 1 en général

Les liens entre ces différents groupes, les toxicomanes et les détenus, les personnes sans domicile fixe, les bénéficiaires du RMG sont manifestes à plusieurs égards. Dans le cas des deux premiers groupes-cible mentionnés, il est évident que dans de nombreux cas, les toxicomanes ont connu l'expérience de détention et les détenus sont en grande partie des (ex-) toxicomanes:

Tableau 14
Détention et toxicomanie

	1995	1996	1997	1998
nouvelles entrées au Centre pénitentiaire: total	713	685	858	796 ↘
nouvelles entrées pour délits avec stupéfiants	296 41.5%	292 42.6%	309 36%	167 21% ↘

cf.RELIS, rapport national, 1998: 39

Les personnes ayant parcouru le chômage et se trouvant en fin de droits, qui bénéficient donc du RMG, et d'autres personnes subissant une exclusion sociale importante (sans-abri, toxicomanes) se caractérisent toutes par le fait d'être très éloignées du marché de l'emploi. Elles vivent toutes en exclusion sociale extrême et les stigmates qu'on leur attribue rendent de plus en plus difficile une intégration dans un marché de l'emploi de plus en plus exigeant.

A l'instar de la **banque de données** qu'ont créé les services dans le domaine de la toxicomanie, il serait utile

- soit de faire adhérer les différents promoteurs du PDD en question intervenant dans le cadre de la mesure 1 (meilleure solution puisqu'à spectre plus large) ou
- de concevoir une base de données semblable à laquelle le PDD impliqué devrait adhérer.

Avec une telle mesure, on répondrait, en même temps, aux exigences d'enregistrement d'indicateurs requises par les services du FSE.

2. Axe prioritaire IV, thème (g): concilier vie professionnelle et familiale

En ce qui concerne l'égalité des chances, précisons d'abord quelle est la situation des femmes sur le marché de l'emploi avant de présenter les différents systèmes de garde d'enfants.

2.1. Position des femmes sur le marché de l'emploi

Le taux d'emploi des femmes reste toujours inférieur (40,5% en 1999) à la moyenne au sein de l'UE (50,5%) et le Luxembourg se situe en bas de l'échelle européenne:

Tableau 14
Taux d'emploi des femmes en Union Européenne

	1997	1998	1999
Moyenne européenne			52.9%
Danemark	69.4%	70.3%	71.6%
Suède	66.8%	68.9%	70.3%
Grande Bretagne	63.0%	63.2%	63.7%
Finlande	59.2%	60.8%	63.4%
Pays Bas	56.9%	58.9%	61.3%
Autriche	58.5%	59.0%	59.7%
Portugal	55.7%	57.9%	59.4%
Allemagne	55.2%	55.6%	57.1%
France	52.1%	52.9%	53.5%
Irlande	44.7%	48.2%	51.4%
Belgique	46.7%	47.5	50.4%
Luxembourg	45.4%	45.6%	48.51%
Grèce	39.1%	40.2%	-
Italie	36.2%	37.1%	38.1%
Espagne	33.6%	35.0%	37.6%

DG EMPL: Performance indicators

Notons que l'augmentation de la croissance de l'emploi des femmes se situe au-dessus de celui des hommes depuis des années (sauf en 1998), alors que le taux d'emploi reste toujours bien en dessous de celui des hommes:

Tableau 15
Indicateurs d'emploi

	1998	1997	1994-98	1999
Total employment growth	4.3	3.2	3.2	5.0
Idem, men (a)	4.6	3.2	3.4 (b)	5.2
Idem, women (a)	4.4	3.8	3.9 (b)	5.6
Total employment growth (residents only)	2.0	1.3	1.3	2.5
Total employment rate	60.1	59.8	60.2 (*)	61.6
Idem, men	74.5	74.1	74.9 (*)	74.4
Idem, women	45.6	45.2	45.2 (*)	48.5

Source : STATEC (EFT) ; (a) :salaried employment only

(b) :average (1995 – 98) ; (*) 1994

La diminution du chômage féminin est également plus importante que celle des hommes :

Tableau 16
Indicateurs de chômage

	1994	1997	1998	1999
Total unemployment rate	3.6	3.1	3.0	2.4
Idem for men	3.1	2.3	2.0	1.8
Idem for women	4.4	4.1	4.4	3.3
Youth unemployment				
Rate for all	7.9	9.0	7.1	6.7
Idem for men	8.9	8.2	6.3	6.2
Idem for women	6.8	9.9	8	7.4
Long term unemployment rate : for all	1.1	1.1	0.9	0.9
for men	1.1	0.8	0.7	0.6
for women	1.2	1.6	1.3	1.7

Source:STATEC(EFT).données nationales

En ce qui concerne le **sexe**, notons que les femmes représentaient en 1998:

- 38% des salariés et
- 47% des chômeurs.

En ciblant les différentes tranches d'âge, nous nous apercevons des difficultés particulières des jeunes femmes.

Tableau 18
Taux de chômage par âge et par sexe de 1994 à 1998

<i>Classes d'âge</i>	1994			1996			1998		
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	Total	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	total	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	total
15-24 ans	8,5	7,0	7,8	11,1	9,4	10,3	6,3	7,4	6,8
25-34 ans	2,8	4,4	3,4	3,5	5,1	4,1	2,6	4,5	3,4
35-44 ans	3,0	4,7	3,6	1,7	4,4	2,7	1,5	4,2	2,5
45-54 ans	1,7	1,6	1,7	1,0	4,7	2,2	1,1	2,8	1,7
55-64 ans	ns	Ns	Ns	Ns	ns	ns	Ns	ns	ns
total	3,1	4,3	3,5	2,9	5,3	3,8	2,1	4,3	2,9

Source : Enquête Forces de Travail 1994, 1996 et 1998 - STATEC

Ce phénomène est d'autant plus étonnant qu'au niveau de la formation, les jeunes femmes se trouvent presque au même niveau que les jeunes hommes.

Tableau 19 Taux de chômage en fonction du niveau d'enseignement général et de l'âge pour les individus sortis du système scolaire en 1997

Niveau d'enseignement général achevé	<i>moins de 30 ans</i>	<i>31-50 ans</i>	<i>51-64 ans</i>
Hommes			
Inférieur ou équivalent au primaire	7,5	2,5	1,2
Secondaire Inférieur	4,7	0,8	1,1
Secondaire Supérieur	0,9	0,5	3,0
Études Supérieures	4,1	0,8	1,0
Femmes			
Inférieur ou équivalent au primaire	8,4	6,9	2,9
Secondaire Inférieur	4,3	3,7	1,7
Secondaire Supérieur	5,4	1,3	ns
Études Supérieures	2,4	1,3	3,0
Ensemble			
Inférieur ou équivalent au primaire	7,8	4,3	1,9
Secondaire Inférieur	4,5	1,8	1,2
Secondaire Supérieur	3,4	0,8	2,1
Études Supérieures	3,3	1,0	1,4

Source : Enquête Forces de Travail 1997 – STATEC

Signalons par ailleurs que les actions spécifiques en faveur des femmes sont promues par un nombre limité de promoteurs au pays (3 en tout) qui s'adressent essentiellement aux femmes rentrantes. Avec les actions cofinancées de l'axe 4 (Objectif 3 de l'exercice 1994 - 99), on s'adressait uniquement aux femmes âgées de plus de 25 ans, ceci valait également pour le volet NOW durant la même période.

Un nouvel élément est en discussion depuis peu: jusqu'à présent, ce sont les frontaliers qui répondaient pour l'essentiel à la croissance de l'emploi. Or, comme les ressources dans les régions frontalières sont quasiment épuisées¹⁵, il est fort probable que l'économie recourra davantage aux femmes – à condition que celles-ci suffisent aux conditions de formation et de qualification! Dans ce cas de figure, le choix de la priorité (g) cadrera parfaitement bien avec des besoins futurs accrus: élargissement qualitatif et quantitatif de la garde d'enfants.

2.2. Système de garde d'enfants

Le système de garde est fortement imprégné par le taux d'activité et notamment par l'évolution historique de l'activation des femmes. Ainsi, de nombreuses mères de familles ont bénéficié de la collaboration des grands-mères qui, du fait d'être femmes au foyer, ont pris en charge leurs petits-enfants.

Autrement dit, un taux d'activité très réduit des femmes de la génération précédente a rendu possible l'activation des jeunes femmes sans que suffisamment de places aient existé en foyers de jour publics ou privés.

Cette situation explique l'organisation des différents systèmes de garde dont la priorité principal était l'aide fournie par les membres de la famille: selon une étude réalisée sur base des données du panel socio-économique (CEPS), 51% des femmes actives faisaient garder leurs enfants par les membres de la famille (résultat basé sur les enquêtes en 1985). 5 ans plus tard, ce chiffre a diminué d'une façon significative pour atteindre seulement 34% en 1995¹⁶.

Avant de présenter la situation quantitative et qualitative des institutions de garde, il est nécessaire d'esquisser les types de garde réalisés par l'école publique et les autres systèmes de garde et d'éducation :

¹⁵ Cf. Rapport du Conseil économique et social, 2000, L'évolution économique, financière et sociale du pays, Luxembourg.

¹⁶ un chiffre plus récent n'est pas disponible, étant donné que les questions concernant la garde ne sont posées que tous les 5 ans.

1. Tous les enfants ont droit à une place en **école maternelle dès l'âge de 4 ans** (atteints le 1 septembre). Dès la rentrée 2005, les **enfants âgés de 3 ans** (atteints le 1 septembre) auront également droit à une place en école maternelle sans être obligés de la fréquenter. Cette disposition de «l'éducation précoce» a été prise en 1998; en juin 2000, 2063 enfants en bénéficiaient. On évalue le take-up à environ 45% des enfants éligibles au niveau national et à environ 59% des enfants éligibles dans les 52 (des 118) communes déjà actives. La plupart des enfants fréquentent l'école pendant 3 à 5 (des 8) demi-journées de la semaine scolaire. Cette offre ne fonctionne pas durant les vacances scolaires (3.5 mois/an). La demande de la part des parents dépassait les places disponibles. Une prise en charge du type « after school care » (point 2 ci-dessous) n'existe que ponctuellement.
2. L'**horaire des écoles maternelles et primaires** est peu favorable à une activité professionnelle des parents, plus particulièrement des mères - raison pour laquelle certaines communes mettent à la disposition des parents actifs un **foyer de midi** avec repas servi et d'autres offrent également de l'**after school care**. A l'heure actuelle, 29 des 118 communes offrent ces foyers de midi.
3. Pour les enfants de moins de 4 ans, les **foyers de jour publics (conventionnés¹⁷) ou privés** offrent des places à mi- ou à plein temps avec des horaires continus qui coïncident normalement avec les heures de travail. La crèche et l'after school care pour l'école maternelle des institutions européennes couvrent parfaitement bien l'horaire professionnel des parents et disposent de places pour *tous les enfants de droit* (réservées aux enfants des parents qui travaillent aux institutions de l'UE). Le personnel des foyers/crèches est qualifié et dispose d'une équipe multidisciplinaire (MPPS: médecins, psychologues, pédagogues etc.) pour le cas d'enfants à problèmes spéciaux.
4. Il existe des **Tagesmütter (assistantes maternelles)** qui sont obligées de se déclarer à partir d'une prise en charge de plus de 3 enfants. On estime à 260 les enfants pris en charge par des femmes non déclarées et on compte environ 140 enfants déclarés. Avec le chiffre des 260 assistantes maternelles non-déclarées, on sous-estime probablement le phénomène d'une garde à domicile qui est très répandu au sein de la population portugaise¹⁸ partant de l'idée que c'est le système le moins cher qu'ils peuvent, par ailleurs, organiser au sein et selon les coutumes de leur propre communauté. Ces assistantes maternelles déclarées sont organisées dans trois associations qui les aident (en matière de contrats¹⁹ avec les parents), les conseillent (petite «formation» en début d'activité) et surveillent (en ce qui concerne l'équipement et les conditions d'accueil). Il s'agit, en effet, d'une intervention intermédiaire responsable d'une protection des deux côtés (Tagesmütter et enfants à garder). Le problème le plus délicat est celui du travail à «huis clos» ne permettant guère une supervision de la qualité de l'accueil, ni non plus un diagnostic et des interventions ciblées en cas de troubles psychomoteurs ou d'autres symptômes de l'enfant- tel que cela se fait en foyer de jour. Il serait urgent d'améliorer la formation pédagogique des Tagesmütter. Le cadre légal a été adapté à celui des personnes prenant en charge des handicapés/dépendants dans le cadre de l'assurance-dépendance (en vigueur: dès le 1 janvier 1999). Un cadre légal spécifique à l'instar de la législation française ainsi que des formations initiales et continues appropriées et plus intensives font encore défaut. Un travail de sensibilisation et d'information des décideurs politiques, des associations, des entreprises, des femmes/hommes concernés quant aux possibilités d'intervention, de cofinancement et d'aide du Ministère de la Famille qui supervise et encadre ce réseau d'assistantes maternelles serait urgent.
5. Les 44% à 38% (1997 à 1999) de l'ensemble des places disponibles en foyers de jour sont destinés aux **enfants de 4/6 à 12 ans**. Sous cette catégorie, il existe des foyers de jour du type «porte ouverte» avec groupes ouverts et changeants, qui accueillent les enfants du quartier selon besoins, ainsi que des foyers à groupes fixes à l'instar des foyers de jour conventionnés. Les deux types d'institution offrent de l'after school care.

¹⁷ Une association ou une commune signent une convention avec le Ministère de la Famille qui prend en charge les frais salariaux et de roulement des foyers.

¹⁸ Les femmes portugaises ont un taux de participation au marché de l'emploi plus élevé que les femmes luxembourgeoises.

¹⁹ Les assistantes maternelles touchent une somme fixe par enfant gardé (11.000,- /mois) alors que les parents payent selon barème de revenu comme pour les foyers de jours conventionnés; la différence entre les deux est prise en charge par le Ministère de la Famille.

L'évolution quantitative des places²⁰ en foyer de jour se présente comme suit - on se limite aux trois dernières années:

Tableau 20
Évolution des foyers de jour

	1997	1998	1999
Places entières pour les enfants de moins de 4 ans	742	876 plus 18%	958 plus 9.4 %
Places entières pour enfants / jeunes	1.416 plus 11.8%	1.568 plus 31%	1.706 plus 8.8%
Disposition budgétaire pour tous les foyers de jour	436.535.000 plus %	477.621.000 plus %	529.255.000 plus %

cf. Rapports d'activité du Ministère de la Famille

En 1998 et 1999, l'augmentation des places a été la plus importante pour les plus de 4/6 ans. En général, l'augmentation est significative vu une situation antérieure qui se caractérisait par une prise en charge importante par les seuls membres de la famille et un taux d'activité professionnelle qui se situait et se situe toujours en bas de l'échelle européenne (cf. tableau 15).

En ce qui concerne les *standards de qualité des foyers de jour conventionnés* au Luxembourg, ils se positionnent au milieu de l'échelle européenne, et ceci aussi bien pour ce qui est du ratio «professionnel / nombre d'enfants» que pour ce qui est de l'espace: m2 / enfant. Le Luxembourg est

- précédé par les pays scandinaves, les Pays Bas etc. et
- suivi par les pays du Sud.

Notons une légère détérioration de la condition du nombre d'enfants par éducateur (depuis 1998) en réponse aux besoins accrus (listes d'attente importantes).

En guise de conclusion, il faut préciser qu'on dispose pour les enfants de 0 à 4 ans d'environ

- I. 3.300 places (occupées) en institution (tout type confondu):
 - un tiers sont des places (chaises) en foyers publics (conventionnés), qui fonctionnent sur base de participations aux frais réels selon le barème de revenus des parents et la composition familiale²¹
 - un tiers sont des places en foyers privés qui fonctionnent sur base de prix fixes
 - un tiers de places en crèche / garderies européennes, réservées au seul personnel des institutions de l'UE.
- II. et de 140 placements familiaux officiels auxquels on estime pouvoir ajouter 260 placements non déclarés (Tagesmütter).
- III. Nous ne tenons pas compte des enfants pris en charge dans le cadre de l'éducation précoce, puisque l'offre se limite à l'heure actuelle à 3 ou 5 demi-journées avec un horaire réduit²².

Sur base de 28.500 enfants recensés pour cette tranche d'âge au 1 janvier 2000, on disposerait pour environ

- **13% des enfants** de places en institution ou auprès des Tagesmütter
- **11.6 % des enfants** de places en institutions publiques et privées
- **7.7% des enfants** de places en institution publiques ou privées accessibles à toute la population résidente (donc hormis les institutions réservées aux seuls employés des institutions européennes).

Les pronostics en matière de places constituent un domaine d'erreurs «automatiques». Nombreux ont été

²⁰ Les «places» signifient toujours des places à plein temps, ce qui fait que de nombreuses places sont occupées par deux enfants à mi-temps seulement.

²¹ Ces participations vont jusqu'aux frais réels pour ceux / celles disposant de revenus suffisamment élevés.

²² Matin: arrivée: entre 8 et 9 hs.; départ: entre 11.30 et 12 hs.; après-midi: entre 14 et 16 hs.

les sondages communaux réalisés en vue de l'instauration d'un foyer de jour. Il est évident que la décision des parents en faveur d'un système de garde face à un autre se fait sur base de plusieurs facteurs. A l'heure actuelle (juillet 2000), le Ministère de la Famille estime à environ 1100 places les besoins en garde, ceci sur base des listes d'attente actuelles et d'autres observations. Cette estimation se limite aux seuls enfants de la tranche d'âge de 0 à 4 ans.

La mise en vigueur de la loi (asft: sur les relations «État - organismes sociaux, familiaux et thérapeutiques») du 8 septembre 1998 et notamment celle du règlement grand-ducal du 28 janvier 1999 créeront des *besoins supplémentaires* vu les conditions quantitatives

- du nombre d'enfants par éducateur et
 - de l'espace prévu par enfant
- pour les foyers *privés*²³. Ce sont certains foyers privés qui devront dès la rentrée 2000/01 réduire le nombre d'enfants accueillis jusqu'à présent.

Notons que les dispositions du PAN 1999 (LD 21²⁴) préconisent la mise à disposition de 1000 places supplémentaires jusqu'en 2003 (au 31 juillet, cf. loi dite PAN du 12 février 1999).

Conclusions: Des besoins supplémentaires d'environ 1.100 places ont été avancés par le Ministère de la Famille, sans qu'on ait cependant considéré les besoins accrus dus à une pénurie future sur le marché de l'emploi intérieur – besoins qui pourraient être satisfaits par une activation des femmes. Ainsi, les besoins en garde augmenteront encore davantage. Dans le PAN 1998, le comité de coordination tripartite a annoncé la création de 1000 places supplémentaires, dont environ la moitié a entre-temps été mise à la disposition. Il est évident aussi que les futures grands-mères seront de plus en plus souvent actives elles-mêmes et que les besoins en garde non-familiale évolueront en sorte. Il serait urgent de penser à d'autres structures et d'améliorer la qualité et la quantité de l'offre actuelle.

Les actions cofinancées dans le cadre de la priorité IV serviront à la fois

1. à pallier au manque de places de garde soit par le lancement de nouveaux systèmes de garde ou par l'amélioration du système d'assistantes maternelles,
2. à faciliter ainsi l'accès des femmes rentrantes au marché de l'emploi,
3. à améliorer le niveau de formation des assistantes maternelles par des formations ciblées et qualifiantes visant leur réintégration professionnelle future (éventuelle) en *institution* de garde
4. à améliorer la qualité de la garde dans l'optique des enfants pris en charge et
5. à informer les femmes/hommes concernés des désavantages des arrangements au noir et des conditions des réseaux officiels.

3. Axe prioritaire V: demandeurs d'asile

(i) Au début des années 1990, notamment entre 1992 et 1994, de nombreux demandeurs d'asile de la Bosnie, du Kosovo et du Monténégro demandaient asile au Luxembourg. A l'époque, on leur accordait un statut ad hoc (cf. ci-dessous).

La fin des années 1990 fut caractérisée par une arrivée massive de demandeurs d'asile, en provenance des régions affectées par la guerre au Kosovo (et d'autres régions/pays) qui ont alors été soumis à une procédure de demande d'asile selon la convention de Genève. Ainsi, entre le

1er janvier 1996 et le 31 décembre 1999: 5.324 personnes
ont demandé la protection du Luxembourg, à titre de demandeur d'asile, en application de la convention de Genève,

Pendant la seule année 1999, 2.921 demandeurs d'asile arrivèrent au Luxembourg - un nombre jamais atteint.

Ces demandeurs d'asile sont originaires à environ

1. 50% du Monténégro

²³ Les foyers publics répondent aux exigences en question.

²⁴ Selon les lignes directrices pour l'emploi en 2000

2. 35% du Kosovo et
3. 10% de la Serbie et
4. 5% de l'Albanie.

Voici un bref historique des procédures administratives:

Entre 1992 et 1994 avec la guerre touchant essentiellement les populations bosniaques, les demandeurs d'asile arrivant au Luxembourg obtenaient un *statut ad hoc*, un *statut humanitaire* qui était limité dans le temps et qui n'avait jamais été fixé par un texte légal. En pratique, il s'agissait d'un permis de séjour et d'un permis de travail à condition de trouver les deux éléments y afférents: on incitait les demandeurs d'asile à chercher un emploi qui leur permettait de trouver un logement pour devenir indépendants des subsides publics (favorisant l'octroi d'une autorisation de séjour définitive). Durant la période, où on accordait le statut ad hoc, ces demandeurs d'asile disposaient d'un permis de travail du type A²⁵.

Le statut ad hoc fut introduit en mai 1992 et restreint après quelques mois d'expérience aux seules personnes venant directement (suivant la convention de Dublin) des régions de guerre; la restriction était due au fait qu'on avait remarqué que la moitié des demandeurs d'asile provenaient d'autres régions yougoslaves que de celles en guerre.

Durant la guerre au Kosovo, l'afflux devenait plus important et chacun devait se soumettre à la procédure d'une *demande d'asile selon la convention de Genève*. Le nombre de dossiers que devait traiter la commission responsable de l'avis au Ministre (qui décide de l'octroi ou du refus du statut) devenait de plus en plus important: autour de 2000 dossiers/an. La loi du 18 mars 2000 devait faciliter et accélérer la procédure administrative.

Durant la période d'instruction du dossier, le demandeur d'asile ne peut pas travailler et est, de facto, exclu des offres de formation professionnelle, ceci par le fait

- qu'il ne peut pas bénéficier d'une indemnité de formation et
- que les dépenses des CNFPC ne sont pas prises en charge par le Fonds pour l'Emploi.

Or, en préconisant une indemnité de déplacement et de garde d'enfants, les formations adaptées aux besoins doubles (intégration au Luxembourg, retour au pays d'origine) des demandeurs d'asile, il leur serait possible de fréquenter ces formations.

Dans l'optique d'un programme d'action destiné aux demandeurs d'asile, il est certain qu'il faudra limiter l'offre de formation à ceux/celles qui ne sont pas des irréguliers, donc se limiter

- aux demandeurs d'asile en application de la convention de Genève, donc à ceux, dont le dossier de la demande est en instruction.

Les mesures EQUAL ne sont pas éligibles pour les réfugiés reconnus. Le présent programme de formation se fera donc uniquement pour les demandeurs d'asile, sauf dans le cas où une personne est devenue entre-temps réfugié reconnu et où il s'agirait de la prolongation d'une action entamée préalablement, au titre de demandeur d'asile.

Il est évident qu'il faudra alléger les conditions d'accès aux formations pour les demandeurs d'asile. Il s'agirait de formations permettant de faciliter le retour aussi bien en matière d'insertion professionnelle qu'en termes d'organisation de la vie privée et familiale. Pour ceux/celles qui obtiennent un accord du statut, ces formations devraient également constituer un atout significatif au niveau d'une intégration professionnelle sur le marché de l'emploi intérieur.

Différentes configurations sont imaginables:

- soit que les demandeurs d'asile participent aux formations certifiées par des CNFPC pour lesquelles ils n'ont pas besoin d'un permis de travail et qu'ils toucheraient une indemnité de formation dans le cadre d'EQUAL²⁶ - cette indemnité devrait couvrir les frais liés à la formation; on devrait offrir une garde

²⁵ Tout demandeur d'emploi ressortissant d'un pays hors UE est soumis à la procédure suivante: pendant les premiers 12 mois, le salarié obtient un permis de travail A avec l'obligation de rester chez le même patron; durant les 4 ans qui suivent, le salarié obtient un permis B qui lui permet de changer de patron tout en restant dans le même domaine professionnel. Ce n'est qu'à partir de la 6ème année qu'on peut obtenir le permis C donnant accès à l'ensemble du marché de l'emploi intérieur.

²⁶ S'ils sont logés aux frais de l'Etat, ils ont droit aux allocations suivantes: un adulte seul touche 11.000,-/mois; un couple touche 20.000,-/mois, pour un enfant de 0 – 12 ans 5.000,-/mois (+ un supplément pour

- d'enfants dans le cas où les deux parents seraient actifs ou dans le cas d'une famille monoparentale²⁷.
- soit qu'ils aimeraient faire un apprentissage, ce qui se fait, en principe, uniquement avec un permis de travail auquel ils n'ont pas droit puisque celui-ci devrait se faire sur une durée de 3 ans et permettrait presque automatiquement d'accéder au marché de l'emploi. Vu la situation actuelle des demandeurs d'asile, il faudrait accorder des permis temporaires liés aux permis de séjour, étant limités dans le temps (par le dossier de demande d'asile en instruction); ainsi, il faudrait proposer une approche de formation modulaire qui tienne compte des conditions de séjour.
- soit que - la situation la plus facile - les CNFPC fonctionnent comme patron d'apprentissage et que les contrats se fassent sur des périodes délimitées dans le cadre des nouvelles formules modulaires.

Une autre perspective serait des formations dans le cadre de la société de l'information. Ces formations seraient utiles aussi bien en cas de retour qu'en cas d'intégration définitive. Pour les universitaires, il serait utile de prévoir des formations continues également limitées dans le temps notamment dans le cadre des Centres de recherche publique.

(ii) Voici une esquisse chiffrée de la situation des dernières années:

Selon la loi du 3 avril 1996 portant création d'une procédure relative à l'examen d'une demande d'asile et la mise en application de ses règlements, les demandes, les instructions de dossier et les accords se chiffrent comme suit:

Tableau 21
Demandes d'asile

	1996	1997	1998	1999
dossiers: demandes d'asile	144	283	893	1425
nbr. de demandeurs	240	431	1709	2821
dont dossiers ex-yougoslav.	53%			92%
dossiers en instruction	10.4%			
Accords	6 (4.1%)		2 (0.2%)	
renoncations tacites et expresses, incompetence, refus, asp	85.5%		43: 4.8%	

données: Ministère de la Justice

Durant les années 1992 - 1994 (la guerre en Bosnie), les demandeurs d'asile en provenance d'une région en guerre qui ont fait leur demande d'un permis de travail, ont été régularisés ayant obtenu les permis de travail A, B et C (cf. note 13), ceci jusqu'en avril 1999. Avec le règlement du 29 avril 1999, les autorités accordent tout au plus une autorisation d'occupation temporaire d'une durée maximale de 6 mois pour un employeur déterminé et une seule profession:

Tableau 22
permis/autorisations accordées

	Permis /autorisations accordés	aux personnes concernées (cf. note 10)
1997		
1998	0	
1999	402	303
2000	0	

source: données du MTE²⁸

bébé) et pour un enfant de 12 – 18 ans 6.500,-. Les personnes en pension complète touchent un argent de poche de 2.000,- /mois / adulte et de 1.000,- / mois / enfant.

²⁷ Les demandeurs d'asile disposent de gratuité des transports publics.

²⁸ dans de nombreux cas, deux permis ont été délivrés pour une seule personne.

Le Conseil de Gouvernement n'a plus confirmé la situation de guerre pour l'ex-Yougoslavie, ce qui a pour effet que les permis valables jusqu'au 15 juin 2000 ne seront pas renouvelés. Or, précisons que les personnes concernées par «les dossiers en instruction» (demandes d'asile) bénéficient d'une protection jusqu'au moment de la décision et que ce serait durant cette période-ci qu'il faudrait proposer des actions ciblées.

Pour ces demandeurs d'asile, la situation est ambiguë dans la mesure où le retour a été la perspective initiale, souvent lié à un souhait qui se crée au fur et à mesure de s'intégrer définitivement dans le pays d'accueil vu des conditions de vie meilleures et plus sécurisantes.

Conclusions

Il serait utile de concevoir une offre de formation limitée dans le temps et modulaire dans les domaines suivants:

- des métiers
- de la société de l'information
- des offres de formations continues des Centres de Recherche Publique.

Ces formations devraient être adaptées notamment aux besoins de retour des usagers, soit adultes, soit jeunes en fin de scolarité.

Partie B: Conception du PIC

1. Présentation synthétique du PIC

Tableau 23

Structure du PIC

AXES PRIORITAIRES DU PIC LUXEMBRG Avec ses mesures	ESF-EQUAL In M €	ESF-EQUAL in M€	LD : 2000 Correspondante	ESF Assistance (%)
	Prix 2000	Prix courant		
Axe prioritaire I: capacité d'insertion	2.000	2.200		
Mesure 1 : faciliter l'accès au marché de l'emploi aux personnes très éloignées du marché de l'emploi			LD 1, 2, 3, 6, 9	50 %
Axe prioritaire IV: égalité des chances pour les Femmes et les hommes	1.280	1.408		
Mesure 2 : concilier vie familiale et professionnelle et favoriser la réintégration des hommes et des femmes qui ont quitté le marché du travail, en développant des formes plus efficaces et plus flexibles d'organisation du temps de travail et de services d'aide aux personnes avec les sous-mesures 2.1, 2.2. et 2.3.			LD 20, 21	32 %
Axe prioritaire V: demandeurs d'asile	0.5200	0.572		13 %
Mesure 3 : offrir des formations professionnelles (initiales ou Continues) à des demandeurs d'asile avec les sous-mesures 3.1., 3.2			LD 9	
Axe prioritaire VI: assistance technique / évaluation	0.200	0.220		5 %
Mesure 4 : assurer le bon déroulement des actions cofinancées et favoriser une collaboration importante Entre la Commission et l'État membre				
Total de l'assistance du FSE	4.000 pour 2000 – 2006	4.400 pour 2000 - 2006		100 % de 2,2 millions d'Euro pour 2000 –2003

L'enveloppe financière totale accordée au Luxembourg s'élève à 4,4 millions d'Euro. Étant donné que les mesures à mettre en œuvre se rapportent aux années 2001 à 2003 (1^{er} appel d'offre), il n'est pris recours qu'à 50 % des moyens financiers disponibles pour le premier exercice 2000 - 2003.

EQUAL constitue un laboratoire d'élaboration et de promotion de nouvelles modalités de mise en œuvre des politiques d'emploi qui s'inscrivent dans le cadre de la Stratégie Européenne de l'Emploi.

Le programme EQUAL se caractérise par une guidance politique très ciblée

* afin d'atteindre l'émergence de projets qui répondent aux déficits constatés

* afin d'atteindre une concentration des efforts.

Les actions cofinancées doivent

- être **innovatrices**
- participer à des échanges **transnationaux**
- faire l'objet d'un **mainstreaming** après une période d'expérimentation et d'évaluation
- se constituer en **PDD**.

2. Présentation des axes prioritaires avec une esquisse des mesures cofinancées pour l'exercice 2001 - 2003:

Aux 4 priorités proposées dans la Communication de la Commission aux États membres (du 14 avril 2000):

1. Capacité d'insertion professionnelle
2. Esprit d'entreprise
3. Capacité d'adaptation
4. Égalité des chances pour les femmes et les hommes

s'ajoutent deux priorités obligatoires

1. Demandeurs d'asile
2. Assistance technique

Le Luxembourg a retenu 2²⁹ des 4 priorités proposées avec des thèmes spécifiques qui correspondent à des besoins urgents dans les domaines en question:

Axe prioritaire I: Capacité d'insertion professionnelle:

Thème choisi (a) : *faciliter l'accès au marché de l'emploi de ceux qui éprouvent des difficultés à s'intégrer ou à se réintégrer dans un marché du travail qui doit être ouvert à tous.*

Mesure 1 : Faciliter l'accès au marché de l'emploi de personnes exclues du marché de l'emploi et exclues de la société ordinaire, de personnes très éloignées du marché de l'emploi à l'aide d'actions d'orientation, de formation, d'accompagnement et d'un suivi à long terme. Il s'agit de toucher les toxicomanes, les délinquants, les sans domicile fixe et d'autres qui se trouvent dans une situation pareille – à l'exception des personnes handicapées qui bénéficient déjà de cofinancements importants dans le cadre de l'Objectif 3.

Les besoins suivants sont ceux par rapport auxquels le PDD doit concevoir sa demande de concours, ce serait dans le cas des toxicomanes, des détenus, des sans abris des sous-mesures de type suivant, qui pourraient être toutes mises en œuvre de façon conjointe:

- **Sous-mesure 1. 1.:** Les **toxicomanes** bénéficient jusqu'à présent d'actions de prévention et de sensibilisation y compris d'actions de prévention destinées à un public plus large. Vu le cadre proposé par la Commission - actions en lien avec une (ré-)intégration professionnelle - et vu les besoins constatés au Luxembourg (partie A p.4 ss), il est urgent de mettre en place des structures d'orientation, de formation (y compris d'orientation, de préformation, de stages etc.), d'encadrement et de suivi des personnes souffrant d'une dépendance de drogues. Les consommateurs de drogues illicites et à haut risque sont ceux qui souffrent le plus d'une exclusion sociale et pour lesquels les places disponibles sont largement insuffisantes. Il serait urgent de voir naître une action à approche différente, ceci à des

²⁹ En ce qui concerne une justification des choix réalisés, nous renvoyons aux remarques préliminaires en début du PIC ainsi qu'au cadre contextuel (cf. partie A, p 3ss).

fins de contraste à la seule action qui existe jusqu'à présent. Un partenariat à large spectre s'impose vu la multitude de problèmes liés à une prise en charge ciblée.

- **Sous-mesure 1. 2.:** La situation actuelle des **détenus** et des jeunes délinquants a été présentée ci-dessus (cf. partie A, p. 9ss). Pour EQUAL, il s'impose
 - d'améliorer la qualité du système d'activation professionnelle, de mettre à la disposition des détenus des possibilités de formation continue, et si possible qualifiante, ceci notamment pour le CPL où les déficits sont les plus flagrants ;
 - de appliquer, d'évaluer après une période d'expérimentation et de généraliser l'application du concept élaboré en matière de scolarisation des mineurs du CPL ;
 - de concevoir, de mettre en œuvre et d'évaluer des modes d'activation des détenus en prévention, qu'il s'agisse de formations (continues et, si possible, qualifiantes) ou de mises au travail en vue d'une réintégration professionnelle après la sortie; rappelons à cet égard qu'à partir de la rentrée 2000/01, l'apprentissage de 9 métiers se fait sous forme modulaire, ce qui permettra même aux détenus de courte durée ainsi qu'aux détenus en prévention de terminer certains modules et d'achever la formation après la sortie.
 - de préconiser des approches et les ressources humaines nécessaires au cas où la mise à disposition des 300 places supplémentaires impliquerait des besoins quantitatifs supplémentaires significatifs ;
- **Sous-mesure 1. 3. :** Pour les **sans-abri**, il s'agit de concevoir, d'expérimenter et d'évaluer une mesure de préparation qui serait préalable à la conception et à la mise en œuvre d'un plan d'insertion professionnelle (préformation, formation, stage, apprentissage, mise au travail etc.). A l'aide d'une telle mesure, il serait urgent de voir de plus près les raisons sous-jacentes au sans-abrisme et à l'exclusion sociale en général, qu'il s'agisse de problèmes d'ordre pragmatique ou de problèmes psychosociaux.
- **Sous-mesure 1.4. :** Afin d'améliorer la connaissance du domaine en question, il s'agit de pallier à l'inexistence d'une banque de données. Étant donné que pour l'ensemble des sous-mesures, il s'agit du même phénomène d'un éloignement extrême du marché de l'emploi, d'une précarisation très prononcée, une banque de données commune serait la formule la plus adaptée ; vu l'existence d'une telle base dans le domaine de la toxicomanie, il serait logique de penser à une application et adaptation à des fins d'une utilisation généralisée. Ceci constituerait une excellente base pour un observatoire de l'exclusion sociale. Quant aux toxicomanes, il existe une très bonne base de données reliant tous les promoteurs qui œuvrent dans ce domaine.

En général, l'offre destinée aux bénéficiaires ultimes sera de type de préparation à un plan d'insertion professionnelle, de formation scolaire et professionnelle, précédée d'une orientation approfondie, accompagnée et suivie d'un encadrement suffisamment intense, qui sera prolongé après la sortie de l'institution. Par ailleurs, il s'agit également de concevoir des actions à l'égard de bénéficiaires secondaires : de sensibiliser donc les employeurs à l'égard des besoins spécifiques et de les informer des apports supplémentaires des actions cofinancées, à l'instar du projet DEFI (au CPG, exercice FSE 1994 – 99), de proposer aux entreprises des actions conjointes avec un mentoring pour les usagers ultimes, de concevoir et d'offrir des formations destinées au personnel encadrant, aux gardiens du centre pénitentiaire qui s'imposent certainement vu les nouvelles approches d'activation et de respect des souhaits des personnes souffrant d'exclusion sociale.

Ces mesures devraient être conçues et réalisées en étroite collaboration vu les besoins et problèmes semblables, vu l'utilité de synergies explicites et institutionnalisées (PDD). Le PDD établi durant l'action 1 devrait être ouvert à l'adhérence d'autres partenaires durant les actions 2 et 3.

On préconise des actions substantielles de préparation à un plan d'insertion, des actions de formation, d'encadrement etc. pour au moins 35 personnes très éloignées du marché de l'emploi / an, à raison d'un engagement à plein temps.

On préconise également la conception d'une base de données englobant les différents volets de l'exclusion sociale à des fins d'un observatoire national.

Pour cet axe, il s'agit

- **de concevoir, d'expérimenter et d'intégrer un système de préparation, d'orientation, de formation (scolaire et professionnelle) , de mise au travail, d'encadrement et de suivi approprié**

- **aux besoins spécifiques des bénéficiaires ultimes,**
- **de concevoir et de mettre en œuvre des actions d'information de bénéficiaires secondaires comme les employeurs, les communes et d'autres associations,**
- **de concevoir, d'expérimenter et d'intégrer un système de formation continue destiné aux bénéficiaires secondaires comme les gardiens et le personnel encadrant visant les nouvelles approches**
- **de préconiser une banque de données adaptée aux besoins de l'exclusion allant au-delà d'une simple utilisation dans le cadre d'EQUAL.**
- **de procéder notamment à un travail de type qualitatif qui devrait permettre une application généralisée dès son approbation.**

La structure de cet axe se présente comme suit:

Tableau 24

Axe prioritaire I: exclusion sociale

Objectif/s global/aux	Objectifs spécifiques	Mesures	Usagers
<ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'accès au marché de l'emploi de ceux qui éprouvent des difficultés à s'intégrer ou à se réintégrer dans un marché du travail qui doit être ouvert à tous. 	<ul style="list-style-type: none"> Augmenter l'employabilité des personnes exclues du marché de l'emploi Augmenter l'employabilité des personnes vivant en exclusion professionnelle et sociale 	<ul style="list-style-type: none"> Mesures de préparation à un plan d'insertion Mesures d'orientation et/ou Mesures de préformation et/ou Mesures de formation, dans la mesure du possible qualifiante (apprentissage) et/ou Mesures d'insertion professionnelle (stages, contrats à l'essai, mentoring etc.) et/ou Mesures d'encadrement Mesures de suivi à long terme Mesure de conception et de mise en œuvre d'une banque de données 	<p>Usagers ultimes :</p> <ul style="list-style-type: none"> des toxicomanes (drogues licites et illicites) des détenus et ex-détenus des personnes sans domicile fixe et d'autres éprouvant des problèmes d'insertion professionnelle du même type <p>usagers secondaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> personnel encadrant personnel responsable du volet statistique entreprises autres associations

Axe prioritaire IV: Concilier vie familiale et professionnelle

Thème choisi (g) : concilier vie familiale et vie professionnelle et favoriser la réintégration des hommes et des femmes qui ont quitté le marché du travail, en développant des formes plus efficaces et plus flexibles d'organisation du travail et de services d'aide aux personnes.

Mesure 2 : Trouver/ mettre en œuvre / expérimenter de nouveaux modes de garde d'enfants et/ou d'améliorer les réseaux existants surtout d'un point de vue qualitatif. Tout ceci afin de faciliter l'accès des femmes au marché de l'emploi. Il va de soi qu'avec ces actions, on doit tenir compte des conditions actuelles de garde (cf. partie A, p. 16 ss).

Avec les actions cofinancées sous cet axe, il s'agit

1. de pallier au manque de places de garde soit par le lancement de nouveaux systèmes de garde ou par l'amélioration du système d'assistantes maternelles,
2. de faciliter ainsi l'accès des femmes rentrantes au marché de l'emploi,
3. d'améliorer le niveau de formation des assistantes maternelles par des formations ciblées et qualifiantes visant leur réintégration professionnelle future (éventuelle) en *institution* de garde publique ou privé
4. d'améliorer la qualité de la garde dans l'optique des enfants pris en charge
5. d'informer les femmes/hommes concernés des désavantages des arrangements au noir et des conditions des réseaux officiels quant à la garde à domicile (assistantes maternelles).

Les besoins suivants sont ceux par rapport auxquels le PDD doit concevoir sa demande de concours:

- **Sous-mesure 2. 1.:** trouver de nouveaux systèmes de garde et/ou améliorer les systèmes existants afin de faciliter la réintégration professionnelle des femmes rentrantes: il s'agit moins de développer le système actuel soutenu par le Ministère de la Famille mais beaucoup plus d'expérimenter, de lancer de nouveaux modes de garde. A titre d'exemple, il existe un réseau de Tagesmütter avec des inconvénients bien connus (cf. partie A, 2.2., point 4.). Des formations intensives en début d'activité ainsi que des formations continues en cours d'activités pourraient être conçues comme modules menant vers un diplôme d'éducateur, ce qui permettrait aux assistantes maternelles d'intégrer un jour une institution de garde après les années d'éducation familiale. Les enfants gardés tout comme les Tagesmütter bénéficieraient en termes de qualité de garde et de qualification professionnelle. Des actions «privées», promues par des particuliers (crèches, garderies privées, entreprises lançant un système de garde pour leur personnel etc.) bénéficieraient également d'un cofinancement - à condition de présenter un projet innovateur.
- **Sous-mesure 2. 2.:** De courtes formations/séances d'information destinées aux décideurs politiques communaux seraient souhaitables, à l'aide desquelles des actions de sensibilisation et d'information pourraient être réalisées. Il s'agirait d'un côté de mieux sonder les besoins communaux en termes de garde et d'un autre côté de sensibiliser les décideurs politiques, les entreprises en matière de besoins, d'abus, d'un fonctionnement non-déclaré et insatisfaisant par exemple du réseau d'assistantes maternelles afin de proposer un apport qualitatif en matière de formation professionnelle, de création de réseaux etc. et d'intégration dans des réseaux existants.
- **Sous-mesure 2. 3.:** Des actions supplémentaires (par rapport à la mesure 3.5. de l'Objectif 3) en termes d'organisation du travail, notamment en termes d'organisation du temps de travail en lien avec un système de garde seraient souhaitables.

Il est évident qu'un PDD à large spectre s'impose pour répondre aux défis esquissés dans les trois sous-mesures; des actions de conception conjointe, d'information et de sensibilisation devraient être lancées par le PDD et l'assistance technique. Les différents promoteurs intégrés au PDD responsable de cette mesure devraient se concerter pour informer/sensibiliser et savoir toucher aussi bien les décideurs politiques communaux que les entreprises, les associations impliquées dans la garde, les parents concernés et les assistantes maternelles non-déclarées.

On préconise des actions substantielles de formation, d'encadrement etc. pour 20 femmes/an, à raison d'un engagement à plein temps et/ou des actions de conception/ réalisation non-quantifiable pour les mesures 3 et 4.

Il est souhaitable de concevoir, d'expérimenter et de généraliser de nouveaux modes de garde à l'aide de la réalisation des différentes sous-mesures (2.1., 2.2., 2.3.) – il s'agit d'un élément d'appui substantiel à la LD 21.

La structure de cet axe se présente comme suit:

Tableau 25

Axe prioritaire IV: concilier vie familiale et professionnelle

Objectif/s global/aux	Objectifs spécifiques	Mesures	usagers
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Concilier vie familiale et vie professionnelle</i> • <i>Favoriser la réintégration des hommes et des femmes qui ont quitté le marché du travail, en développant des formes plus efficaces et plus flexibles d'organisation du travail et de services d'aide aux personnes</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Trouver de nouveaux modes de garde / améliorer les systèmes existants • Concevoir et mettre en œuvre de courtes formations/ informations destinées aux décideurs communaux • Concevoir de nouveaux modes d'organisation du travail <i>en lien</i> avec un système de garde 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures de conception d'organisation et de la formation • Mesure d'orientation • Mesures de formation • Mesure d'encadrement et de suivi • Mesure de conception et d'expérimentation de formations destinées aux décideurs communaux <p>Mesure de conception et d'expérimentation de nouveaux modes d'organisation du travail <i>et</i> de garde d'enfants</p>	<p>Bénéficiaires ultimes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • femmes et hommes impliqués dans la garde d'enfants comme parents ou comme assistantes maternelles • assistantes maternelles non-déclarées <p>Bénéficiaires secondaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • décideurs politiques • entreprises • associations

En ce qui concerne les deux priorités supplémentaires, le Luxembourg propose ceci:

Axe prioritaire V: Demandeurs d'asile:

Thème choisi : *augmenter l'employabilité des demandeurs d'asile dans une optique de retour et, le cas échéant, d'intégration définitive au Luxembourg*

Mesure 3 : Vu les limites dans le temps du séjour des demandeurs d'asile, il est nécessaire d'offrir des formations sous forme modulaire en vue de l'obtention d'une qualification ultérieure, soit dans le pays d'origine, soit dans le pays d'accueil.

Les besoins suivants sont ceux par rapport auxquels le PDD doit concevoir sa demande de concours:

- **Sous-mesure 3. 1.:** offrir des **formations continues** et, si possible, **qualifiantes**, qui, vu les conditions de séjour et de travail limitées dans le temps (dû à l'instruction des dossiers de demandes d'asile selon la convention de Genève) doivent être modulaires; ces formations devront probablement se faire en système scolaire, car sans permis de travail (législation actuelle). L'optique principale est celle du retour des demandeurs d'asile - la situation de la plupart des demandeurs. L'offre doit également être adaptée aux besoins de ceux/celles qui obtiennent au cours de la formation entamée le statut de réfugié et qui resteront au Luxembourg, participant alors aux formations dans une optique d'intégration professionnelle définitive. La conception des formations suivra donc les grandes lignes d'une optique de retour dans le cas de demandeurs d'asile, dont le dossier est en instruction, et uniquement pour ceux/celles ayant obtenu en cours de formation EQUAL le statut de réfugié reconnu - celles d'une optique d'intégration professionnelle dans le marché de l'emploi intérieur. En parallèle à cette offre spécifique, il est utile de proposer des cours de langue adaptés et un encadrement suffisamment approfondi pour que les formations puissent se dérouler dans de meilleures conditions.
- **Sous-mesure 3. 2.:** concevoir des **approches pédagogiques pour des jeunes demandeurs d'asile** qui intègrent l'école luxembourgeoise vers la fin de leur scolarité. Les limites dans le temps devront également faire partie intégrante de cette conception vu les conditions d'instruction des dossiers: le contenu des programmes devrait être adapté à la perspective du retour.

En ce qui concerne le **statut des demandeurs d'asile**, il est possible qu'un changement politique interviendra au cours des prochains mois.

On préconise des actions substantielles de formation, d'encadrement etc. pour au moins 20 demandeurs d'asile/an, à raison d'un engagement à plein temps.

Pour cet axe, il est nécessaire de concevoir, d'expérimenter et d'intégrer un système de formation scolaire et professionnelle, d'encadrement et de suivi adapté aux besoins des usagers concernés.

Il faut veiller à ce que les mesures proposées dans le cadre de l'Initiative Communautaire EQUAL ne soient pas identiques à celles du Fonds Européen pour Réfugiés qui est en instance de négociation sous l'égide du Ministère de la Famille. Les mesures cofinancées dans le cadre d'EQUAL seront des mesures de formation professionnelle et scolaire, alors que les actions cofinancées dans le cadre du Fonds Européen se limiteront aux problèmes, d'accueil, d'orientation et d'encadrement. Ces deux programmes seront conçus de façon complémentaire sans qu'il y ait un double cofinancement. Un contrôle financier précis sera mis en place pour éviter un double financement. Les autorités de gestion des programmes respectifs FER et EQUAL se sont concertés afin de retenir un échange informel des informations disponibles pendant la deuxième moitié de l'année 2000. Ces échanges seront formalisés. En particulier, il y aura une coopération étroite entre les Ministères du Travail et de la Famille au niveau de la sélection des projets ainsi qu'à l'aide de réunions régulières pour suivre la mise en œuvre et la cohérence des projets financés dans le cadre du PIC-EQUAL et du programme FER.

La structure de cet axe se présente comme suit:

Tableau 26**Axe prioritaire V: demandeurs d'asile**

Objectif/s global/aux	Objectifs spécifiques	Mesures	Usagers
<ul style="list-style-type: none">• <i>Augmenter l'employabilité des demandeurs d'asile dans une optique de retour et, le cas échéant, d'intégration définitive au Luxembourg</i>	<ul style="list-style-type: none">• concevoir et réaliser des formations modulaires destinées aux demandeurs d'asile• concevoir et réaliser des parcours scolaires destinés aux jeunes demandeurs d'asile	<ul style="list-style-type: none">• mesure d'orientation• mesure de préformation• mesure de formation qualifiante (ou non-qualifiante)• mesure de stage professionnel• mesure d'encadrement et de suivi• mesures de conception et de réalisation de parcours scolaires	<p>Bénéficiaires ultimes :</p> <ul style="list-style-type: none">• demandeurs d'asile adultes• demandeurs d'asile adultes-femmes• jeunes demandeurs d'asile <p>Bénéficiaires secondaires :</p> <ul style="list-style-type: none">• enseignants• parents

Axe prioritaire VI: Assistance technique et évaluation

La mesure 4 d'**assistance technique** sera chargée du soutien et de la mise en œuvre du programme.

Pour assurer une mise en œuvre efficace des interventions cofinancées, l'Autorité de gestion constituera, sous sa seule autorité, une «cellule» technique externe aux services habituels du Ministère. Les appels publics des postes à pourvoir seront publiés selon les us et coutumes en vigueur.

Cette cellule technique sera dotée, en suffisance, des moyens humains et des moyens de fonctionnement et en équipement. Le budget prévu devra permettre la constitution d'une cellule technique durant toute la mise en œuvre du présent PIC qui sera chargée d'effectuer les tâches suivantes.

Les missions couvertes par cette «cellule FSE» sont

a) la gestion et la vérification

1. l'appel à projets et la publication nécessaire à celui-ci
2. l'instruction et la gestion complète des dossiers
3. la gestion administrative et financière
4. la vérification de l'effectivité du cofinancement national et des partenariats
5. la vérification et l'éligibilité au cofinancement du FSE au titre du présent PIC des actions et dépenses et préventions des irrégularités
6. la collecte des données nécessaires à la gestion, au suivi et à l'évaluation.

b) le suivi qualitatif et quantitatif

1. le secrétariat du comité de suivi
2. la préparation d'un rapport d'activité annuel
3. le suivi quantitatif et qualitatif des interventions, ceci notamment en matière
d'un bon déroulement des actions 1 ainsi que des actions 2 et 3
du respect de l'élément novateur dans toutes les actions retenues
de recherche de partenaires transnationaux
de définition d'objectifs du travail transnational
d'échanges transnationaux et de la réalisation de transferts utiles
de diffusion et du mainstreaming qui s'impose selon les résultats obtenus
4. la communication à l'évaluateur indépendant désigné des données et informations utiles
5. la communication de toutes les informations utiles au contrôle financier

c) l'information et publicité

- vis-à-vis de tous les opérateurs potentiels
- vis-à-vis des usagers des actions menées
- vis-à-vis de l'ensemble de la population.

Les mesures suivantes sont prévues :

- **Mesure 4. 1.:** une guidance qualitative des PDD en matière de conception d'un partenariat national et transnational, une guidance des PDD en matière de diffusion et du mainstreaming ainsi qu'un travail d'information et de publicité seront assurés. 3% du budget seront réservés à la réalisation de cette mesure.
- **Mesure 4. 2.:** il s'agit d'assurer un suivi technique et financier. 1.2% du budget sera consacré à la réalisation de cette mesure.
- **Mesure 4. 3.:** Pour les **évaluations à mi-parcours**, il sera fait appel au concours d'un expert indépendant pour assurer les obligations de l'Autorité de gestion découlant des évaluations à mi-parcours prévue à l'art. 42 du règlement général
Quatre tâches lui seront confiées:
 1. apprécier la qualité et l'efficacité du système de collecte de données de base
 2. apprécier la qualité des rapports annuels d'exécution
 3. fournir au moins deux rapports d'évaluation (l'un avant le 31 décembre 2003 et l'autre avant le 31 décembre 2005) à mi-parcours des deux exercices prévus
 4. apprécier, avant le 31 décembre 2003 et avant le 31 décembre 2005 la performance du PIC (art. 44).

La réalisation de l'évaluation se fera sur base d'un budget qui correspond à 0.8% des fonds accordés au PIC .

3. Approche de partenariat

Le partenariat de développement (PDD) constitue un des quatre prérogatives d'EQUAL. Seront cofinancées des actions mises en œuvre par des partenariats stratégiques, des **PDD**. Ces partenariats se constituent d'un minimum de deux partenaires de type différent. Les partenaires peuvent être:

- * des ONGs ou associations,
- * des autorités locales ou nationales,
- * des syndicats intercommunaux
- * des communes
- * des entreprises (des PME)
- * des services spécialisés privés ou publics (par ex. de formation, de proximité)etc.

Ces PDD devront être efficaces en matière de mainstreaming puisqu'il s'agira de réunir tous les partenaires compétents dans le domaine. Les partenaires, réunis en PDD, coopéreront pour répondre par une approche intégrée à des problèmes multidimensionnels. Les PDD devront dès le départ être constitués d'un noyau de partenaires, dont un est responsable de la gestion et des obligations administratives. Il convient de veiller à ce que tout autre partenaire compétent puisse rejoindre le PDD pendant sa durée de vie. Il est souhaitable que la durée de vie du PDD ne se termine pas avec la fin du programme EQUAL.

L'identité juridique peut varier selon les objectifs et les contraintes des partenaires:

- soit que le PDD a un statut juridique propre
- soit que le PDD n'a pas un statut juridique distinct, il faut alors choisir un des partenaires qui assume la responsabilité administrative et financière, et ceci pour les actions 1, 2 et 3 (cf. ci-dessous: 7.). Pour l'action 1, le partenaire responsable peut être différent de celui choisi pour les actions 2 et 3.

Les PDD ne devraient pas être organisés selon une approche groupe cible, mais selon une approche thématique en tenant compte d'une ligne de conduite **sectorielle** (ou géographique). Pour le Luxembourg, il s'agira, pour l'essentiel, de PDD sectoriels vu la dimension du pays et que de nombreuses actions cofinancées couvriront, de toute façon, la totalité du territoire.

Avec une période préalable pour l'action 1, on s'attend à une durée moyenne de 2 à 2.5 ans des PDD.

«Empowerment»

Les partenaires du PDD seront tous impliqués dans les processus de décision de même que les destinataires des actions, à savoir les usagers. Cette participation des usagers constituera un élément positif d'appréciation lors de la sélection pour le financement des actions 1 et 2 (cf. C: 1.2.2.). Il est certain qu'un empowerment ne peut se faire qu'à l'aide d'une prise de conscience de l'acquisition du niveau d'information nécessaire et du développement d'une stratégie développée au sein du PDD national ou également en concertation avec les partenaires transnationaux. Les mesures réalisées dans l'intérêt des usagers devraient être conçues avec un objectif ultime, celui de l'autonomie à atteindre à l'aide des actions cofinancées.

Les éléments suivants caractérisent les PDD bénéficiant d'un cofinancement:

4. Innovation

L'innovation fait partie des quatre éléments centraux d'EQUAL. Cette initiative communautaire sert à tester des approches nouvelles qu'il s'agisse d'approches tout à fait nouvelles ou d'éléments importés (par exemple à l'aide d'échanges transnationaux précédents). Les deux devront faciliter et rendre plus efficaces les structures existantes. Il s'agit d'innovations liées

- au processus (nouveaux outils, méthodes, approches)
- aux objectifs (trouver des qualifications nouvelles, des niches à exploiter par des services/ entreprises sociales etc.)
- au contexte (développement de nouveaux systèmes, de propositions politiques etc.).

L'innovation constitue également un des critères clé de sélection (C: 1.2.2.) et est l'élément caractéristique d'EQUAL qui constitue un laboratoire d'essai par excellence.

Le type d'innovation varie selon les axes prioritaires et les mesures à mettre en œuvre :

Pour l'**axe I**, il s'agit d'innovation visant un *processus* nouveau, une amélioration du processus et un premier accès pour certains à des structures qui étaient inaccessible jusqu'à présent ; ceci serait le cas d'une activation des détenus en prévention, donc la vision d'un nouvel *objectif*. En ce qui concerne la banque de données à adapter et à mettre en œuvre, il s'agit d'une innovation au niveau du système.

Pour l'**axe IV**, il s'agit essentiellement d'innovations visant de nouveaux *objectifs*, avec tout d'abord la conception d'un nouveau profil de qualification, l'exploitation de niches, un nouveau type de collaboration entre partenaires, les communes, les entreprises et les usagers ultimes. Ainsi, de nouveaux réseaux de garde d'enfants, des réseaux à qualité améliorée et la mise à disposition de ces structures novatrices sont de type d'innovation du *contexte*.

Pour l'**axe V**, il s'agit d'innovation de *processus* ciblant de nouvelles approches pédagogiques de nouveaux outils et méthodes dans le cas des jeunes demandeurs d'asile, alors que pour les demandeurs d'asile il s'agit d'un premier accès à la formation professionnelle et à une préparation du retour, c-à-d une première application de nouvelles méthodes mises en œuvre depuis la rentrée 2000/01. Il est évident qu'avec cette application, des adaptations s'avéreront nécessaires et qu'ainsi la conception et la mise en œuvre constitue également une mesure innovatrice visant les approches, méthodes et outils, donc les *objectifs*.

Vu la complexité des mesures à mettre en œuvre, il est évident qu'il ne s'agira guère de la vision d'un seul type d'innovation.

5. Mainstreaming

Mainstreaming signifie plus qu'une diffusion systématique des résultats des actions. Il s'agit, en effet, d'actions concertées lancées par les PDD qui pourraient mener

- vers une application généralisée d'un nouveau système expérimenté durant l'action 2, vers une approche systématique permettant d'éliminer les obstacles injuste à un accès au marché de l'emploi pour tous,
- vers l'adoption d'un texte légal, également le produit d'une expérimentation durant l'action 2,

Ainsi, les actions modèles ayant fonctionné dans le cadre d'EQUAL devraient avoir un impact qui va bien au-delà de la durée de l'initiative. Autrement dit, EQUAL devrait léguer de nouvelles structures aptes à mieux intégrer les exclus, à mieux maintenir actifs les salariés ou à inciter les femmes à une réintégration professionnelle à l'aide d'une mise à disposition de nouveaux systèmes de garde et de mesures d'organisation du travail.

Les buts politiques concrets ont été présentés à la fin de l'esquisse de chaque priorité (B. 2.). Dans l'ensemble, il s'agit d'innover, d'expérimenter et surtout de **généraliser** au niveau

- de nouvelles approches d'intégration professionnelle en matière d'exclusion (priorité I)
- de nouveaux systèmes d'éducation scolaire et de formation professionnelle (priorité I)
- de l'application de nouveaux concepts scolaires (priorité I)
- d'une introduction de l'égalité des chances dans la détention au sein du centre pénitentiaire fermé (priorité I)
- d'une banque de données englobant les différents domaines de l'exclusion sociale.
- de nouveaux profils professionnels (priorité IV)
- de nouveaux systèmes de garde (priorité IV)
- de nouveaux systèmes d'organisation du travail liés à la garde (priorité IV)
- de nouveaux systèmes d'éducation scolaire et de formation professionnelle adaptés aux besoins des

- demandeurs d'asile adultes (priorité V)
- de l'application de nouveaux concepts scolaires adaptés aux besoins des jeunes demandeurs d'asile (priorité V) .

Il s'agit plutôt d'une généralisation au niveau d'une application de nouveaux systèmes que d'une introduction de texte légaux. Il va de soi que certaines dispositions administratives (du niveau de règlements ministériels, grand-ducaux et autres) feront partie des procédures du mainstreaming. Un des quatre éléments clé d'EQUAL est le mainstreaming. Les PDD ayant réalisé l'action 1 et ayant eu l'accord pour le financement des actions 2 et 3 (cf. chap. 7. Ci-dessous) sont obligés d'amorcer des actions de mainstreaming. Il s'agit de travailler en faveur d'une application généralisée de résultats obtenus durant les actions 1 et 2. Ainsi, même des résultats significatifs obtenus durant l'action 1 peuvent faire objet d'une campagne de mainstreaming. Les résultats de l'action 2 feront obligatoirement partie d'une campagne de mainstreaming bien planifiée et amorcée durant l'action 2. Les résultats à généraliser peuvent provenir de l'expérience nationale tout comme de l'expérience transnationale ou des deux.

Avant de procéder au mainstreaming, il s'agit, en effet, d'analyser/évaluer les résultats, de les généraliser pour qu'ils puissent être applicables dans d'autres contextes.

Ce mainstreaming concerne tous les niveaux du PDD:

Au niveau horizontal, il est question de sensibiliser tous les partenaires (des PDD), y compris les usagers.

Au niveau vertical, les PDD devront approcher les différents niveaux pour atteindre les autorités compétentes en la matière.

Vu l'inexistence d'un mainstreaming durant l'exercice 1994 – 1999 pour EMPLOI et pour ADAPT, l'assistance technique sera chargée d'un soutien approprié durant toute la période des deux exercices (2000 – 2003 et 2004 – 2006) afin que les actions puissent obtenir la généralisation requises.

Pour l'ensemble des travaux à mettre en œuvre en matière du mainstreaming, un plan annuel sera élaboré qui sera soumis au comité de suivi une fois par an.

6. Coopération transnationale

La transnationalité sera un des quatre éléments essentiels d'EQUAL, donc aussi un critère de sélection (cf. C: 1.2.2.) susceptible d'apporter une valeur ajoutée européenne significative.

Pour que EQUAL puisse jouer pleinement son rôle de laboratoire d'élaboration et de promotion de nouvelles modalités de mise en œuvre des politiques de l'emploi, une coopération étroite s'établira entre les États membres, les partenaires sociaux et la Commission, afin d'exploiter avec succès le potentiel d'impact, sur la stratégie européenne pour l'emploi, des bonnes pratiques relevées dans toute l'Union européenne. Le programme de travail de cette coopération (examens thématiques, évaluation périodique, forums de discussion, etc.) et ses modalités seront déterminés parallèlement à la montée en charge de l'Initiative. À cette fin, chaque année, un programme de travail détaillé des actions au niveau européen sera arrêté en étroite concertation entre la Commission et les représentants des autorités de gestion. Une des premières missions, suite à la rédaction des PICs et au démarrage des PDD, consistera en un état des lieux européen de la situation des discriminations et inégalités en matière d'emploi.

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

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

A la fin de l'action 1, chaque PDD doit conclure un *accord de coopération transnationale* avec au moins un PDD d'un autre État membre. Par ailleurs, cette coopération pourra également s'étendre à des projets similaires financés dans un État non membre au titre des programmes PHARE, TACIS ou MEDA. A titre exceptionnel et dûment justifié, la coopération pourrait également être étendue à un autre partenaire extérieur à Equal à condition que la valeur ajoutée potentielle en soit clairement établie et que ce partenaire associé apporte la preuve de sa capacité à couvrir ses propres dépenses engagées dans le cadre de cette coopération. Les partenaires "non Equal" seront appelés des "*partenaires transnationaux associés*" et leur participation sera soumise à l'approbation des autorités de gestion dont relèvent les différents partenaires.

Dans le cadre de la coopération transnationale, chaque PDD est en relation contractuelle, pour ce qui le concerne, avec sa propre autorité de gestion nationale à laquelle il rend compte. Néanmoins, les différents PDD (partenaires transnationaux) sont liés entre eux par un *accord de coopération transnationale* qui précise les objectifs et modalités de travail commun de leur "*partenariat de coopération transnationale*". Cet *accord*, engageant des partenariats de développement de pays différents réunis autour d'un programme de travail commun, déborde du cadre national de chacun des partenaires et demande des modalités de gestion au niveau européen.

On préconise des parts budgétaires qui se situent entre 10% et 20%. A condition de pouvoir justifier la nécessité d'une action extraordinaire, il est possible de dépasser cette limite supérieure.

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

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

- Les partenaires liés et les éventuels partenaires transnationaux associés;
- Les objectifs visés par la coopération et la valeur ajoutée attendue;
- Le programme de travail détaillé (nature des activités, budget alloué à chaque activité, calendrier de mise en œuvre);
- Le rôle de chacun des PDD ou partenaires transnationaux associés (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.

L'échange transnational se fait normalement sous le même thème choisi; à l'exception de projets, qui contiennent des éléments à classer dans différents thèmes, où l'on choisira alors le thème dominant.

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

Sur base de travaux préparatoires entre la Commission et les États membres, des champs précis ont été identifiés et sont repris comme annexe (annexe 1) du présent PIC.

7. Déroulement des actions

Le déroulement des actions se fait selon le schéma proposé par la Commission:

- **action 1** sert à instaurer les PDD, à définir un plan de travail et les différents rôles des partenaires impliqués et à trouver des partenaires transnationaux
- **action 2** constitue la mise en œuvre, l'expérimentation ainsi qu'une évaluation interne des résultats et de l'évolution/efficacité du PDD
- **action 3** est destinée à une diffusion plus large des actions en faveur d'un mainstreaming
- **action 4**, c'est l'assistance technique ayant pour tâche le soutien des actions même avant le démarrage de l'action 1 ainsi que durant la durée totale des actions.

Les actions 1 et 2 sont séquentielles. Les actions 2 et 3 peuvent se succéder ou se dérouler en parallèle. L'action 4 est toujours présente, même avant le début de l'action 1.

Une première sélection se fera avant le démarrage de l'action 1. Une deuxième sélection se fera à la fin de l'action 1. Les PDD ayant répondu aux critères de sélection présentés sub C: 1.2.2. seront reconduits et bénéficieront d'un cofinancement durant le reste de l'exercice 2000 - 2003. Il est prévu que l'action 1 démarre le 15 novembre 2001.

La répartition du budget sur les actions 1, 2 et 3 se fera comme suit:

l'action 1:	5%
l'action 2:	80%
l'action 3:	10%
l'assistance technique:	5%.

8. Diffusion

Seront menées des actions d'information et de publicité en direction

- de tous les promoteurs potentiels, aptes à créer un PDD ou à en faire partie
- des bénéficiaires secondaires
- des usagers (bénéficiaires ultimes)
- du grand public.

Afin de faire connaître l'intervention d'EQUAL au Luxembourg, on propose de prévoir différentes actions médiatiques

- pour lancer la conception et la soumission de projets, on propose d'organiser une conférence de presse selon les conditions habituelles,
- au début du premier et du deuxième exercice, il s'agit de présenter les PDD sélectionnés, donc après la fin de l'action 1,
- après les évaluations intermédiaires, il s'agit de diffuser les résultats des actions menées, notamment pour présenter les résultats en matière d'éléments novateurs, efficaces ou non, en matière d'échanges transnationaux et des transferts réalisés ou en vue, ainsi qu'en matière du mainstreaming des éléments considérés comme valables,
- vers la fin du programme, il est question de présenter les résultats les plus importants des deux exercices en matière d'éléments novateurs, de transferts réalisés ou en vue dus aux échanges transnationaux, du mainstreaming. Il faut aussi apprécier l'impact du programme ainsi que les conclusions en vue d'une nouvelle programmation.
- Indépendamment des actions susmentionnées, une conférence de presse sera organisée au moins une fois / an pour faire connaître l'avancement des actions, les obstacles rencontrés et les solutions envisagées.

Pour démarrer les travaux des deux exercices (2001 - 2003; 2004 - 2006), on préconise des séminaires d'initiation aux principes clé du nouveau règlement des Fonds Structurels et notamment du FSE, destinés aux promoteurs potentiels. En cela, on s'adressera aux nouveaux promoteurs tout comme aux promoteurs avertis en prodiguant des informations, des conseils et en animant des discussions sur les points suivants:

- les principes clé d'un travail à réaliser dans le cadre d'EQUAL tel que l'innovation, la transnationalité ainsi que le mainstreaming et le déroulement des actions (1, 2 et 3)
- l'enregistrement informatique des indicateurs retenus
- les conditions administratives: en matière de comptabilité, de rapports annuels et de comité de suivi,
- le rôle de l'assistance technique, notamment en ce qui concerne son rôle d'appui qualitatif
- les tâches de diffusion et
- le rôle des évaluations

tout ceci au cours des deux exercices et en tenant compte d'une suite immédiate de l'action 2 après l'achèvement de l'action 1.

Il va de soi que le mainstreaming implique de nombreuses interventions médiatiques, des campagnes de sensibilisation des autorités compétentes afin d'atteindre la généralisation souhaitée.

Les publications des promoteurs réalisées durant la période de cofinancement présentent toujours le label

de la Commission européenne et indiquent la source du cofinancement.
Un plan de communication plus précis sera communiqué dans le complément de programmation

9. Appel à candidatures

Des appels à candidatures seront réalisés au début des deux exercices, donc début 2001 et début 2004. Le comité de sélection se réunira indépendamment de ces deux dates initiales 2 fois par an : l'envoi de nouvelles candidatures doit se faire au plus tard pour le 1er avril et le 1er octobre de chaque année. Selon des besoins urgents, le comité de sélection se réunira à un autre moment de l'année.

10. Indicateurs

Pour l'ensemble des actions, il est nécessaire d'assurer un suivi régulier informatisé selon les conditions établies par l'Autorité de gestion. Cet enregistrement sert

- à suivre l'évolution des actions menées, ceci concerne les autorités nationales et communautaires,
- à permettre aux évaluateurs de procéder à leurs tâches et
- aux PDD de s'auto-évaluer.

Les actions cofinancées se caractérisent par

- une approche partenariale
- leur caractère innovatif
- une approche thématique
- une coopération transnationale
- des efforts de diffusion et de maintreaming

Vu ces caractéristiques, il est nécessaire de garantir un suivi avec un enregistrement des indicateurs suivants (minimum commun européen quantitatif et qualitatif); les indicateurs à enregistrer par les PDD sont en italique. Les autres éléments relèvent de la compétence des évaluateurs:

Tableau 27
Les indicateurs spécifiques à EQUAL

Minimum commun quantitatif	informations qualitatives supplémentaires requises
1. approche partenariale pour l'action 1: <i>* montants prévus et réalisés pour établir le PDD</i> <i>* temps consacré à l'établissement du PDD</i> <i>* nbr. de partenaires</i>	1. approche partenariale <i>* PDD sectoriel ou géographique</i> <i>* type de partenaires (pouvoirs publics, centres de formation (publics ou privés), ONG, a.s.b.l., etc.)</i>
2. caractère innovatif	2. caractère innovatif: <i>* les éléments novateurs (par ex.: nouvelle approche de formation, nouvel objectif poursuivi etc.) qui seront classés selon le schéma suivant par l'évaluation: innovations</i> - liées au processus - liées aux objectifs - liées au contexte
3. approche thématique	3. approche thématique <i>* thème sous lequel le PDD travaille</i>
4. coopération transnationale (CT) pour l'act. 1: <i>* montants prévus et réalisés pour établir la CT</i> <i>* temps consacré à l'établissement</i>	4. coopération transnationale (CT) pour l'act. 1: <i>* PDD en CT sectoriels ou géographiques</i> <i>* type de PDD en CT – PDD constitués de partenaires différents (pouvoirs publics, centres de formation (publics ou privés), ONG, a.s.b.l., etc.)</i> <i>* thèmes des échanges préconisés (cf. ci-dessous typologie des échanges: cadre donné pour l'évaluation)</i> <i>* historique du PDD: expériences antérieures d'échanges transnationaux</i> <i>* problèmes rencontrés durant l'établissement du PDD</i>
4. coopération transnationale (CT) pour l'act. 2: <i>* montants prévus et réalisés pour la CT</i> <i>* nbr. et durée des échanges</i> <i>* nbr. et attributions des participants</i> <i>* type des échanges (cf. colonne parallèle)</i> <i>* résultats quantifiables:</i> - actions communes réalisées avec ou sans succès - formations conçues conjointement etc. - publications collectives (matériel didactique etc.)	4. coopération transnationale (CT) pour l'act. 2: typologie des échanges (à faire par l'évaluation): - échange d'information et d'expériences - développement parallèle d'approches innovatrices - importations/exportations de nouvelles approches et adaptations au contexte donné - développement conjoint - division des tâches - échange de bénéficiaires, formateurs, personnel <i>* produits des échanges</i>
4. coopération transnationale (CT) pour l'act. 3: <i>* nbr. actions de diffusion transnationale</i> <i>* mainstreaming abordé au niveau transnational: oui/non et si oui par quelles actions et avec quels effets</i>	4. coopération transnationale (CT) pour l'act. 3: <i>* types d'action de diffusion</i>
5. efforts de diffusion / mainstreaming = act. 3 <i>* dépenses prévues et réalisés à l'égard de la diffusion et du mainstreaming</i> <i>* temps consacré la diffusion et au mainstreaming</i> <i>* nbr. d'actions réalisées</i>	5. efforts de diffusion et de mainstreaming <i>* type d'actions réalisées (présentation aux médias, séminaires de réflexion et de diffusion, actions de sensibilisation etc.)</i>

En ce qui concerne la colonne «informations qualitatives supplémentaires», les PDD sont tenus à enregistrer les éléments y nécessaires afin de pouvoir les transférer

- soit à l'assistance technique 1 mois avant la réunion du comité de suivi, (au 31 mars et au 31

- septembre),
- soit aux évaluateurs (durant l'année 2003 et 2005).

Pour savoir évaluer l'efficacité et l'efficacités des actions menées, il est nécessaire de tenir compte de l'enregistrement des données suivantes :

Tableau 28

Indicateurs de ressources et de réalisation au niveau de la mesure

Type d'activité	Indicateurs de ressources et de réalisation	Indicateurs de réalisation aux mesures
Assistance aux usagers: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Orientation</i> ▪ <i>Formation</i> ▪ <i>Parcours scolaire en fin de Scolarité</i> ▪ <i>Conseil/orientation</i> ▪ <i>Aides à l'emploi à la réintégration</i> <i>Professionnelle: garde, transport etc.</i> ▪ <i>Parcours d'insertion</i> ▪ <i>Intégration en entreprise sociale</i> ▪ <i>Intégration en entreprise concurr.</i> 	<i>Dépenses prévues</i> <i>Dépenses réalisées pour les actions de réintégration</i> <i>Nbr. d'usager prévus</i> <i>Nbr. d'usagers réalisés</i>	Caractéristiques des bénéficiaires ultimes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Sexe</i> ▪ <i>Qualification</i> ▪ <i>Statut marché de l'emploi: inactif: femmes rentrante, toxicomane, détenu; chômeur, CLD, jeune en transition, bénéficiaire de mesure de réemploi, demandeurs d'asile, réfugié reconnu</i> ▪ <i>Nationalité</i> Types d'intervention : <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Par usager</i> Durée des actions: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>En ETP (heures)*</i>
Assistance aux systèmes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Conception de nouveaux outils d'Intégration: orientation, formation etc.</i> ▪ <i>Conception de nouveaux systèmes de garde</i> 	<i>Dépenses prévues</i> <i>Dépenses réalisées</i> <i>Nbr. de projets/études Prévus et réalisés:</i> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Nouveaux</i> ▪ <i>En cours</i> ▪ <i>Terminés</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Nombre de partenaires</i> ▪ <i>Nbr. de formations conçues</i> ▪ <i>systèmes de garde et formations y relatives</i>
Accompagnement: <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Orientation</i> ▪ <i>Accompagnement durant mesure</i> ▪ <i>Suivi après mesure</i> 	<i>Dépenses prévues</i> <i>Dépenses réalisées</i> <i>Nbr. de mesures d'accompagnement prévues et réalisées:</i> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Nouveaux</i> ▪ <i>En cours</i> ▪ <i>Terminés</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Nbr. de prestations par an</i>

* Il est nécessaire de bien dénommer les unités d'intervention: début et fin de l'intervention avec un titre précis qui évite la confusion avec d'autres mesures réalisées dans le cadre de la même institution.

Tableau 29
Indicateurs de résultat et d'impact au niveau de la mesure

Type d'intervention	Indicateurs de résultat au niveau mesure	Indicateurs d'impact au niveau de la mesure
Assistance aux usagers: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation ▪ Conseil/orientation ▪ Aides à l'emploi ▪ Parcours d'insertion ▪ Intégration en entreprise sociale ▪ Intégration en secteur non-protégé 	Taux de sortie: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nbr. de sorties selon plan pré versus nbr. de sorties⁽¹⁾ Taux d'abandon/récidive: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nbr. de sorties «prématurées» Versus nbr. d'entrées⁽²⁾ Taux de satisfaction: <ul style="list-style-type: none"> ▪ % d'usagers satisfaits à la fin mesure⁽³⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stabilité dans le temps: stabilité durable du placement, intégration durable dans le marché de l'emploi: en secteur protégé ou non-protégé ▪ Nbr. d'usagers ayant terminé une formation ▪ Nbr. d'usagers ayant terminé une formation qualifiante
Assistance aux systèmes	Taux de couverture: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nbr. d'études réalisées 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nouveaux systèmes appliqués et intégrés ▪ Nouvelles formations appliquées et Intégrées
Accompagnement	Taux de couverture: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nbr. d'usagers versus nbr. D'usagers potentiels 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nbr. de suivis réalisés versus nbr. d'usagers "intégrés"

(1) Pour savoir distinguer entre sorties "négatives" et "positives" nous proposons ceci:

- Pour chaque usager, il faut préciser:
 - a) La date d'entrée
 - b) La date de sortie prévue (=fin de la mesure)
 - c) La date de sortie réelle (= fin de la mesure ou plutôt, ce qui correspond à une sortie "prématurée")
 - d) En cas de correspondance entre date de sortie prévue et réelle, il faut noter avec certificat ou sans (donc terminé avec succès ou sans)

(2) En cas de sortie "prématurée", il faut noter les différentes alternatives positives ou négatives:

- ❖ Abandon non motivé
- ❖ Embauche secteur non protégé
- ❖ Embauche secteur protégé
- ❖ Formation qualifiante
- ❖ Autre formation
- ❖ Autre

(3) à vérifier par l'évaluation.

Les PDD seront tenus à transmettre les données précisées dans les conventions et destinées au seul niveau national à l'assistance technique.

La liste d'indicateurs arrêtée dans le cadre du PIC (ci-dessus) pourra nécessiter certaines modifications en fonction de la mise en œuvre EQUAL et du démarrage du travail des évaluateurs.

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

La Commission, par le biais de systèmes informatiques appropriés, rendra disponible via Internet

l'essentiel³⁰ de l'information transmise par les États Membres. Ceci permettra de consulter les activités de chaque PDD au niveau individuel mais aussi l'état consolidé de la mise en œuvre au niveau de l'ensemble des programmes.

11. Liens avec Objectif 3, les PAN ainsi que d'autres programmes/initiatives communautaires

La sélection des priorités I et IV se justifie comme suit et les liens avec l'Objectif 3 sont les suivants:

Axe prioritaire I: la situation du chômage va en s'améliorant. Malgré des acquis indéniables:

- une baisse du taux de chômage
 - une forte croissance de l'emploi
 - une activation plus importante des chômeurs ou personnes non actives résidentes
- il est certain que l'accès de chômeurs vivant en exclusion sociale au marché de l'emploi devient de plus en plus difficile. Les exigences des employeurs augmentent et la concurrence de chômeurs/salariés moins exclus prolonge la durée du chômage³¹ des exclus. C'est sans aucun doute le groupe qui éprouve les plus grandes difficultés en matière d'embauche.

Vu la configuration de l'ancien Objectif 3 (exercice 1994 - 99), tout mène à croire que de nombreuses actions pour personnes handicapées présenteront un projet pour l'exercice 2000 – 2006 dans le cadre de l'Objectif 3, et vu par ailleurs un taux de chômage extrêmement faible des handicapés³² il n'est guère nécessaire de soutenir davantage des actions leur destinées. Comme d'autres exclus éprouvent bien plus de problèmes et disposent de moins de filets de sauvetage (ateliers protégés, formations et logements adaptés etc.), force est d'intervenir d'une façon ciblée en faveur des toxicomanes et des détenus / ex-détenus.

Vu les faiblesses présentées au sein des institutions de détention, de thérapie (toxicomanie), du sans-abrisme notamment celles au niveau de la formation et de la réinsertion professionnelle une intervention précise s'impose. La mesure 2.1. «amélioration de l'employabilité des personnes vivant ou menacées de vivre en exclusion sociale» de l'Objectif 3 (exercice 2000 - 2006) contient les mêmes éléments pour l'ensemble des exclus; ainsi, il est probable que des actions en faveur des toxicomanes, des détenus, des sans-abri s'organisent également dans le cadre de l'Objectif 3. Or, plusieurs éléments sont en faveur d'une «double» action, c.-à-d. d'une action parallèle dans le cadre d'EQUAL:

- les déficits au sein des institutions présentées sont très prononcés
- l'obligation de mettre en œuvre des actions *novatrices* obligera les PDD de revoir les structures existantes et de lancer des actions *différentes* destinées à une période d'expérimentation qui devrait aboutir à un mainstreaming par la suite
- ce caractère expérimental a l'avantage de faire avancer la situation plus vite, cette fois-ci réservée aux seuls détenus/toxicomanes/sans-abri, pour lesquels il y a, par ailleurs, des «overlaps» qui pourraient suggérer des actions conjointes.

Vu le défi de l'innovation au sein d'EQUAL, il est logique que les PDD en question doivent soumettre un projet à qualité différente de celle qui existe à l'heure actuelle. A ce moment-là, une valeur ajoutée apparaîtrait et ferait automatiquement objet d'un mainstreaming.

Axe prioritaire IV: vu l'allocation de «seulement» 5% des fonds de l'Objectif 3 à l'axe 4, on a opté pour une intervention au niveau de cette priorité dans le cadre d'EQUAL. Rappelons que cette part modeste s'expliquait par

- une garantie d'accès égal à toutes les mesures Objectif 3 selon le principe communautaire de l'égalité des chances, autrement dit par une conception transversale du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes

³⁰ Sur base de décisions arrêtées de manière concertée, l'accès à certains champs pourrait être restreint.

³¹ qui est en augmentation; cf. tableau 3.

³² Qui s'explique par l'existence de nombreux ateliers protégés et un taux de chômage de moins de 1%.

- par un nombre limité de PDD œuvrant dans ce domaine et une sous-consommation des fonds alloués à l'axe 5 durant l'exercice 1994 - 1999

Étant donné que ce sont presque essentiellement des actions de *formation* qui seront cofinancées dans le cadre de l'Objectif 3, il semblait nécessaire de soutenir le thème (g) «concilier vie familiale et professionnelle» afin de rendre plus favorables les conditions préalables d'accès. La mesure 4.2. , «garde d'enfants» de l'Objectif 3 se limite aux structures à créer au sein ou proches des CNFPCs et avait été conçue en vue d'un projet conjoint FEDER / FSE dans le cadre des Objectifs 2 et 3. De toute façon, le type de garde d'enfants visé dans l'Objectif 3 risque d'être traditionnel - foyer de jour conventionné avec le Ministère de la Famille - , alors qu'ici on suggère de lancer d'autres modes de garde y compris éventuellement une forme nettement améliorée du réseau des Tagesmütter: amélioré aussi bien dans l'optique des enfants que dans celle des Tagesmütter et de leur carrière professionnelle. La valeur ajoutée serait indéniable. Le DOCUP Objectif 2 est en discussion ; un volet FSE n'est pas prévu.

Axe prioritaire V: les demandeurs d'asile ne sont ciblés par aucune mesure dans l'Objectif 3. Comme les demandeurs d'asile ne sont visés par aucune mesure de l'Objectif 3 ni non plus par les PANs, la valeur ajoutée sera également claire et nette.

Le parallélisme entre PAN et EQUAL se présente comme suit :

Tableau 30

Mesures EQUAL, les LD pour 2000 et les PANs luxembourgeois

Axe prioritaire I	(LD 1 et 2, ce qui ne sera cependant pas réaliste ; plus particulièrement LD 9 qui se limite aux personnes handicapées)
Axe priorité IV	LD 21
Axe priorité V	-

Étant donné que le Luxembourg a opté pour 3 des 5 priorités, il va de soi que le parallélisme entre le PAN et les mesures EQUAL est limité.

Les actions proposées s'insèrent dans la philosophie des PANs ; avec les mesures 1 et 3, on vise des personnes les plus difficiles à placer.

Cependant la précision et le ciblage des sous-mesures 1.1., 1.2. et 1.3. de l'axe prioritaire I vers la délinquance, la toxicomanie et le sans-abrisme peuvent être considérés comme précurseurs aux mesures des PANs 1998, 1999 et 2000, qui ne mentionnent nulle part ces groupes cibles. La mesure retenue pour LD 9 vise uniquement les handicapés.

L'axe prioritaire IV vise clairement la LD 21 avec un objectif politique quantifié, à savoir la création de 1000 places de garde d'enfants supplémentaire jusqu'au moment de l'évaluation des mesures PAN en juillet 2003.

En ce qui concerne la complémentarité et la non répétition d'actions cofinancées dans le cadre de différents programmes/initiatives communautaires, l'autorité de gestion du PIC EQUAL veillera ensemble avec les Ministères de tutelle respectifs, à savoir les Ministères de l'Économie et de l'Agriculture à ce que les actions sélectionnées ne font pas objet d'un double financement communautaire et constituent des actions à objectifs précis et distincts les unes des autres.

12. Respect du principe de l'égalité des chances

Aucune discrimination en la matière ne pourra être instituée ni renforcée à travers les actions prévues dans ce programme.

Les actions cofinancées par le FSE doivent être compatibles avec la politique et la législation communautaire en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, et, le cas échéant, y contribuer par exemple par des actions de formation facilitant la réinsertion dans le marché du travail des femmes.

Ainsi, le PIC prévoit explicitement une intégration transversale de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Il ne considère pas cette problématique comme étant limité au seul axe prioritaire IV mais comme étant intégrée à l'ensemble du PIC. Rappelons cependant que pour l'axe prioritaire I, les personnes

bénéficiant de mesures cofinancées seront

- dans le cas de la toxicomanie à 1/3 seulement des femmes et
- dans le cas des détenus/ ex-détenus à environ 10% seulement des femmes et
- dans le cas du sans-abrisme à moins de la moitié des femmes.

Ainsi, il y aura une minorité de femmes figurant dans les actions à réaliser. Par contre, la mesure 2 servira essentiellement aux femmes, elle sera également accessible aux hommes.

Quant à l'axe prioritaire V, le principe d'une égalité numérique devrait être l'objectif poursuivi par le PDD. L'atteinte de cet objectif ne sera pas aisée vu les traditions des demandeurs d'asile de l'ex-Yougoslavie.

13. Plan financier

(en millions €) de 2000 à 2003 en prix courants et de 2004 à 2006 en prix constants

Total P.I.C.	Coût total Éligible	Publique							Privée
		Coût total Publique	Partic. Commu. FSE	Participation publique nationale					
				Total	Central	Régional	Local	Autre	
2001	1,400	0,700	0,700	0,700	0,700	/	/	/	/
2002	1,452	0,726	0,726	0,726	0,726	/	/	/	/
2003	1,522	0,761	0,761	0,761	0,761	/	/	/	/
2004	1,434	0,717	0,717	0,717	0,717	/	/	/	/
2005	1,438	0,719	0,719	0,719	0,719	/	/	/	/
2006	1,554	0,777	0,777	0,777	0,777	/	/	/	/
Total PIC	8,800	4.400	4,400	4.400	4.400	/	/	/	/

L'intervention du FSE se fait à raison de 50% du coût total éligible.

Au cas d'une intervention privée,

- soit les participations publiques s'élèvent à 37.5% pour le FSE, à 37.5% pour l'Autorité de gestion et la participation privée est de l'ordre de 25%
- soit le FSE et le promoteur privé participent chacun à raison de 50%.

La contribution privée peut provenir d'une entreprise, d'une fondation etc.

Voici les tableaux présentant les prévisions budgétaires pour les axes I, IV, V et VI :

Axe I: Exclusion	Coût total Éligible	Publique							Privée
		Coût totale Publique	Partic. Commu. FSE	Participation publique nationale					
				Total	Central	Région al	Local	Autre	
2001	0,700	0,350	0,350	0,350	0,350	/	/	/	/
2002	0,726	0,363	0,363	0,363	0,363	/	/	/	/
2003	0,761	0,3805	0,3805	0,3805	0,3805	/	/	/	/
2004	0,717	0,3585	0,3585	0,3585	0,3585	/	/	/	/
2005	0,719	0,3595	0,3595	0,3595	0,3595	/	/	/	/
2006	0,777	0,3885	0,3885	0,3885	0,3885	/	/	/	/
total	4,400	2,200	2,200	2,200	2,200	/	/	/	/

Axe IV: Égalité des chances	Coût total Éligible	Publique							Privée
		Coût totale Publique	Partic. Commu. FSE	Participation publique nationale					
				Total	Central	Région al	Local	Autre	
2001	0,448	0,224	0,224	0,224	0,224	/	/	/	/
2002	0,465	0,2325	0,2325	0,2325	0,2325	/	/	/	/
2003	0,487	0,2435	0,2435	0,2435	0,2435	/	/	/	/
2004	0,459	0,2295	0,2295	0,2295	0,2295	/	/	/	/
2005	0,460	0,230	0,230	0,230	0,230	/	/	/	/
2006	0,497	0,2485	0,2485	0,2485	0,2485	/	/	/	/
total	2.816	1.408	1.408	1.408	1.408	/	/	/	/

Axe V: Demandeurs d'asile	Coût total Éligible	Publique							Privée
		Coût totale Publique	Partic. Commu. FSE	Participation publique nationale					
				Total	Central	Région al	Local	Autre	
2001	0,182	0,091	0,091	0,091	0,091	/	/	/	/
2002	0,189	0,0945	0,0945	0,0945	0,0945	/	/	/	/
2003	0,198	0,099	0,099	0,099	0,099	/	/	/	/
2004	0,186	0,093	0,093	0,093	0,093	/	/	/	/
2005	0,187	0,0935	0,0935	0,0935	0,0935	/	/	/	/
2006	0,202	0,101	0,101	0,101	0,101	/	/	/	/
total	1,144	0,572	0,572	0,572	0,572	/	/	/	/

Axe VI: Assistance technique	Coût total Éligible	Publique							Privée
		Coût totale Publique	Partic. Commu. FSE	Participation publique nationale					
				Total	Central	Région al	Local	Autre	
2001	0,0700	0,0350	0,0350	0,0350	0,0350	/	/	/	/
2002	0,0726	0,0363	0,0363	0,0363	0,0363	/	/	/	/
2003	0,0760	0,0380	0,0380	0,0380	0,0380	/	/	/	/
2004	0,0718	0,0359	0,0359	0,0359	0,0359	/	/	/	/
2005	0,0720	0,0360	0,0360	0,0360	0,0360	/	/	/	/
2006	0,0776	0,0388	0,0388	0,0388	0,0388				
Total	0,4400	0,220	0,220	0,220	0,220				

Partie C: Mise en œuvre

1. Dispositifs de mise en œuvre

1.1. Définition et rôle des acteurs

L'autorité politique responsable pour ce PIC est le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg représenté par le Ministère du Travail et de l'Emploi.

L'Autorité de gestion et l'autorité de paiement est le

Ministère du Travail et de l'Emploi

26, rue Zithe

L - 2763 Luxembourg

Tél: 478 6112; fax: 478 6325.

L'organisme qui fait office d'**Autorité de gestion** est l'unité de gestion du Ministère du Travail et de l'Emploi et l'**autorité de paiement** est l'unité fonctionnelle du Ministère du Travail et de l'Emploi.

Compte Bancaire N° 152400-13 de la Caisse Générale de l'État – FSE.

Les modalités de gestion sont centralisées ; c'est le Ministère du Travail et de l'Emploi qui gère le programme dans sa forme intégrale.

Une identification plus précise des services au sein du Ministère qui sera en charge de ces deux différentes missions (au sens de l'article 9 du règlement général) doit encore être clairement établie, tenant compte notamment de la mise en place d'une « structure autonome de gestion » pour l'ensemble des Fonds Structurels.

Le contrôle financier et la lutte contre les irrégularités relèvent, in fine, de l'autorité de l'Inspection Générale des Finances.

Les PDD sont identifiés par mesure.

Ces PDD se composeront de promoteurs de statut privé ou public:

- des organismes publics ou semi-publics existant ou à mettre en place dans le cadre du PIC comme par exemple
 - les centres pénitentiaires
 - les centres de formation
 - les établissements d'enseignement
 - les services du Ministère
 - les organismes sociaux
 - les services municipaux
 - les cellules interdépartementales à mettre en place
- des organisantes de statut privé:
 - les ONGs
 - les associations sans but lucratif
 - des organismes économiques et professionnels (fondations privées, chambres professionnelles)
 - des entreprises d'économie sociale
 - des services de proximité (crèches etc.)
 - des organismes de conseil.

En principe, les liens entre l'Autorité de gestion et le PDD responsable feront l'objet d'une convention. En général, il ne sera fait appel à la sous-traitance, toutefois un recours à la sous-traitance reste possible, mais devra figurer dans la convention et être portée à la connaissance de l'Autorité de gestion. L'évaluation sera confiée par l'autorité de gestion à un expert indépendant.

1.2. Système et la modalité de gestion

(art. 34 du règlement général)

Les **modalités de gestion** sont centralisées; c'est le Ministère du Travail et de l'Emploi qui gère le programme dans sa forme intégrale. L'assistance technique est placée sous son autorité.

En application du principe de subsidiarité, l'autorité de gestion est donc responsable de l'efficacité et de la régularité et de la mise en œuvre des mesures prévues dans le présent PIC. Elle s'assurera dès lors que les tâches suivantes soient remplies de manière satisfaisante en temps et en qualité.

Les différentes étapes d'EQUAL sont les suivantes:

- Information et sensibilisation de promoteurs potentiels
- Appel à candidatures (au moins 2 fois durant l'exercice)
- Sélection de demandes de concours soumises par des PDD pour l'action 1
- Première avance sur la tranche annuelle (en fonction des disponibilités budgétaires)
- Pour les actions 2 et 3, confirmation des demandes de concours sélectionnées pour l'action 1
- Dépôt par le bénéficiaire général, au moins 1 fois/an, des factures dûment acquittées et d'un rapport d'avancement de l'exécution.
- Paiements du bénéficiaire après vérification des pièces justificatives.

Pour le démarrage, on préconise comme première étape après la signature de la décision:

- de publier une soumission publique dans les organes de presse appropriés;
- ensuite de procéder à la collecte de candidatures;
- de proposer un comité de sélection composé des membres suivants:
 1. Deux représentants gouvernementaux,
 2. Deux représentants patronaux et
 3. Deux représentants syndicaux.

1.2.1. Demande de concours

Les décisions du Ministère du Travail et de l'Emploi en ce qui concerne les demandes de concours vont être parfaitement documentées. A cet effet les dispositions suivantes sont prises:

A. Garantir que les appels à candidature touchent tous les responsables potentiels de gestion de projets.

Le Ministère du Travail et de l'Emploi va rendre les appels à proposition accessibles à tous les promoteurs potentiels de futurs PDD en vue d'obtenir une sélection aussi large que possible.

Ces appels à candidatures vont être faits de façon que les responsables potentiels disposent de suffisamment de temps pour préparer leurs soumissions.

B. Garantir que toutes les demandes de concours sont enregistrées et traitées.

Toutes les demandes de concours vont être centralisées et enregistrées dès leur réception. Un dossier contenant des informations détaillées sur chaque demande de concours va être tenu.

C. Évaluer toutes les demandes de concours selon des critères cohérents et pertinents.

Le Ministère du Travail et de l'Emploi va définir des critères d'évaluation clairs et quantifiables des demandes, conformes aux règles d'éligibilité de la Communauté. Ces critères vont être utilisés pour l'évaluation de toutes les candidatures. Les résultats de ces évaluations vont être consignés et gardés dans un dossier. Les motifs d'acceptation ou de refus des demandes vont être clairement consignés.

D. S'assurer de la qualité des demandes de concours.

Le Ministère du Travail et de l'Emploi va vérifier que les candidats ont défini des objectifs clairs et quantifiés.

- De même, il va vérifier que les candidats ont précisé les dates de réalisation des objectifs et les mesures de performance appropriées.
- En plus, lors de l'évaluation des demandes de concours, le Ministère du Travail et de l'Emploi va effectuer des contrôles qui garantissent que les objectifs sont conformes au PIC.
- Le Ministère va aussi vérifier que les demandes de concours sont accompagnées d'un plan de financement détaillé indiquant clairement la destination des fonds. Le bien-fondé de ce plan de financement est également vérifié.

E. Vérifier que les actions retenues sont conformes aux règles applicables.

- Des contrôles vont être effectués pour éviter un double financement des actions par le biais d'autres fonds ou programmes. De même, il va être contrôlé que le budget national n'a pas déjà financé le matériel ou l'équipement au préalable.
- De même, des contrôles vont être effectués pour garantir que les projets retenus sont conformes aux règles communautaires et nationales applicables.

F. Garantir que les candidats retenus sont pleinement informés sur leurs droits et obligations en ce qui concerne l'octroi du concours.

- Le Ministère du Travail et de l'Emploi prévoit que tous les candidats reçoivent une notification écrite concernant le résultat de leur demande.
- Cette notification écrite leur sera adressée le plus rapidement possible après la sélection définitive, ceci aussi bien avant l'action 1 qu'avant les actions 2 et 3.
- Les candidats retenus recevront dans la lettre d'octroi du concours des précisions sur les règles applicables et les réglementations régissant le financement.
- Dans des réunions d'encadrement, les candidats retenus recevront des orientations concernant les dépenses éligibles. De même, des précisions sur le traitement des factures, les exigences en matière de comptabilité, de commande et en ce qui concerne l'utilisation des biens et services leurs seront communiqués. Les PDD vont aussi être informés des exigences en matière de publicité et d'information auxquelles doivent répondre leurs actions (cf. B: 4.).
- Il a été décidé que toute action approuvée va faire l'objet d'une convention appropriée qui est juridiquement valable. Cette convention est signée entre le responsable du projet et le Ministre du Travail et de l'Emploi .
- Le calendrier de l'action et les critères d'éligibilité vont également être précisés dans la convention.

1.2.2. Critères de sélection

Pour la première sélection des PDD avant l'action 1, les critères de sélection sont les suivants

- disposer d'un partenariat (PDD) d'un minimum de 2 partenaires de type différent
- disposer d'un PDD permettant à tous les autres partenaires potentiels de joindre l'action durant sa durée de vie
- fournir un diagnostic précis du problème qui permet de justifier l'esquisse de l'action soumise
- définir les objectifs du PDD
- définir un plan de travail sommaire et des rôles et attributions sommaires des partenaires
- présenter les attentes en matière des échanges transnationaux.

Avant le démarrage de l'action 2, le PDD doit disposer d'un accord de partenariat avec

- une évaluation de la situation en ce qui concerne le thème choisi et le secteur,
- une action novatrice
- un plan de travail détaillé pour les actions 2 et 3 comprenant des raisons d'échec du passé, le cas échéant (EMPLOI)
- une identification claire du rôle et des attributions de chaque partenaire

- des dispositions en matière de participation de tous les acteurs et des usagers
- les dispositions prises en matière d'évaluation permanente
- des dispositions prises en matière d'enregistrement d'indicateurs requis (cf. ci-dessus, partie B: 6.)
- une coopération transnationale avec au moins 1 partenaire d'un autre État membre.
- une esquisse des échanges transnationaux préconisés
- des dispositions en matière de diffusion et de mainstreaming
- la stratégie et les modalités pour l'intégration de l'égalité des chances entre hommes et femmes
- un budget prévisionnel.

1.2.3. Avancement de l'action

Le Ministère du Travail et de l'Emploi veut s'assurer que les PDD des concours fournissent des informations appropriées sur leurs activités et que ces informations reflètent fidèlement l'état réel d'avancement. Les dispositions suivantes sont prises à cet effet :

A. *Définir le contenu et la fréquence des informations.*

- Le Ministère du Travail et de l'Emploi va informer par écrit, au début de l'action, les responsables de la gestion des projets en ce qui concerne leurs obligations de faire rapport.
- En particulier, le Ministère du Travail et de l'Emploi va leur communiquer les objectifs quantifiables liés aux indicateurs physiques et financiers précisés dans la décision de la Commission et par rapport auxquels les responsables de projets doivent indiquer l'état d'avancement de leurs actions.
- Le délai ou la date de remise des rapports va aussi être arrêté dans la convention.

B. *S'assurer que le Ministère dispose de suffisamment d'informations sur les actions pour évaluer précisément l'état d'avancement.*

- Le Ministère du Travail et de l'Emploi va exiger que les rapports des PDD traitent de tous les objectifs de l'action.
- En sus, le Ministère va exiger que les rapports incluent les indicateurs de performance physiques qui ont été approuvés au début de l'action et qui permettent de prouver concrètement que les objectifs ont été atteints.
- Avant le premier flux financier, le Ministère du Travail et de l'Emploi va définir les sanctions en cas de non respect des délais et il va les communiquer aux PDD. Ces mesures vont être appliquées lorsque les PDD ne présentent pas leur rapport.

C. *S'assurer que le Ministère dispose de suffisamment d'informations financières sur les actions pour évaluer précisément l'état d'avancement.*

- Le Ministère du Travail et de l'Emploi va exiger que les rapports du responsable de l'action contiennent des informations financières indiquant comment les fonds ont été utilisés.
- Le Ministère va aussi exiger que les rapports soient accompagnés de justificatifs, à l'exception des actions pour lesquelles un taux ou prix d'intervention journalier moyen va être déterminé au préalable et où la Commission a accepté ce taux moyen. Tout écart important par rapport au plan de financement initial doit être expliqué clairement par écrit.
- Finalement, il sera exigé que les rapports indiquent l'origine des fonds et leur destination.

D. *Des mesures adéquates vont être prises lorsque les actions ne se déroulent pas selon le plan initial.*

- Le Ministère du Travail et de l'Emploi s'engage à ce qu'une personne qualifiée soit en charge du suivi des mesures.
- De même, le Ministère du Travail et de l'Emploi s'engage à produire des procédures écrites qui détaillent le suivi des actions.
- Ces procédures vont mentionner les contrôles à effectuer concernant les rapports d'état d'avancement des PDD. En outre, ces procédures vont mentionner les mesures à prendre si l'état d'avancement est insuffisant.
- La personne en charge du suivi des actions va documenter les mesures consécutives au suivi des rapports.

- Le suivi des rapports est supervisé par l'autorité désignée.

1.2.4. Demande de paiement du bénéficiaire

Le Ministère du Travail et de l'Emploi va se doter d'un système de suivi qui va garantir que seuls les paiements exigibles sont effectués, que les montants sont exacts et que les ressources communautaires sont dûment protégées. Le système de suivi en question se compose des actions suivantes :

- A. *Garantir que les demandes de paiement des PDD sont correctes et rédigées dans la forme requise.*
 - Le Ministère du Travail et de l'Emploi va prochainement élaborer un modèle pour la demande de paiement du bénéficiaire.
 - Sur ce modèle, le délai adéquat pour le dépôt des demandes de paiement et les justificatifs à joindre au dossier vont être indiqués.
 - Le Ministère du Travail et de l'Emploi va alors documenter une procédure pour le traitement des demandes de paiement non déposées dans les délais, ainsi que pour les demandes de paiement non conformes au modèle. Cette procédure va faire partie intégrante de la convention signée avec le responsable de projet.

- B. *Assurer l'acceptation des demandes de paiement*
 - Au Luxembourg, le personnel responsable de l'évaluation et de l'approbation des actions va être le même que celui chargé de l'approbation des demandes de paiement (application de l'article 9 point n du règlement 1260/1999).

- C. *Vérifier que les demandes de paiement contiennent les informations appropriées sur les dépenses et suffisamment de justificatifs*
 - Le responsable au Ministère du Travail et de l'Emploi va vérifier que les demandes de paiement contiennent le détail des dépenses. Il va comparer les demandes de paiement au budget et aux dépenses initialement prévues.
 - Ce contrôle va s'assurer que les demandes de paiement sont accompagnées de justificatifs démontrant clairement qu'il s'agit de dépenses réelles et non pas fictives.
 - Finalement le responsable au Ministère du Travail et de l'Emploi va vérifier que le responsable du PDD est éligible pour recevoir le financement des fonds structurels pendant toute la période du financement.

- D. *Effectuer des contrôles appropriés garantissant que les demandes de paiement sont correctes et qu'elles ont été approuvées.*
 - Le responsable au Ministère du Travail et de l'Emploi va disposer de procédures écrites concernant la vérification des demandes de paiement.
 - Un contrôleur va être désigné en interne du Ministère ou bien la fonction va être sous-traitée à un bureau d'études externe.
 - Les vérifications à effectuer vont figurer dans des listes de contrôle types, qui vont être élaborées par ce contrôleur.
 - Toutes les vérifications qui vont être effectuées sur des pièces à l'appui vont porter la marque du contrôleur (par exemple, ses initiales)
 - Le contrôleur va vérifier que la demande de paiement a été signée par une personne qualifiée de l'équipe du bénéficiaire. De même, il va vérifier que la demande, ou une partie de celle-ci, n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.
 - Il va également contrôler que les dépenses sont réelles et non pas virtuelles ou prévues. Le contrôle porte aussi sur l'éligibilité de toutes les dépenses. Une vérification arithmétique est systématiquement effectuée.
 - Avant qu'une avance ne soit payée, le contrôleur va vérifier que les critères concernant les avances ont été remplis.
 - Avant qu'une demande de paiement ne soit définitivement acceptée, un rapprochement entre la demande de paiement et les factures est effectué.

- E. Effectuer les paiements dans le respect des dispositions communautaires et nationales.*
- Le Ministère du Travail et de l'Emploi va définir un calendrier des paiements aux PDD. Ce calendrier garantit que les paiements vont être effectués dans les trois mois suivant la réception des crédits par l'état membre. Les crédits communautaires vont être versés directement au service de la trésorerie de l'état, sur un compte bancaire spécifique pour le fonds social européen.
 - Le Ministère du Travail et de l'Emploi va dorénavant suivre une procédure de paiement qui permet d'assurer que les exigences de la Communauté et du Luxembourg soient respectées. A cet effet tous les paiements vont être effectués par l'intermédiaire du budget pour ordre de l'état luxembourgeois.
 - Le Ministère du Travail et de l'Emploi s'engage dans cette procédure qu'en parallèle du paiement des fonds communautaires le cofinancement national est déclenché. Cette procédure de paiement va être documentée par le Ministère du Travail et de l'Emploi et elle va être communiquée aux services de la Commission et à l'Inspection générale des finances.
 - Sur base de ce système de gestion et de paiements, l'Inspection générale des finances va pouvoir établir la déclaration indépendante concernant la demande de paiement final de l'autorité de gestion.
- F. Définir et appliquer les mesures à prendre lorsque des erreurs sont constatées dans les demandes de concours ou lorsque des erreurs ou irrégularités sont décelées durant les contrôles sur place.*
- Le Ministère du Travail et de l'Emploi va établir des procédures écrites sur le traitement des erreurs relevées dans les demandes de paiement. Ces procédures définissent la trace à garder des erreurs constatées, du suivi et de leurs corrections. Le système de gestion va régulièrement être adapté pour éviter la reproduction des mêmes erreurs. Les demandes de paiement suivantes vont être contrôlées spécifiquement sur ces erreurs.
 - Dans ces procédures relatives au traitement des erreurs, il est prévu d'informer l'Inspection des finances de toute erreur constatée lors de l'analyse de la demande de paiement. Le Ministère du Travail et de l'Emploi va s'engager dans cette procédure de traiter l'irrégularité dans un délai de six mois. Passé ce délai, la Commission est informée.
 - Cette même procédure va spécifier le traitement à réserver aux réclamations des PDD, lorsque la demande de paiement est rejetée.
 - Une autre procédure va être rédigée concernant l'enregistrement et le traitement des fraudes et irrégularités. Cette procédure va garantir que le responsable de la gestion du projet est informé des fraudes et des irrégularités et qu'il est obligé de prendre des mesures pour assurer le suivi du dossier.

Assurer la bonne gestion financière des fonds communautaires.

- Le Ministère du Travail et de l'Emploi va mettre en place un système financier et comptable visant à assurer que toutes les recettes et les dépenses sont enregistrées correctement. Chaque projet va être suivi individuellement, avant qu'une consolidation au niveau d'un promoteur de plusieurs projets est effectuée.
- Le Ministère du Travail et de l'Emploi va périodiquement faire l'objet d'un audit indépendant. Cet audit de la gestion des fonds communautaires va être sous la responsabilité de l'Inspection générale des finances, de la Commission ou de la Cour des comptes.
- Il est prévu que le Ministère du Travail et de l'Emploi suit les résultats des audits et prend les mesures pour remédier aux lacunes constatées par les contrôleurs.

1.2.5. Comptabilité des dépenses par l'autorité

Un système financier et comptable va être mis en place par le Ministère du Travail et de l'Emploi qui garantit que les dépenses sont correctement enregistrées et allouées de manière appropriée. Les critères suivants vont être remplis :

- A. Enregistrer toutes les opérations dans un système comptable et financier.*
- Le Ministère du Travail et de l'Emploi va disposer d'un système financier et comptable qui permet d'identifier individuellement chaque opération.
 - Chaque opération va être enregistrée sous le poste budgétaire approprié.
 - Les opérations enregistrées dans le système comptable vont refléter complètement et précisément la position financière du Ministère du Travail et de l'Emploi et celle de chaque action.
- B. Documenter la piste d'audit et les procédures avec précision.*

- Le Ministère du Travail et de l'Emploi va conserver un exemplaire du manuel des procédures et de la piste d'audit. L'Inspection générale des finances va documenter la piste d'audit générale.
 - Des dispositions vont être prises afin que tous les organismes concernés reçoivent systématiquement un exemplaire des procédures et de la piste d'audit mise à jour.
- C. *Dans le système comptable et financier, il va être possible de distinguer clairement entre les fonds communautaires et ceux de l'état membre.*
- Les fonds communautaires vont être gérés sur un compte bancaire distinct.
 - Par ailleurs ces fonds vont être distinctement identifiables dans le système comptable du Ministère du Travail et de l'Emploi. Il sera en particulier possible de distinguer les fonds de chaque programme communautaire.
 - Un rapprochement périodique va être effectué périodiquement pour montrer la réception et la destination des fonds communautaires.
- D. *Dans le système comptable et financier, il est possible d'identifier le responsable de la gestion du projet et le motif du paiement.*
- Pour chaque paiement, le motif, le responsable du projet et l'origine du financement vont être clairement identifiables.

1.3. Système et modalité de suivi

(Articles 36 à 37 du Règlement (CE) N° 1260/1999)

L'autorité de gestion devra prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer le suivi qualitatif et quantitatif de l'exécution des mesures inscrites dans le PIC et d'informer régulièrement le Comité de suivi et la commission sur l'état d'exécution du programme.

1.3.1. Indicateurs de suivi

1. L'autorité de gestion et le Comité de suivi assurent le suivi au moyen d'indicateurs physiques et financiers définis dans ce PIC (cf. B: 10. avec les conditions de transmission pour les PDD et l'autorité de gestion)
2. Ces indicateurs spécifient, pour les interventions concernées:
 - a) les objectifs spécifiques, quantifiés lorsqu'ils s'y prêtent, des mesures et des priorités, et leur cohérence;
 - b) l'état d'avancement de l'intervention en termes de réalisations physiques, de résultat et, dès que possible, de l'impact au niveau approprié (priorité ou mesure);
 - c) l'état d'avancement du plan de financement.

1.3.2 Rapport annuel d'exécution et rapport final d'exécution

Une certaine homogénéité dans les rapports annuels des différents États membres est souhaitable pour un bon suivi de la mise en œuvre globale de l'Initiative et pour coordonner le travail de réseau aux niveaux national et européen.

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

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

1.4. Systèmes et modalités du contrôle

Les obligations vis-à-vis de la Commission qui découlent des règlements sont référenciées au niveau des règles de saine gestion applicable par le bénéficiaire général et certifiées par l'État membre.

La chaîne de contrôle comprend 3 étages indépendantes:

Une vérification à priori lors de la sélection des projets par l'autorité de gestion, ceci aussi bien avant l'action 1 qu'avant les actions 2 et 3 ;

ii) Une vérification par l'autorité de paiement des pièces administratives et comptables fournis par le PDD (dit contrôle interne).

iii) Contrôle externe – ce contrôle externe doit se réaliser en toute indépendance de l'autorité de gestion de l'autorité de paiement et doit porter par année sur un minimum de 5% des PDD et de 5% du concours FSE.

1.4.1 Contrôle interne

Le Ministère du Travail et de l'Emploi compte disposer d'un système de contrôle sur place qui permet de vérifier l'état d'avancement des actions, à la fois en termes de réalisation des objectifs et d'utilisation des ressources. A cet effet les dispositions suivantes sont prises :

A. Documenter le système de gestion et de contrôle

- Comme indiqué précédemment, le Ministère du Travail et de l'Emploi va documenter le système de gestion et de contrôle. Une personne compétente va être désignée à ce effet.

- Cette personne va également être responsable d'apporter les changements au manuel des procédures, lorsque le système de gestion et de contrôle est modifié.

- Le manuel des procédures documentant le système de gestion et de contrôle va être vérifié et approuvé par le Ministère du Travail et de l'Emploi.

- Le Ministère du Travail et de l'Emploi garantit que pour le 30 avril au plus tard, le manuel des procédures, voire les adaptations de ce dernier, sont notifiées à l'Inspection générale des finances.

B. Effectuer un contrôle sur place de l'état d'avancement des actions

- Le Ministère du Travail et de l'Emploi va contrôler sur place les dépenses éligibles pour chaque action. Lors du choix des actions à contrôler, priorité va être accordée aux actions à risque.

- Le contrôle sur place va faire l'objet d'un rapport écrit qui inclut les recommandations à l'attention du gestionnaire de projet.

C. Prévenir, détecter et corriger les irrégularités

1.4.2. Contrôle externe

- Le contrôle externe sera assuré en permanence par le Ministère des Finances et, comme pour toutes autres activités déployées par le Gouvernement luxembourgeois, occasionnellement par la Cour des Comptes.

- L'Inspection générale des Finances assure donc le contrôle de l'ensemble du PIC.

- Il sera également fait appel au concours de réviseurs d'entreprise indépendants de l'administration nationale.

Tous les rapports de contrôle seront communiqués à la commission et au Comité de suivi. Les PDD indécisifs seront poursuivis devant les tribunaux par l'État Luxembourg, y compris pour les préjudices encourus par le FSE.

1.5. Système et modalité de l'évaluation

Il sera fait appel à un expert indépendant (cf. B : axe prioritaire VI, p. 33)

Un comité de pilotage partenariat, associant la Commission, sera mise en place.

Le système d'évaluation aura trois volets:

A. Assurer la mise en place d'un système de collecte

- Il faudra veiller à ce que le système de collecte de données de base puisse fournir les résultats souhaités en temps et en qualité.
- Il faudra veiller à ce que les données de base demandées aux PDD couvrent les besoins du suivi (monitoring) et de l'évaluation.
- Il sera demandé à l'évaluation d'apprécier la qualité des rapports d'exécution annuelle, au besoin de les compléter, et de le faire savoir au Comité de suivi.

B. Procéder à une évaluation à mi-parcours de l'action

- L'évaluation à mi-parcours va examiner, en tenant compte de l'évaluation ex-ante, les premiers résultats des interventions, leur pertinence et la réalisation des objectifs.
- L'évaluation à mi-parcours va être effectuée sous la responsabilité du Ministère du Travail et de l'Emploi, en partenariat avec la Commission.
- L'évaluation à mi-parcours va être réalisée par un évaluateur indépendant, soumise au comité de suivi, puis transmise à la Commission, ceci au plus tard le 31 décembre 2003.
- L'évaluation à mi-parcours va servir de base à une reprogrammation prévue pour les années 2004,2005 et 2006.
- Cette reprogrammation va se faire dans le cadre des limites budgétaires fixées par la décision.
- Cette deuxième programmation va être évaluée à mi-parcours et elle va être achevée au plus tard le 31 décembre 2005 afin de préparer le nouvel exercice.
- Dès la signature de la décision, un appel d'offre public sera lancé pour déterminer un évaluateur externe qui accompagne les interventions durant la période 2000-6.

C. Procéder à une évaluation ex-post des résultats de l'action

- Lors d'une évaluation ex post le Ministère du Travail et de l'Emploi va vérifier que les objectifs fixés au début de l'action ont été atteints ou que tout écart est justifié.
- De cette évaluation va ressortir que l'impact du financement des fonds structurels est clairement quantifiable et démontrable. De même, il va être clairement établi que les fonds ont été correctement alloués en fonction des objectifs du programme opérationnel.
- Le Ministère du Travail et de l'Emploi va s'assurer que l'évaluation est effectuée par des personnes qualifiées.

1.6. Comité de suivi

(selon l'art. 35 du règlement général)

Un comité de suivi va être mis en place endéans les 3 mois après la signature du PIC et devra se réunir régulièrement, au moins une fois par an.

Le **comité de suivi** réunit les partenaires sociaux suivants:

- les délégués des syndicats les plus représentatifs au niveau national,
- les délégués des représentations patronales et
- les ministères impliqués dans EQUAL

avec voix décisionnelle

ainsi que

- les ministères qui ne sont pas directement concernés et qui tiennent compte de la nécessité de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi qu'un développement durable,
- les promoteurs des mesures,
- un représentant de la Commission avec voix consultative,
- l'évaluateur du PIC comme observateur.

Les représentants des ONG actives en la lutte contre les discriminations et les inégalités peuvent être convoqués aux réunions du comité de suivi.

L'autorité de gestion veillera à une participation équilibrée des hommes et des femmes au comité de suivi.

Le comité de suivi relève de la compétence, y compris juridictionnelle, du Grand-Duché.

Le comité de suivi établit son règlement intérieur dans le cadre institutionnel, juridique et

financier du Grand-Duché et l'arrête en accord avec l'Autorité de gestion et avis de la Commission. Il est présidé par un représentant de l'autorité de gestion. Le secrétariat du comité de suivi est couvert par l'assistance technique.

Le comité de suivi se réunit au moins une fois par an afin de suivre de près l'évolution du programme. Pour cette réunion annuelle, un rapport général avec des données quantitatives et des appréciations qualitatives sera disponible.

Pour les réunions supplémentaires, un rapport exhaustif n'est pas nécessaire.

Le comité de suivi s'assure de l'efficacité et de la qualité de la mise en œuvre

- en confirmant et en adaptant le complément de programmation, y compris les indicateurs physiques et financiers à utiliser dans le suivi de l'intervention. Son approbation est requise avant toute adaptation ultérieure;
- en évaluant périodiquement les progrès réalisés pour atteindre les objectifs spécifiques;
- en examinant les résultats de la mise en œuvre, notamment la réalisation des objectifs fixés pour les différentes mesures, ainsi que l'évaluation intermédiaire;
- en examinant et en approuvant les rapports annuels et le rapport final d'exécution avant leur envoi à la Commission;
- en examinant et en approuvant toute proposition visant à modifier le contenu de la décision de la Commission relative à la participation du Fonds Social Européen et
- en assurant une procédure de consultation de toutes les instances concernées
- en étant tenu informé quant à la mobilisation et la circulation des flux financiers et en ce qui concerne le contrôle.

1.7. Consultations avec les partenaires

Le projet du PIC a été soumis aux membres patronaux et salariaux du comité de suivi ainsi qu'au Conseil de Gouvernement sous sa forme de projet. Il a été approuvé par les deux instances.

Le partenariat est créé en vue d'une large et efficace association de tous les organismes appropriés, tenant compte de la nécessité de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ainsi qu'un développement durable.

Les partenaires du programme au niveau national, désignés conformément aux règles nationales et aux pratiques actuelles, sont les suivants:

- les délégués des syndicats les plus représentatifs au niveau national,
- les délégués des représentations patronales,
- les ministères impliqués dans les actions EQUAL,
- les ministères qui ne sont pas directement concernés (par tutelle de projets participants au programme) tenant compte de la nécessité de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi qu'un développement durable,

Le partenariat porte sur la préparation, le financement, le suivi et l'évaluation des interventions. Le Grand-Duché veille à associer chacun des partenaires appropriés aux différents stades de la programmation.

Le Grand-Duché coopère avec la Commission pour assurer une utilisation des fonds communautaires suivant un principe de bonne gestion financière.

1.8. Échange de données informatisées

1.8.1. avec la Commission

Les PDD seront tenus de transmettre les données destinées au seul niveau national ainsi que celles destinées aux partenariats transnationaux reprises aux tableaux 27, 28 et 29 à l'assistance technique.

L'assistance technique recueillera les données physiques auprès des PDD en suivant les consignes des services du FSE. Elle transférera les données relatives aux PDD ainsi que celles recueillies au niveau du

programme, vers l'ECDB, sur base des protocoles techniques définis par la Commission. Les données concernant les Actions 1, 2 & 3 seront mises à jour par l'assistance technique et transférées vers la Commission au minimum une fois par mois. Les données concernant le rapport annuel seront transmises au minimum une fois par an et au plus tard le 30 juin qui suit l'année de référence.

La Commission, par le biais de systèmes informatiques appropriés, rendra disponible via Internet l'essentiel³³ de l'information transmise par les États Membres. Ceci permettra de consulter les activités de chaque PDD au niveau individuel mais aussi l'état consolidé de la mise en œuvre au niveau de l'ensemble des programmes.

Pour les champs fermés (typologies), l'application de la Commission permettra la consultation des champs utiles pour la coopération transnationale dans les 11 langues officielles. L'autorité de gestion prendra les dispositions nécessaires afin que les champs ouverts soient traduits au minimum en anglais (en plus de la (langue nationale)).

1.8.2. avec les PDD

Suivant l'art. 7 du règlement du FSE et suivant un cahier de charge établi, la convention établie entre le Ministère du Travail et de l'Emploi et les PDD stipule les conditions d'enregistrement de données nécessaires au niveau national. Il s'agira du suivi financier, de celui des usagers et d'un suivi de la qualité de l'action.

Ainsi, chaque bénéficiaire est tenu d'enregistrer les données sur le suivi des usagers et sur les actions selon le schéma établi. Ces données sont recueillies mensuellement au niveau national par l'assistance technique par système informatique. Cette banque de données est gérée par l'autorité de paiement dans le cadre de l'assistance technique, qui en est responsable. Les autorités européennes et nationales ont à tout moment accès à la banque de données. Pour les réunions du comité de suivi, un relevé des données concernant les 12 mois de l'année précédente sera disponible.

1. 9. Les procédures de modification du PIC

1.9.1. A l'intérieur d'un axe prioritaire

Toute adaptation du PIC est effectuée conformément à l'article 34, paragraphe 3 (Règl. général des Fonds Structurels) afin de tenir compte du rythme d'exécution sur le terrain des priorités choisies. La répartition des montants entre les axes prioritaires doit pouvoir être ajustée en accord avec l'État membre en fonction des besoins, dans une limite prédéterminée. L'autorité de gestion adapte, alors, à la demande du comité de suivi ou de sa propre initiative, le PIC, sans modifier le montant total de la participation du Fonds octroyé à la priorité concernée ni les objectifs spécifiques de celui-ci. Après approbation par le comité de suivi, elle informe la Commission de cette adaptation dans un délai d'un mois.

1.9.2. Entre axes

Les éventuelles modifications portant sur les éléments contenus dans la décision de participation du Fonds sont décidées par la Commission, en accord avec l'État membre concerné, dans un délai de 4 mois à compter de l'approbation du comité de suivi.

1.10. Système de collecte de données de base

Pour l'exercice 2000 - 2006, les **exigences en matière de données quantitatives** seront définies dans le cadre des

³³ Sur base de décisions arrêtées de manière concertée, l'accès à certains champs pourrait être restreint.

convention entre les PDD et l'autorité de gestion. Vu les lacunes constatées par les évaluations finales des Objectifs 3 et 4 ainsi que par celles des initiatives communautaires EMPLOI et ADAPT, il est nécessaire d'inclure une liste précise des données à enregistrer dans la convention entre bénéficiaire final et Ministère du Travail et de l'Emploi et d'appuyer, par la suite, leur informatisation afin d'assurer un bon déroulement du programme. Ainsi, il sera possible de produire un état des lieux à n'importe quel moment de l'exercice et de permettre aux évaluateurs de procéder à des évaluations fondées, répondant aux questions posées au niveau européen.

La liste des données à enregistrer se trouve dans les tableaux 27, 28 et 29 et sera précisée encore davantage dans la convention entre le Ministère du Travail et de l'Emploi et le PDD.

Sur l'ensemble du programme, il serait utile de procéder à des enregistrements par matricule de la Sécurité sociale anonymisée. Ainsi, on évitera des doubles comptages et on sera à même de préciser un report d'une année sur l'autre et d'utiliser différentes mesures sur une période à déterminer. On tâchera d'instaurer une banque de données auprès de l'assistance technique suffisamment détaillée pour répondre aux questions des autorités communautaires et nationales ainsi qu'aux évaluateurs. Cette banque de données devrait être alimentée par tous les promoteurs œuvrant dans le cadre du programme. Ceci implique une préparation informatique préalable des promoteurs pour laquelle il faudra prévoir des fonds.

2. Cohérence avec le code des aides d'État et des règles des marchés publics (article 12 du règlement général)

2.1. Règles de concurrence

En principe les interventions prévues dans le cadre du PIC ne relèvent pas des régimes d'aides d'État à notifier à la Commission et elles ne tombent pas sous le champ d'application de l'art. 87 du Traité.

En effet, les aides prévues par ce PIC visent les aides aux personnes. Les entreprises privées ne sont ni bénéficiaire final, ni usager des interventions programmées. En outre, de part sa nature, le PIC EQUAL concerne l'ensemble du territoire national et l'ensemble des travailleurs et demandeurs d'emploi du Luxembourg, de sorte que le but n'est pas de favoriser certaines entreprises ou secteurs de production mais il s'adresse à des chômeurs, à des demandeurs d'asile, à des personnes défavorisées, à des travailleurs pris individuellement.

Enfin, l'État membre certifie que le Fonds pour l'Emploi a vocation égale pour financer des mesures générales de la politique de l'emploi, que l'État n'a aucun pouvoir discrétionnaire dans le choix des personnes bénéficiaires et dans le montant de l'aide et que l'octroi de l'aide a un caractère tout à fait automatique.

Tant que les aides continuent à remplir les conditions définies dans la Communication de la Commission parue au JO n° C68 du 6 mars 1996 relatives aux aides «de minimis», celles-ci ne sont pas soumises à l'obligation de notification et ne requièrent pas une approbation préalable de la Commission. Dans un cas contraire, l'État membre s'oblige à le notifier sans retard. L'approbation de ce PIC par la Commission constitue ni notification, ni approbation du régime d'aides incriminées (voir l'art. 4).

2.2. Adjudication de marchés publics

Les appels d'offres liés à la passation des marchés publics feront l'objet de la publicité requise par les directives relatives aux Marchés Publics conformément à la Décision de la Commission européenne du 31 mai 1994 (94/342/CE).

2.3. Protection et amélioration de l'environnement

Les autorités concernées veillent à ce que les projets proposés dans les programmes soient conformes à la législation communautaire en matière d'environnement.

2.4. Suppression des inégalités et promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes :
cf. B : 12. ; p. 44.

ANNEXE 1: Données à collecter pour la base de données commune de l'initiative Equal (BDCE)

A. Informations générales (informations actuelles)

CHAMPS		Type de données / Points...
A1.	Numéros d'identification	Européen = Pays + numéro national d'identification <i>Chaque PDD se voit attribuer un code unique au niveau européen. Celui-ci se compose d'un maximum de quatre lettres identifiant l'État membre et de x caractères, selon la décision de l'État membre (E.M.).</i>
A2.	État du dossier	<i>Indiquer l'état du dossier dans l'E.M.</i> Choix multiple action 1 et/ou l'action 2 <input type="checkbox"/> processus de sélection en cours <input type="checkbox"/> approuvé pour l'action 1 <input type="checkbox"/> approuvé pour l'action 2 <input type="checkbox"/> projet terminé

B. Action 1 : Mise en place du partenariat de développement (informations en continu)

B1.	Dates	<input type="checkbox"/> Date de dépôt : champ date <input type="checkbox"/> Date de sélection pour l'action 1 : champ date
B2.	Titre du projet du PDD Langue nationale	Champ texte – maximum 80 caractères <i>Simple & concis Peut être modifié au cours de l'action 1</i>
B3.	Titre du projet du PDD Caractères internationaux	Champ texte – maximum 80 caractères <i>Alphabet latin sans accentuation...</i>
B4.	Partenaires impliqués	<i>Pour chaque point, cliquer dans la liste des membres</i> Concerne les initiateurs du PDD <input type="checkbox"/> Partenaire 1 <input type="checkbox"/> Partenaire 2 <input type="checkbox"/> Partenaire ...n
B5.	Organisme gestionnaire du PDD	Choisir un des partenaires cités dans le tableau précédent <i>Concerne le partenaire qui exerce la responsabilité administrative et financière du PDD. Si le PDD possède un statut juridique propre, cette structure sera indiquée dans la liste des partenaires Cliquer dans la liste des membres</i>
B6.	Autres responsabilités – contacts	<i>Pour chaque point, cliquer dans la liste des membres</i> <input type="checkbox"/> Conception du projet, coordination des activités

		<input type="checkbox"/> Coordination des activités expérimentales <input type="checkbox"/> Suivi, collecte des données <input type="checkbox"/> Évaluation <input type="checkbox"/> Partenariat transnational
B7.	Thème EQUAL – Mesure	1 choix maximum
		<input type="checkbox"/> Capacité d'insertion professionnelle - Accès au marché du travail <input type="checkbox"/> Capacité d'insertion professionnelle- Lutte contre le racisme <input type="checkbox"/> Esprit d'entreprise - Création d'entreprises <input type="checkbox"/> Esprit d'entreprise - Économie sociale <input type="checkbox"/> Capacité d'adaptation - Formation tout au long de la vie <input type="checkbox"/> Capacité d'adaptation - Technologies de l'information <input type="checkbox"/> Égalité des chances – Concilier vie familiale et vie professionnelle <input type="checkbox"/> Égalité des chances - Réduire les écarts entre les hommes et les femmes <input type="checkbox"/> Demandeurs d'asile
B8.	Sous-thèmes	<p>Ce champ est prévu dans la BDCE. Son contenu et sa codification seront élaborés dans un second temps, en fonction des sous-thèmes que la pratique permettra d'identifier. Cette codification devrait être établie manuellement, à l'aide de chacune des structures nationales de soutien.</p> <p>Le présent champ ne doit pas obligatoirement figurer dans la base de données nationale.</p>
B9.	Géographique/sectoriel	1 choix maximum <i>Étendue du territoire géographique, accompagnée d'un tableau des NUTS</i>
	S'il s'agit d'un PDD géographique	<input type="checkbox"/> Zone rurale <input type="checkbox"/> Zone urbaine <input type="checkbox"/> Village, ville <input type="checkbox"/> Bassin d'emploi <input type="checkbox"/>
	S'il s'agit d'un PDD sectoriel	1 choix 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	1 choix 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)	1 choix 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 ^{er} choix : en/fr/de/it/es/pt/sv/fi/da/nl/el/hu/pl/cz/sk/... 2 ^e choix : en/fr/de/it/es/pt/sv/fi/da/nl/el/hu/pl/cz/sk/... 3 ^e choix : en/fr/de/it/es/pt/sv/fi/da/nl/el/hu/pl/cz/sk/... 4 ^e choix : en/fr/de/it/es/pt/sv/fi/da/nl/el/hu/pl/cz/sk/...
B12.	Expérience acquise par le PDD dans le cadre d'initiatives communautaires	1 choix maximum
		<input type="checkbox"/> Un partenaire participe à ADAPT/EMPLOI <input type="checkbox"/> Deux partenaires ou plus participent à ADAPT/EMPLOI

		<input type="checkbox"/> Aucun partenaire ne participe à ADAPT/EMPLOI				
B13.	Raisons à l'origine du PDD	§33 Raisons à l'origine du partenariat, diagnostic du problème à traiter et explication de la façon dont les besoins spécifiques de tous les groupes potentiellement bénéficiaires seront pris en compte Texte: maximum 3 000 caractères.				
		Champ texte: Traduction en anglais et, à titre facultatif, dans une ou plusieurs autres langues (fournie par le PDD ou l'État membre)				
B14.	Objectifs du PDD	Solution à apporter; objectifs du partenariat Texte: maximum 2 000 caractères.				
		Champ texte: Traduction en anglais et, à titre facultatif, dans une ou plusieurs autres langues (fournie par le PDD ou l'État membre)				
B15.	Nature des activités expérimentales qui seront mises en œuvre	Choix multiple				
			+	++	++	++
					+	++
		<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				
			+	++	++	++
					+	++
		<input type="checkbox"/> Liée aux processus				
		<input type="checkbox"/> Liée aux buts				
		<input type="checkbox"/> Liée au contexte				
		Champ texte				
B17.	Bénéficiaires	Choix multiple dans chaque section				
						<i>En pourcentage</i>
		<input type="checkbox"/> Aide aux personnes		H	F	
		<input type="checkbox"/> Sans emploi				
		<input type="checkbox"/> Salariées				
		<input type="checkbox"/> Autres (sans statut, allocataires sociaux...)				
						100
		<input type="checkbox"/> Migrants				
		<input type="checkbox"/> Minorités ethniques				
		<input type="checkbox"/> Tziganes, voyageurs				
		<input type="checkbox"/> Demandeurs d'asile				
		<input type="checkbox"/> Autres				
						100
		<input type="checkbox"/> Handicap physique				
		<input type="checkbox"/> Handicap mental				
		<input type="checkbox"/> Maladie mentale				
		<input type="checkbox"/> Autres				
						100

		<input type="checkbox"/> Toxicomanes <input type="checkbox"/> Sans-abri <input type="checkbox"/> (Ex-)prisonniers <input type="checkbox"/> Autres personnes confrontées à la discrimination (religion, orientation sexuelle) <input type="checkbox"/> Autres				
			100			
		<input type="checkbox"/> < 25 ans <input type="checkbox"/> 25 – 50 ans <input type="checkbox"/> > 50 ans				
			100			
		<input type="checkbox"/> Aide aux structures et aux systèmes et mesures d'accompagnement	+	+	+	+
		<input type="checkbox"/> Chômage <input type="checkbox"/> Discrimination et inégalité en matière d'emploi <input type="checkbox"/> Discrimination raciale <input type="checkbox"/> Asile <input type="checkbox"/> Handicaps <input type="checkbox"/> Qualification de faible niveau <input type="checkbox"/> Discrimination sexuelle <input type="checkbox"/> Autres discriminations				

B18.	Empowerment	
	1° Partenaires nationaux	Champ texte: maximum 800 caractères Champ texte: traduction facultative en anglais
	2° Bénéficiaires	Choix multiple <input type="checkbox"/> Promotion de l' <i>empowerment</i> individuel <input type="checkbox"/> Développement de la responsabilité et de la capacité d'action collectives <input type="checkbox"/> Participation à la conception du projet <input type="checkbox"/> Participation à la gestion et à l'évaluation des activités <input type="checkbox"/> Modification des attitudes et du comportement des acteurs principaux Champ texte: maximum 800 caractères Champ texte: traduction facultative en anglais

B19.	Budget FSE demandé	Maximum un choix
		Budget total demandé pour les actions 1 et 2 pendant la durée du PDD (FSE + national) <input type="checkbox"/> < 250 000 € <input type="checkbox"/> 250 000 – 500 000 € <input type="checkbox"/> 500 000 – 1 000 000 € <input type="checkbox"/> 1 000 000 – 1 500 000 € <input type="checkbox"/> 1 500 000 – 2 000 000 € <input type="checkbox"/> 2 000 000 – 5 000 000 € <input type="checkbox"/> > 5 000 000 €
		% du budget total destiné aux activités transnationales

B20.	Recherche de partenaires transnationaux	Maximum un choix
		<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

B21.	Coopération transnationale prévue ou recherchée	Choix multiple	+	+	+	+
		- Échange d'informations et d'expériences - Développement parallèle d'approches innovantes - Importation, exportation ou adoption de nouvelles approches - Développement conjoint - Échange de stagiaires/formateurs/agents				
		Champ texte				
		Champ texte: Traduction en anglais et, à titre facultatif, dans une ou plusieurs autres langues (fournie par le PDD ou l'État membre)				
B22.	Coopération transnationale – Préférences	Choix multiple				
		<input type="checkbox"/> Bfr <input type="checkbox"/> Bnl <input type="checkbox"/> Dk <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> EL <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> Irl <input type="checkbox"/> I <input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> Ni <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> Fin <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> Ukgb <input type="checkbox"/> Ukni <input type="checkbox"/> pays candidats <input type="checkbox"/> autres pays <input type="checkbox"/> pas de préférences				
B23.	Dernières informations relatives à l'action 1	<input type="checkbox"/> Champ date				

C. Membres du PDD (informations en continu)

C1.	Dénomination	Champ texte
C2.	Acronyme	(facultatif) Champ texte
C3.	Adresse	Champ texte <i>lien avec code postal (NUTS) et pays</i>
C4.	Téléphone	Champ texte
C5.	Fax	Champ texte
C6.	E-mail	Champ texte
C7.	Site web	Champ texte
C8.	Type d'organisation	Maximum un choix <input type="checkbox"/> Autorité publique (nationale, régionale, locale) <input type="checkbox"/> Entreprise <input type="checkbox"/> Organisation patronale <input type="checkbox"/> Syndicat <input type="checkbox"/> Institution financière <input type="checkbox"/> Chambre de commerce/d'industrie/des métiers <input type="checkbox"/> Organisme fournissant soutien et orientation aux groupes défavorisés <input type="checkbox"/> Services de placement <input type="checkbox"/> Entreprise sociale <input type="checkbox"/> Services sociaux <input type="checkbox"/> Organisme d'enseignement / de formation <input type="checkbox"/> Université / Organisme de recherche <input type="checkbox"/> Consortium créé pour gérer le PDD <input type="checkbox"/> Autre
C8bis	Type d'organisation	Description des partenaires nationaux, de leurs activités, leurs clients, de la mission des organisations partenaires, des méthodes utilisées, etc...(facultatif)
		Champ texte
		Champ texte: traduction en anglais et, à titre facultatif, dans une ou plusieurs autres langues (fournie par le PDD ou l'État membre).

C9.	Statut juridique	Maximum un choix
		<input type="checkbox"/> Organisme public <input type="checkbox"/> Organisme privé sans but lucratif (notamment ONG...) <input type="checkbox"/> Organisme parapublic <input type="checkbox"/> Union, confédération... <input type="checkbox"/> Coopérative <input type="checkbox"/> Privé <input type="checkbox"/> Sans statut juridique

C10.	Personne à contacter	Pour chaque fonction exercée par le membre			
			Nom	E-mail	Tél.
		<input type="checkbox"/> Gestion financière et administrative <input type="checkbox"/> Conception du projet <input type="checkbox"/> Coordination des activités expérimentales <input type="checkbox"/> Suivi, collecte de données <input type="checkbox"/> Évaluation <input type="checkbox"/> Partenariat transnational <input type="checkbox"/> ...(champ libre) <input type="checkbox"/> ...(champ libre) <input type="checkbox"/> ...(champ libre)			

C11.	Taille de l'organisation	Maximum un choix
		<i>Agents permanents</i>
		<input type="checkbox"/> agents < 10 <input type="checkbox"/> agents 10 – 50 <input type="checkbox"/> agents 50 – 250 <input type="checkbox"/> > 250

C12.	Date à laquelle l'organisation a rejoint le PDD	Champ date
C13.	Date à laquelle l'organisation a quitté le PDD	Champ date

C14.	Dernières informations relatives au membre du PDD	Champ date
------	--	------------

D. Action 2 : Mise en œuvre du programme de travail (informations en continu)

D1.	Dates	<input type="checkbox"/> date d'approbation pour l'action 2
D2.	Titre du projet du PDD	cf. action 1
D3.	Titre du projet du PDD (en)	
D4.	Partenaires impliqués	<i>Pour chaque point, cliquer dans la liste des membres</i>
D5.		Membres du PDD <input type="checkbox"/> Partenaire 1 <input type="checkbox"/> Partenaire 2 <input type="checkbox"/> Partenaire ...n
D6.	Organisme gestionnaire du PDD	
D7.	Autres responsabilités - contacts	cf. action 1
D8.	Thème EQUAL – Mesure	cf. action 1
D9.	Sous-thèmes	cf. action 1
D10.	Géographique/sectoriel	cf. action 1

D11.	Statut du PDD	cf. action 1
D12.	Compétences linguistiques du PDD	cf. action 1
D13.	Expérience acquise par le PDD dans le cadre d'initiatives communautaires	cf. action 1
D14.	Raisons à l'origine du PDD	cf. action 1
D15.	Objectifs du PDD	cf. action 1
D16.	Nature des activités expérimentales qui seront mises en œuvre	cf. action 1
D17.	Innovation	cf. action 1
D18.	Bénéficiaires finals visés	cf. action 1
D19.	Empowerment	cf. action 1
D20.	Budget FSE	cf. action 1

D21.	Accord du PDD	Champ texte: Résumé de l'accord du PDD en maximum 1000 caractères et, à titre facultatif, accord du PDD en annexe.
------	----------------------	--

D22.	Partenaires transnationaux	Choix multiple
		<i>Cliquer dans la liste des partenariats de développement (cf. numéro d'identification)</i>
		<input type="checkbox"/> Partenaire transnational 1 <input type="checkbox"/> Partenaire transnational 2 <input type="checkbox"/> Partenaire transnational...n

D23.	Partenariats de coopération transnationale	<i>Cliquer dans la liste des partenariats de coopération transnationale</i>
------	---	---

D24.	Dernières informations sur l'action 2	<input type="checkbox"/> champ date
------	--	-------------------------------------

E. Partenariats de coopération transnationale (informations au niveau européen)

E2.	Dénomination du partenariat de coopération transnationale	À développer
E1.	Accord de coopération transnationale	À développer
E3.	PDD chargé du secrétariat	<i>Cliquer dans la liste des partenariats de développement (cf. numéro d'identification)</i>
E4.	État de validation	À développer
E5.	...	

F. Action 3 : Mise en réseau thématique (informations en continu)

F1.	Participation à une activité de mise en réseau	
	Participation à une activité de mise en réseau au niveau national	Choix multiple <input type="checkbox"/> Domaine thématique/réseau 1 <input type="checkbox"/> Domaine thématique/réseau 2 <input type="checkbox"/> Domaine thématique/réseau n
	Participation à une activité de mise en réseau au niveau européen	Choix multiple <input type="checkbox"/> Domaine thématique/réseau 1 <input type="checkbox"/> Domaine thématique/réseau 2 <input type="checkbox"/> Domaine thématique/réseau n
F2.	Intérêt pour une activité de mise en réseau	Champ texte maximum 1000 caractères
F3.	Événements	Choix multiple + champ texte Ce champ est prévu dans la BDCE. Son contenu et sa codification seront élaborés dans un second temps.
F4.	Produits	Choix multiple + champ texte Ce champ est prévu dans la BDCE. Son contenu et sa codification seront élaborés dans un second temps.
F5.	Dernières informations relatives à l'action 3	<input type="checkbox"/> champ date

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

G.1	Bénéficiaires	Nombre total de bénéficiaires au cours de l'année: <i>champ alphanumérique</i> Une manière standardisée de compter les bénéficiaires dans ce champ doit être trouvée: nombre de personnes, nombre de personnes/durée d'action ... À déterminer.	
		<i>En pourcentage</i>	
	<input type="checkbox"/> Aide aux personnes	H	F
	<input type="checkbox"/> Sans emploi <input type="checkbox"/> Salariées <input type="checkbox"/> Autres (sans statut, allocataires sociaux...)		
		100	
	<input type="checkbox"/> Migrants <input type="checkbox"/> Minorités ethniques <input type="checkbox"/> Tziganes, voyageurs <input type="checkbox"/> Demandeurs d'asile <input type="checkbox"/> Autres		
		100	
	<input type="checkbox"/> Handicap physique <input type="checkbox"/> Handicap mental <input type="checkbox"/> Maladie mentale <input type="checkbox"/> Autres		
		100	
	<input type="checkbox"/> Toxicomanes <input type="checkbox"/> Sans-abri <input type="checkbox"/> (Ex-)prisonniers <input type="checkbox"/> Autres personnes confrontées à la discrimination (religion, orientation sexuelle) <input type="checkbox"/> Autres		
		100	
	<input type="checkbox"/> < 25 ans <input type="checkbox"/> 25 – 50 ans <input type="checkbox"/> > 50 ans		

			100			
	<input type="checkbox"/> Aide aux structures et aux systèmes et mesures d'accompagnement	+	+	+	+	+
	<input type="checkbox"/> Chômage					
	<input type="checkbox"/> Discrimination et inégalité en matière d'emploi					
	<input type="checkbox"/> Discrimination raciale					
	<input type="checkbox"/> Asile					
	<input type="checkbox"/> Handicaps					
	<input type="checkbox"/> Qualification de faible niveau					
	<input type="checkbox"/> Discrimination sexuelle					
	<input type="checkbox"/> Autres discriminations					

G2.	Dépenses	Évaluation par le PDD du montant total (FSE et national) dépensé au cours de l'année (arrondi aux milliers d'euro):
		Champ alphanumérique

G3.	Ventilation des dépenses par action expérimentale		
			<i>Pourcentage</i>
		I. Activités nationales	
	<input type="checkbox"/> Aide aux personnes	- 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	- 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	
		- Échange d'informations et d'expériences - Développement parallèle d'approches innovantes - Importation, exportation ou adoption de nouvelles approches - Développement conjoint - Échange de stagiaires/formateurs/agents	
		Total	100 %

G4.	Ventilation des dépenses par action		
		Action 1	
		Action 2	
		Action 3	
		Total	100 %

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

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

G7.	Mise en réseau au niveau européen	Champ texte maximum 1000 caractères
-----	--	-------------------------------------

H. Autres informations en vue du suivi au niveau du PIC (informations consolidées annuellement)

H1.	Total des dépenses effectivement payées au cours de l'année (actions 1, 2, 3)	Les montants doivent être cohérents avec la déclaration figurant dans l'application SFC			
			Action 1	Action 2	Action 3
		<input type="checkbox"/> Capacité d'insertion professionnelle - Accès au marché du travail <input type="checkbox"/> Capacité d'insertion professionnelle - Lutte contre le racisme <input type="checkbox"/> Esprit d'entreprise - Création d'entreprises <input type="checkbox"/> Esprit d'entreprise - Économie sociale <input type="checkbox"/> Capacité d'adaptation - Formation tout au long de la vie <input type="checkbox"/> Capacité d'adaptation - Technologies de l'information <input type="checkbox"/> Égalité des chances – Concilier vie familiale et vie professionnelle <input type="checkbox"/> Égalité des chances - Réduire les écarts entre les hommes et les femmes <input type="checkbox"/> Demandeurs d'asile			

H2	Total des dépenses effectivement payées au cours de l'année (assistance technique)	Assistance technique (AT) prioritaire - Action 4 Les montants doivent être cohérents avec la déclaration figurant dans l'application SFC		
			Montants	
		<input type="checkbox"/> Actions spécifiquement destinées à soutenir l'égalité des chances <input type="checkbox"/> Activités principales d'AT administrative et financière <input type="checkbox"/> Activités d'AT complémentaires		