



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi

Département Emploi

PROGRAMME OPERATIONNEL

DE L'INTERVENTION DU

FONDS SOCIAL EUROPEEN

AU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

AU TITRE DE L'OBJECTIF COMPETITIVITE REGIONALE ET EMPLOI

PERIODE DE PROGRAMMATION 2007-2013

Août 2007



	page
1. Analyse de la situation	4
1.1. Le contexte socio-économique	4
1.1.1. Evolution économique récente	5
1.1.2. Evolution de l'emploi	6
1.1.3. Evolution du chômage	7
1.2. Forces et faiblesses du marché du travail luxembourgeois	8
2. Stratégie de l'intervention	11
2.1. Objectifs à atteindre	11
2.2. Cohérence avec les politiques communautaires	12
2.2.1. La stratégie révisée de Lisbonne	12
2.2.2. Les orientations stratégiques de la Communauté pour la cohésion	14
2.3. Cohérence avec les politiques nationales	15
2.3.1. Le cadre de référence stratégique national (CRSN)	15
2.3.2. Le plan national de réforme (PNR)	16
2.3.3. Le programme gouvernemental	18
2.3.4. L'évaluation ex-ante	19
3. Priorités retenues	20
3.1. Description des axes prioritaires	21
3.2. Définition des indicateurs de contexte, de ressources, de réalisation et de résultat	29
3.3. Ventilation indicative par catégorie de dépenses des objectifs spécifiques du programme	42
3.4 Complémentarité du FSE avec les autres programmes opérationnels	44
3.4.1. Complémentarité du FSE avec le FEDER	44
3.4.2. Complémentarité du FSE avec le FEADER	46
4. Dispositions de mise en œuvre du programme	50
4.1. Désignation et fonction des autorités	50
4.1.1. Autorité de gestion : le Ministère du Travail et de l'Emploi	50
4.1.2. Autorité de certification : le Ministère des Finances	50
4.1.3. Autorité d'audit : le Ministère du Trésor et du Budget	51
4.2. Description des procédures de mise en œuvre	51
4.2.1. Procédures de sélection	51
4.2.1.1. L'appel à candidatures public	51
4.2.1.2. Fixation des critères de sélection	53
4.2.1.3. Comité de sélection à composition tripartite	53
4.2.1.4. Le marché public	54
4.2.2. Procédures d'exécution financière	55
4.2.2.1. Etablissement d'une demande de paiement	55
4.2.2.2. Circulation et documentation des flux financiers	57
4.2.2.3. Regroupement de l'ensemble des informations dans un module informatique	59
4.2.3. Procédures de suivi qualitatif	60
4.2.3.1. Fonctionnement opérationnel	60
4.2.3.2. Contenu du système de suivi qualitatif et d'évaluation	61
4.2.3.3. Le guide administratif et financier	65



4.2.4. Procédures de contrôle	65
4.2.4.1. Périodicité des contrôles	66
4.2.4.2. Déroulement des contrôles	67
4.3. Suivi et évaluation du programme	70
4.3.1. Suivi journalier du programme	70
4.3.2. Rapports d'exécution	70
4.3.3. Comité de suivi	71
4.3.4. Evaluation	71
4.4. Information et publicité	72
5. Plans financiers	73
5.1. Enveloppe financière par an	73
5.2. Enveloppe financière par axe/contrepartie publique/taux de cofinancement	74
5.3. Réserve pour imprévus	74

Note préliminaire :

Vu la nature du Fonds Social Européen qui se concentre sur des opérations immatérielles relatives au développement des ressources humaines, le présent programme opérationnel ne pose pas de cadre pour des opérations qui pourraient avoir un effet environnemental significatif, tels les projets d'infrastructure dont surtout ceux énumérés aux Annexes I et II de la Directive 85/337/CEE telle qu'amendée.

Le Luxembourg ne fera en outre pas usage des possibilités offertes par la clause de flexibilité de l'article 34.2 du règlement (CE) N° 1083/2006.

En conséquence, les autorités nationales considèrent qu'il n'y a pas lieu de définir une étude d'impact environnemental au niveau du présent PO telle que définie par la Directive 2001/42/CE.



1. Analyse de la situation

1.1. Le contexte socio-économique

Au début de l'année 2006, les principaux éléments de la situation économique sont les suivants :

- Le PIB luxembourgeois a fait preuve de dynamisme sur le premier trimestre 2006: il progresse de 7.3% sur un an (et d'environ 1.5% sur un trimestre en données corrigées des variations saisonnières). Il n'est pas sûr que les trimestres suivants présentent un résultat aussi impressionnant en croissance annuelle, mais l'acquis de croissance à l'issue de ce 1er trimestre est déjà considérable (4.5% pour 2006).
- Le secteur financier demeure la locomotive de l'activité économique. Les banques enregistrent à la fin du 1er semestre une hausse de 15% sur un an de leur résultat avant provisions (hors produits exceptionnels). Les OPC ont vu leur patrimoine global net progresser continuellement de janvier à avril, mais baisser en mai et juin sous l'effet d'une correction marquée des marchés financiers; sur l'ensemble du 1er semestre cependant, ce patrimoine affiche une progression de plus de 35% sur un an. Les primes encaissées par le secteur des assurances directes connaissent une évolution du même ordre de grandeur sur le 1er trimestre (31.7% de croissance sur un an).
- Les services aux entreprises restent aussi sur un sentier de croissance favorable (chiffre d'affaires en hausse de 12% sur un an au 1er semestre), en particulier pour les entreprises de la catégorie "Activités juridiques, comptables et conseil de gestion" dont l'activité est très liée à celle du secteur financier.
- Le secteur des transports semble affecté par la faible croissance du secteur aérien au 1er semestre, alors que celui-ci s'était très bien comporté en 2005. Pour les communications, on observe le phénomène inverse: après une quasi-stagnation du chiffre d'affaires en 2005, on note une hausse de plus de 15% sur le 1er semestre 2006 (que ce soit au niveau des activités de poste et de courrier ou des télécommunications).
- Le commerce montre sur la première moitié de 2006 une progression moins forte qu'en 2005, pour l'essentiel due à la moins bonne performance du commerce de gros. En revanche, le commerce de détail redresse la tête, le 2ème trimestre en particulier enregistre de bons résultats sur les volumes d'affaires.
- Le secteur secondaire est en revanche moins bien orienté. L'industrie enregistre un résultat décevant sur la production du



2ème trimestre 2006 (-0.9% sur un an), alors que les trois trimestres précédents allaient plutôt dans le sens d'un redressement de l'activité. La croissance de l'industrie sur le début 2006 est largement due au regain de la production sidérurgique, les autres activités industrielles marquant le pas. Pour la construction, on constate une quasi-stagnation de la production par rapport aux résultats de 2005.

- La croissance de l'emploi atteint 4% sur le début de 2006 (+2.2% pour les résidents).
- L'amélioration du marché du travail a enfin entraîné une baisse du taux chômage corrigé des variations saisonnières au 2ème trimestre 2006, qui passe à 4.2%.
- L'inflation est poussée par les prix pétroliers en 2004 et 2005, l'inflation sous-jacente se stabilisant à un niveau relativement faible. Toutefois, sur le début de 2006, l'inflation sous-jacente a accéléré à nouveau et fait grimper le taux d'inflation à 3%.
- Après une croissance relativement modeste du coût salarial moyen en 2003 (+1.8%), celui-ci a connu une nette accélération en 2004 (+4.1%) et en 2005 (+3%).

1.1.1. Evolution économique récente

En 2005, la croissance économique du Luxembourg a pratiquement conservé le même rythme qu'en 2004. Malgré un ralentissement de l'activité perceptible aux Etats-Unis et en Europe, l'économie grand-ducale a bien résisté sous l'effet du dynamisme de la place financière. Sur base des nouveaux comptes nationaux, la reprise de l'économie luxembourgeoise est donc confirmée en 2005, surtout en fin d'année où la croissance du PIB a dépassé les 5.5% en volume.

Les données de comptabilité nationale les plus récentes révèlent une croissance tendancielle de quelque 4% en volume sur les dernières années. L'écart de production ou "output-gap" qui en résulte serait légèrement négatif depuis 2003: il aurait été de -1.1% en 2003, de -0.9% en 2004 et de -0.8% en 2005.

Les séries des comptes nationaux trimestriels permettent d'affiner l'analyse de la dernière période débutant en 2001. Depuis la forte chute de l'activité, les économies européenne et luxembourgeoise auraient esquissé deux cycles de reprise, avortés à chaque fois pour diverses raisons:

- celui de 2002 notamment en raison de l'éclatement de la guerre de l'Irak;
- celui de 2004 en partie en raison de la forte appréciation de l'euro.



Reste à savoir si la troisième reprise, entamée en 2005 sera la bonne ? La croissance mondiale tourne en tous cas à plein régime depuis 2004 et la vigueur dont témoigne l'économie luxembourgeoise en fin d'année 2005 est de bon augure pour 2006. Toutefois, une analyse plus fine des différents agrégats révèle que la croissance de l'économie luxembourgeoise reste très largement tributaire du secteur financier et de quelques autres branches de services, dépendant du secteur financier ou exportant le gros de la production.

Tableau 1: Aperçu synoptique de l'évolution de l'économie luxembourgeoise

	1995-2000	2000-2005	2002	2003	2004	2005
						mio EUR
PIB à prix courants (millions de EUR) ¹	15 110	22 001	24 028	25 684	27 056	29 485
			Taux de variation en % (ou spécifié autrement)			
PIB en volume	6.1	3.4	3.6	2.0	4.2	4.6
Consommation finale des ménages	4.2	3.3	6.0	2.4	2.6	2.5
Consommation finale des administrations publiques	4.8	4.7	4.5	4.5	3.0	5.2
Formation brute de capital fixe (hors var. stocks)	7.4	3.4	2.7	2.6	1.5	1.4
Exportations de biens et services	10.2	6.0	2.8	3.7	10.1	9.0
Importations de biens et services	11.0	6.3	1.8	4.9	9.8	9.4
Emploi intérieur total ²	4.1	3.1	2.9	1.8	2.3	2.9
Inflation (déflateur implicite de la consommation privée) ²	2.2	2.0	0.7	2.2	2.4	2.8
Coût salarial moyen ²	2.9	3.3	3.9	1.8	4.1	3.0
Taux de chômage (ADEM, en % de la population active) ³	2.9	3.2	2.6	3.5	3.9	4.2

¹ Niveau de référence de la première année pour les périodes quinquennales.

² Établis selon la méthodologie de la comptabilité nationale.

³ Rupture de série en 2000. La série publiée est corrigée des ruptures de série en 1997 et en 2000, c.-à-d. que la nouvelle série a été recalculée sur base des variations des anciennes séries.

Sources: STATEC, ADEM, IGSS

1.1.2. Evolution de l'emploi

Entre 2000 et 2005, l'emploi salarié intérieur (incluant les frontaliers mais excluant les fonctionnaires des institutions internationales et les résidents travaillant à l'étranger) est passé en moyenne annuelle de 245 415 personnes à 290 419.

En 2005, selon les résultats des enquêtes sur les forces de travail, le taux d'emploi global des 15-64 ans s'établit à 63.6% contre 62.5% en 2004. Le tableau ci-dessous fait apparaître qu'indépendamment du sexe, le taux d'emploi des étrangers dépasse largement celui des autochtones. En ne considérant que le taux d'emploi féminin (nationales et étrangères), on constate une forte progression de ce dernier, passant de 51.9% en 2004 à 53.7% en 2005. Celui des hommes passe de 72.8% en 2004 à 73.3% en 2005.

Chez les 15-24 ans, le taux d'emploi total atteint 24.9% en 2005 contre 23.3% l'année précédente. Il augmente pour toutes les catégories à l'exception des femmes autochtones où il diminue de 21.3% en 2004 à 19.7% en 2005. Ceci peut cependant être le seul fait de l'erreur d'échantillonnage, l'effectif en jeu ne dépassant pas 200 personnes dans l'échantillon.



Evolution des taux d'emploi 15-64 ans

Spécification	2000	2001	2002	2003 ¹	2004	2005
Population totale	62.7	63.1	63.9	62.2	62.5	63.6
Nationaux	61.6	59.2	60.9	59.1	60.1	60.9
Etrangers	64.4	68.8	68.3	66.7	65.8	67.2
Hommes	75.0	75.0	75.7	73.3	72.8	73.3
Femmes	50.1	50.9	51.8	51.0	51.9	53.7
Nationaux- hommes	75.0	71.3	73.1	70.3	70.5	70.5
Etrangers- hommes	75.1	80.4	79.6	77.5	76.1	77.2
Nationaux- femmes	46.7	47.1	48.3	47.6	49.4	51.1
Etrangers- femmes	54.6	56.6	57.1	55.8	55.3	57.2

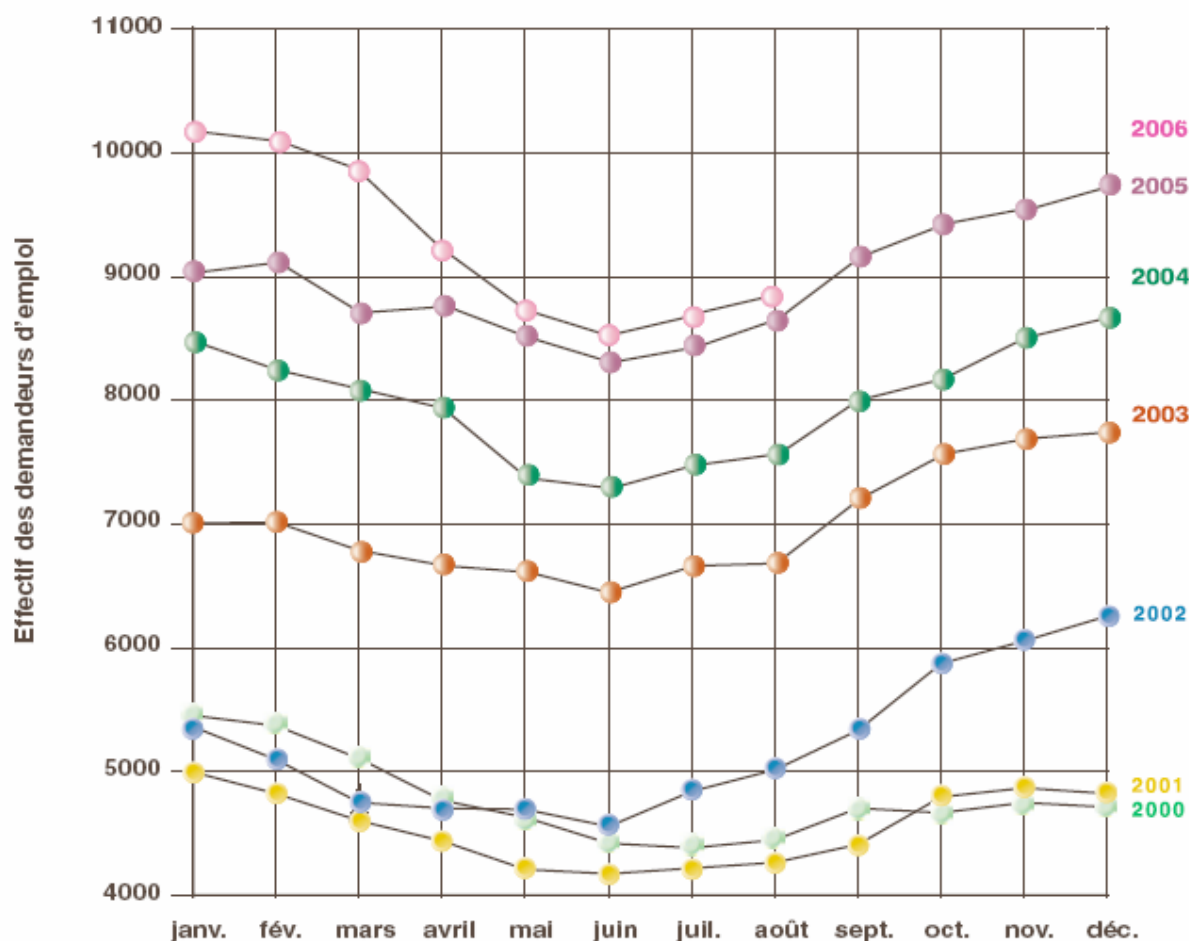
¹ Rupture de série en 2003 due au passage à une enquête continue et à la prise en compte de la taille du ménage dans les variables de pondération

Source : STATEC, EFT

1.1.3. Evolution du chômage

Parallèlement à la croissance de l'emploi, le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté de 4.964 en 2000 à 9.845 personnes en 2005.

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi résidents*



* **Nouvelle approche méthodologique à partir de janvier 2006** : les demandeurs d'emploi en mesure ATI sont portés en déduction du total des demandeurs d'emploi et intégrés dans la population des personnes bénéficiant des mesures pour l'emploi.



1.2. Forces et faiblesses du marché du travail luxembourgeois¹

Au Luxembourg, la croissance de l'économie a évidemment des répercussions positives sur l'évolution de l'emploi. Entre 1985 et 2005, le taux de croissance annuel moyen de l'emploi au Luxembourg était de 3,2% contre environ 1% dans l'UE-15. Le nombre d'emplois dans l'économie luxembourgeoise est passé de 160.200 en 1985 à 311.200 en 2005 : l'emploi au Luxembourg a donc pratiquement doublé en 20 ans.

Les branches économiques pouvant faire état de taux de croissance de l'emploi se situant largement au-dessus de la moyenne sont les services aux entreprises, les activités informatiques, les activités de location et les activités immobilières et, dans une moindre mesure, les services financiers et les services de santé et d'action sociale.

La croissance de l'emploi dans la construction et dans les transports et communications se situe légèrement au-dessus de la moyenne de l'ensemble de l'économie luxembourgeoise. Par contre, l'industrie et l'agriculture luxembourgeoise ont perdu quelque 4000 respectivement 3000 emplois entre 1985 et 2004. La croissance de l'emploi dans le secteur du commerce est assez faible comparée aux autres branches.

A cette analyse s'ajoute notamment pour le seul exercice 2006 des grandes restructurations dans le secteur industriel dominées par la fermeture d'une importante ligne de production dans la seule faïencerie du Luxembourg et la fermeture totale des deux usines TDK et TECHNICOLOR. Le secteur du commerce connaissait non seulement une certaine stagnation mais était aussi marquée par la fermeture totale d'une grande chaîne de magasins autochtone. De la manière un nombre élevé d'emplois pour travailleurs pas ou peu qualifiés disparaît.

Or, la structure de l'emploi au Luxembourg est plus fortement marquée que dans les autres pays européens par la prédominance des services. L'emploi dans l'industrie manufacturière (à l'exclusion de la construction) n'atteint qu'à peine 12% de l'emploi total au Luxembourg contre 20% en moyenne dans l'UE-15.

Force est donc de constater que les personnes devenues disponibles pour le marché de l'emploi suite aux restructurations massives dont questions ci-dessus ne correspondent guère aux profils des nouveaux emplois qui se créent davantage dans les métiers intellectuels que dans les métiers manuels. Il s'ensuit un besoin en profils de plus en plus qualifiés et de plus en plus spécialisés. Les personnes pas ou peu qualifiées ont donc des difficultés massives à se procurer un emploi adapté à leurs compétences.

Ceci explique aussi en partie pourquoi le taux exceptionnel de création d'emplois n'a cependant pas permis d'éviter la hausse du chômage : le

¹ Source : STATEC « L'économie luxembourgeoise : un kaléidoscope 2006 ».



nombre total de demandeurs d'emploi qui était de moins de 1.000 avant 1980 est passé à quelques 2.000 en 1990 et à environ 9.400 en moyenne annuelle en 2005. Le taux de chômage qui se situait en dessous de 1% en 1980 atteint 4,2% en 2005.

Ce constat s'explique principalement par deux phénomènes : d'une part la pression massive de la main-d'œuvre transfrontalière sur le marché du travail luxembourgeoise dans la mesure où 75% des emplois nouvellement créés sont occupés par des travailleurs frontaliers et, d'autre part, le faible niveau de qualification des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

Au mois de décembre 2006, 51,3% des demandeurs d'emploi inscrits ne disposaient que d'un niveau de qualification inférieur (équivalant à la scolarité obligatoire de 9 années d'études) et 35,8% d'un niveau de qualification moyen (10 à 13 années d'études) sans disposer nécessairement d'un diplôme. Or un diplôme constitue souvent la porte d'entrée sur le marché du travail. De la manière les demandeurs d'emploi pas ou peu qualifiés représentent au décembre 2006 87,1²% du chômage au Luxembourg !

Ceci constitue une situation d'autant plus alarmante, que des mesures de requalification professionnelle s'avèrent être très difficiles (du moins avec la frange des 51,3 % de non qualifiés), alors que l'écrasante majorité et des emplois disponibles et des nouveaux emplois créés se situent dans des domaines intellectuels !

Le chômage au Luxembourg est passé de 9.737 en 2005 à 10.310 unités en 2006. Si, par rapport à 2005, le nombre total des demandeurs d'emploi inscrits a augmenté de 573 unités, la population des moins de 26 ans n'a accru que de 53 unités !

On constate par ailleurs une diminution des effectifs des tranches d'âge de 26 à 40 ans. Ainsi, l'accroissement global s'explique presque essentiellement par la présence d'un effectif plus élevé de demandeurs d'emploi âgés de 41 ans et plus, population représentant en fait 43,1 % des inscrits au 31 décembre 2006.

Le niveau général d'éducation des jeunes (taux de jeunes âgés de 20 à 24 ans ayant terminé leurs études secondaires supérieures ; source EFT 2005) est avec 71,1% en dessous de la moyenne européenne (77,3 %) et également en dessous du taux de nos pays limitrophes (BE : 80,3% ; FR : 82,8 %). Les efforts du Luxembourg devront donc à l'avenir viser une augmentation sensible du niveau général d'éducation des jeunes.

² Cette tendance est largement confirmée par les chiffres du mois de mars 2007 qui affichent pour les demandeurs d'emploi avec un niveau de formation inférieure 52,4 % et pour ceux avec un niveau de qualification moyen 35,1 % soit donc 87,5%. Il y a lieu de remarquer que la frange des peu qualifiés est cependant en hausse.



Le taux d'emploi des jeunes âgés entre 15 et 24 ans au Luxembourg, qui est de 24,9 % en 2005. La volonté politique du Luxembourg – sur l'arrière-fond de son économie et de sa structure du chômage - résidera avant tout de veiller au départ à une qualification de meilleure qualité et surtout plus soutenue dans le temps de ses jeunes. La conséquence logique de cette approche ne peut pas être un accroissement du taux d'emploi des jeunes. Une telle augmentation irait radicalement à l'encontre des efforts consentis pour arriver à une meilleure adéquation entre offres d'emploi de haut niveau et qualification adaptée de la main d'œuvre résidante, dont avant tout les jeunes.

S'y ajoute qu'une étude du CEPS de 2004 sur le niveau de formation des frontaliers montre que le marché de l'emploi luxembourgeois attire notamment des frontaliers qui ont en moyenne un niveau de qualification supérieur à celui de la population résidente.

Reste le problème des demandeurs d'emploi à niveau de qualification inférieur. Le Gouvernement entend y remédier notamment par le vote du projet de loi 5144 relatif au rétablissement du plein emploi. Celui-ci vise notamment la mise en place de structures définitives à l'attention de cette population qui comprend aussi beaucoup de travailleurs âgés. Ces structures seront cofinancées par l'Etat à l'image des ateliers protégés accueillant des travailleurs handicapés. Le développement des structures de l'économie solidaire permettra une activation dans des conditions adaptées de personnes à considérer, ne fut-ce que du fait de leur faible qualification, comme éloignées du marché du travail.

L'ADEM sera de la manière aussi dégagée administrativement dans la gestion de demandeurs d'emploi très difficilement intégrables dans le marché du travail ordinaire et pourra dès lors se concentrer sur ses activités de placement des demandeurs d'emploi restants.

De ce qui précède il ressort les principales faiblesses suivantes du marché du travail luxembourgeois :

- faible taux d'emploi de la population résidente
- croissance du chômage malgré une croissance de l'emploi supérieure à la moyenne communautaire
- inadéquation entre le profil de la main-d'œuvre résidente et les nouveaux emplois créés
- faible niveau de qualification parmi les demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM
- plus faible niveau d'éducation général des résidents par rapport aux travailleurs frontaliers



2. Stratégie de l'intervention

2.1. Objectifs à atteindre

La situation du marché de l'emploi au Luxembourg présente donc la particularité que la grande majorité des nouveaux emplois créés – et force est de constater que l'économie luxembourgeoise crée des emplois en bon nombre – sont occupés par des travailleurs frontaliers. Cette situation s'explique en partie par une certaine inadéquation entre l'offre et la demande d'emplois ; les demandeurs d'emplois ne disposant pas des qualifications requises pour les emplois offerts. Ce phénomène se vérifie surtout auprès des jeunes demandeurs d'emploi. D'après une analyse du chômage de l'ADEM, trois jeunes demandeurs d'emploi sur quatre ont quitté l'école sans qualification.

Sachant que la non-qualification est devenue synonyme d'exclusion dans notre société de l'information, il est primordial de garantir aux demandeurs d'emploi l'accès au marché du travail concurrentiel en optimisant par tous les moyens possibles leurs chances d'insertion ou de réinsertion.

Face à la globalisation de l'économie et l'internationalisation subséquente de l'emploi, dont les délocalisations, les restructurations ou encore les fusions constituent les symptômes les plus évidents, le maintien de l'emploi est l'autre enjeu de taille de toute politique actuelle de l'emploi.

L'augmentation du nombre de personnes à la recherche d'un emploi voire du nombre de personnes qui risquent de perdre leur emploi a amené les autorités luxembourgeoises à définir la stratégie d'intervention du Fonds social européen pendant la période de programmation 2007-2013 autour de trois objectifs principaux :

- rétablir le plein emploi en augmentant la participation de la population résidente au marché du travail
- maintenir l'emploi.

La formation, la formation continue respectivement l'apprentissage tout au long de la vie constituent un élément sine qua non pour atteindre les deux objectifs en question.

Doter les personnes sans emploi respectivement menacées de perdre leur emploi des qualifications et compétences nécessaires à inciter les employeurs à puiser dans le réservoir de main-d'œuvre résidente constituera donc la troisième priorité d'intervention.

Le rétablissement du plein emploi respectivement le maintien dans l'emploi nécessitent une approche multidimensionnelle. Les objectifs fixés sont complexes. Les pistes pour essayer de les atteindre le seront également.



Le gouvernement luxembourgeois considère qu'une mise en commun des efforts et un partage des responsabilités entre les divers acteurs comme clés du succès : partage des responsabilités entre gouvernement, partenaires sociaux et société civile, d'une part, mais aussi partage des responsabilités entre les politiques de l'emploi, de la formation, de l'économie, de l'innovation et de la recherche, de la famille et de la solidarité sociale, de l'égalité des chances entre hommes et femmes et de la sécurité sociale, d'autre part.

Chacun des domaines cités peut contribuer à affronter les défis : c'est pourquoi il importe de « décanter » les trois objectifs prioritaires en objectifs plus spécifiques et plus détaillés qui doivent cependant se situer dans le cadre politique global fixé.

C'est ainsi que notamment les éléments suivants vont se retrouver aux niveaux appropriés dans le programme :

- Meilleure participation au marché du travail
- Activation des politiques de l'emploi
- Meilleure adaptabilité des entreprises et des salariés
- Formation continue et formation tout au long de la vie
- Anticipation et gestion des restructurations économiques
- Investir dans l'innovation et la recherche
- Egalité entre hommes et femmes

2.2. Cohérence avec les politiques communautaires

2.2.1. La stratégie révisée de Lisbonne

Le pilier social de la stratégie révisée dite de Lisbonne qui a pour objectif de faire de l'Union européenne l'économie la plus compétitive au monde et de parvenir au plein emploi avant 2010, doit permettre de moderniser le modèle social européen grâce à l'investissement dans les ressources humaines et à la lutte contre l'exclusion sociale. Les États membres sont appelés à investir dans l'éducation et la formation, et à mener une politique active pour l'emploi afin de faciliter le passage à l'économie de la connaissance.

En matière d'emploi, les Conseils européens de Lisbonne (2000) respectivement de Stockholm (2001) ont décidé que l'ensemble des politiques devraient conduire à augmenter le taux d'emploi global de l'Union européenne à 70 %, le taux d'emploi des femmes à plus de 60 % et le taux d'emploi des travailleurs âgés à 50% d'ici 2010.

Le Conseil de l'Union européenne a fixé les lignes directrices pour l'emploi suivantes faisant partie des lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi 2005-2008 :



(17) Appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein-emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale ;

(18) Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail ;

(19) Créer des marchés du travail qui favorisent l'insertion des demandeurs d'emploi et des personnes défavorisées ;

(20) Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail ;

(21) Favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail ;

(22) Veiller à ce que l'évolution des salaires et des autres coûts du travail soit favorable à l'emploi ;

(23) Accroître et améliorer les investissements dans le capital humain ;

(24) Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences.

La stratégie retenue par les autorités nationales pour l'intervention du FSE au Luxembourg pendant la période de programmation 2007-2013 s'inscrit parfaitement dans le contexte de ces lignes directrices. A l'exception de la LDE 21, les axes prioritaires et les objectifs spécifiques définis dans le présent programme soutiennent chacune des lignes directrices.

Ces choix rejoignent par ailleurs la philosophie adoptée par les autorités luxembourgeoises lors de la révision à mi-parcours du DOCUP Objectif 3 de la période de programmation 2000-2006, où la décision a été prise d'intensifier les liens entre les interventions du FSE et la stratégie européenne en faveur de l'emploi en faisant du FSE l'instrument de financement des objectifs politiques fixés dans le cadre de la SEE.

Priorités du PO 2007-2013	Lignes directrices de la Stratégie de Lisbonne
Axe prioritaire 1 : Améliorer l'accès à l'emploi et l'inclusion durable dans le marché du travail Augmenter les taux d'emploi Faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail Activer les catégories de personnes très éloignées du marché du travail	LDI 17 : appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale LDI 18 : favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail LDI 19 : créer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, augmenter l'attractivité du travail, rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris pour les



	personnes défavorisées et les inactifs
Axe prioritaire 2 : Augmentation de l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises Améliorer la gestion anticipative des changements économiques Adapter les compétences et connaissances des salariés aux besoins du marché du travail Soutenir les mécanismes innovants de transition de carrière	LDI 20 : améliorer la réponse aux besoins du marché du travail LDI 21 : favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux LDI 24 : adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences
Axe prioritaire 3 : Renforcer le capital humain Rapprocher les institutions d'enseignement supérieur, les centres de recherche et les entreprises notamment dans les domaines de l'innovation et de la recherche Moderniser l'organisation et les conditions de travail Action des partenaires sociaux	LDI 21 : favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux LDI 23 : accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain LDI 24 : adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences.

2.2.2. Les orientations stratégiques de la Communauté pour la cohésion

Dans le contexte de la mise en œuvre du programme opérationnel du FSE au Luxembourg pour le seul objectif compétitivité régionale et emploi, le cadre de référence stratégique national concentre les interventions du FSE dans les domaines de la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité en attirant un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail ou vers la création d'entreprises, en améliorant la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises, et en augmentant l'investissement dans le capital humain.

S'agissant du dernier point un lien intime est établi avec l'innovation, l'esprit d'entreprise et la croissance de l'économie de la connaissance du volet compétitivité régionale qui est largement soutenu par le FEDER notamment dans le domaine de la mise en place des infrastructures nécessaires à ces niveaux. Les interventions du FSE sont complémentaires aux efforts du FEDER en soutenant les mêmes approches innovantes dans le cadre du capital humain.

Le changement structurel de l'économie et une réorientation vers les activités fondées sur la connaissance rendent en effet nécessaire un meilleur agencement des politiques visant notamment le développement d'entreprises innovantes et créatrices d'emplois et celles visant l'adaptation et le renforcement de la main d'œuvre existante aux nouvelles exigences du marché du travail.



Dans ce contexte le PO du FSE 2007-2013 concentre aussi son intervention sur l'axe « Renforcer le capital humain, en adoptant notamment une stratégie qui vise à rapprocher les institutions d'enseignement supérieur, les centres de recherche et les entreprises notamment dans les domaines de l'innovation et de la recherche. »

Concernant son soutien d'initiatives à caractère transfrontalier et transnational, et en conformité avec le règlement (CE) N° 1081/2006 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relatif au Fonds social européen, le Luxembourg va concentrer son aide exclusivement à des initiatives à caractère interrégional alors que le marché de l'emploi et partant toutes les politiques actives en faveur de l'emploi au Luxembourg sont fortement tributaire du réservoir énorme de main d'œuvre hautement qualifiée de la Grande Région entourant le Luxembourg. Il s'agit en l'occurrence de la Lorraine, de la Wallonie, de la Rhénanie-Palatinat et de la Sarre.

La pression exercée sur le marché du travail luxembourgeois par une main d'œuvre abondante qualifiée dans un entourage transfrontalier rend particulièrement pertinente une démarche visant à limiter l'intervention des fonds structurels sur des activités transnationales au domaine interrégional.

2.3. Cohérence avec les politiques nationales

La cohérence de la programmation de l'intervention du FSE pour la période 2007-2013 ne peut être évaluée que de manière partielle étant donné que le Plan national de réforme ne couvre que les années 2005 à 2008 et étant donné qu'il y aura des élections législatives, et donc un nouveau programme gouvernemental, en 2009 au Luxembourg.

Il s'en suit que le présent programme opérationnel pourra être révisé en cours d'exécution en application de l'article 33 du règlement général afin de tenir compte d'une éventuelle redéfinition des orientations politiques nationales.

2.3.1. Le cadre de référence stratégique national (CRSN)

La cohérence du présent programme avec le cadre de référence stratégique national (CRSN) est assurée par une implication active de l'Autorité de gestion des interventions du FSE dans l'élaboration du CRSN, en particulier en ce qui concerne le volet des politiques de l'emploi.

Pour l'objectif « Compétitivité régionale et emploi », le CRSN luxembourgeois définit trois orientations dont une vise à « créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité ».

Le CRSN définit comme défi majeur des politiques de l'emploi d'aujourd'hui « doter les personnes à la recherche d'un emploi des qualifications et



compétences nécessaires et inciter les entreprises à recourir à ce réservoir de main-d'œuvre formé et qualifié. »

Par ailleurs, une grande attention est accordée à la surveillance des évolutions se produisant sur le marché du travail afin de les anticiper et d'en atténuer d'éventuelles conséquences négatives en termes d'emplois notamment à travers une culture d'apprentissage tout au long de la vie.

Le CRSN vise donc clairement à atteindre le plein emploi et à maintenir l'emploi grâce à une formation initiale et à une formation continue de grande qualité.

Il définit par la suite trois axes d'intervention prioritaires qui sont repris tels quels par le présent programme :

La priorité 1 vise à « Améliorer l'accès à l'emploi et l'inclusion durable dans le marché du travail » grâce aux opérations suivantes : augmenter les taux d'emploi, faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail et activer les catégories de personnes très éloignées du marché du travail.

La priorité 2 a comme objectif l'« Augmentation de l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises » en soutenant des opérations tendant à améliorer la gestion anticipative des changements économiques, à adapter les compétences et connaissances des salariés aux besoins du marché du travail et à soutenir des mécanismes innovants de transition de carrière.

La priorité 3 tend à « Renforcer le capital humain » grâce aux opérations suivantes : rapprocher les institutions d'enseignement supérieur, les centres de recherche et les entreprises notamment dans les domaines de l'innovation et de la recherche, moderniser l'organisation et les conditions de travail et action des partenaires sociaux.

Les interventions du FEDER et du FSE sont à considérer comme complémentaires dans la mesure où le FEDER investit dans des infrastructures et le FSE dans des ressources humaines. Des synergies peuvent cependant être recherchées pour ce qui est notamment de la troisième priorité.

La complémentarité des trois programmes FEDER, FSE et FEADER est décrite en détail dans le CNRS tel qu'il est reproduit ici aux paragraphes 3.4.1 et 3.4.2.

2.3.2. Le plan national de réforme (PNR)

Sous le titre « Pacte national pour l'innovation et le plein emploi », le PNR luxembourgeois est un document stratégique guidant les politiques publiques des années 2005 à 2008. Il s'inscrit dans une perspective de développement durable, articulant les éléments environnementaux, sociaux et économiques dans la tradition du modèle social luxembourgeois.



La définition des grandes lignes et mesures concrètes présentées dans ce programme national s'est faite dans le cadre d'une concertation large entre les pouvoirs exécutif et législatif, ainsi qu'entre pouvoirs publics et partenaires sociaux.

L'innovation et le plein emploi sont deux binômes d'égale valeur, inséparables l'un de l'autre. L'innovation dans toutes ses formes – sociale, technologique, environnementale et organisationnelle – favorise une productivité élevée et permet sa progression rapide.

Le plein emploi constitue pour sa part le ciment d'une cohésion sociale durable. A la source de la création d'emplois se trouve une croissance soutenue. Elle permet la réduction du chômage, le meilleur antidote contre la précarité.

En matière d'emploi, les deux principaux défis identifiés par le Luxembourg sont

- une participation accrue des résidents au marché du travail et
- un renforcement de la fréquentation et de la qualité des systèmes d'éducation et de formation.

La Commission européenne a partagé ce choix de priorités et est d'avis que globalement le PNR répond de manière adéquate aux deux défis qu'il se fixe.

Selon la Commission, dans leur ensemble, les mesures restent toutefois peu concrètes et certaines thématiques importantes, telles que la situation des travailleurs âgés, le statut des travailleurs handicapés ou le traitement de l'exclusion sociale, manquent de visibilité.

Les autorités luxembourgeoises comptent mettre à profit le FSE pour remédier à cette situation en accordant une attention particulière à ces catégories de personnes à l'intérieur de l'axe prioritaire 1.

En matière d'approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail, le PNR met un accent sur

- une prise en charge accrue des jeunes
- des systèmes de formation et d'orientation adaptés aux besoins du marché du travail
- l'amélioration de la prise en charge des enfants notamment en dehors des heures de classe
- la lutte contre les écarts de salaires entre femmes et hommes
- des systèmes flexibles d'entrée et de sortie du marché du travail
- une adaptation continue du système de sécurité sociale.

L'intervention du FSE se concentrera sur les deux premiers points.

Ensuite, le PNR vise à atteindre une meilleure adaptation des politiques aux besoins du marché du travail moyennant une analyse et une optimisation du fonctionnement du service public de l'emploi, la mise en place d'une



stratégie nationale d'information, d'orientation et de guidance, l'augmentation de la mobilité professionnelle et la lutte contre la ségrégation sur le marché du travail, la recherche de solutions intelligentes en cas de restructurations d'entreprises, la définition de nouvelles formes d'organisation du travail et la continuation des actions positives en matière d'égalité entre femmes et hommes.

L'intervention du FSE se concentrera sur l'anticipation et la gestion des changements économiques et l'adaptation permanente des entreprises et des salariés aux évolutions du marché du travail.

En ce qui concerne l'investissement dans le capital humain, le PNR identifie comme domaines d'action prioritaires la mise en œuvre de la stratégie de l'apprentissage tout au long de la vie, l'optimisation de l'accès à la formation professionnelle initiale, la promotion de la réussite scolaire, l'élargissement des possibilités d'apprentissage non formel et la certification des compétences acquises dans ce cadre et, de manière générale, l'adaptation des systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins de compétences de l'économie.

Le FSE soutiendra un rapprochement entre les systèmes d'éducation et de formation, les systèmes d'organisation du travail et les besoins de l'économie. Dans ce contexte, une part budgétaire sera réservée aux initiatives émanant des partenaires sociaux qui connaissent le mieux la réalité dans les entreprises.

2.3.3. Le programme gouvernemental

La stratégie d'intervention du présent programme est parfaitement en ligne avec les grandes orientations définies par le gouvernement actuellement en place dans son programme gouvernemental de 2004.

Le plein emploi et la sauvegarde d'emploi ainsi que l'éducation et la formation tout au long de la vie y sont considérés comme objectifs prioritaires.

D'autres volets plus spécifiques comme le taux d'emploi des travailleurs âgés, la lutte contre les abandons scolaires ou encore l'activation des personnes très éloignées du marché du travail se retrouvent dans le présent programme. Le détail des extraits de l'accord de coalition susceptibles d'être soutenus par l'intervention du FSE peut être consulté à la page 7 de l'évaluation ex-ante.

Le projet de loi n° 5611, déposé par le Gouvernement à la Chambre des Députés en septembre 2006 et fortement critiqué dans certains milieux avant d'être voté en date du 20 décembre 2006, couvre, dans son volet emploi, les objectifs du plein emploi respectivement du maintien dans l'emploi.



D'une part, la législation sur les indemnités de chômage est révisée sur un arrière-fond d'activation : il est important de développer l'initiative personnelle des demandeurs d'emplois qui doivent s'impliquer davantage dans la recherche d'un (nouvel) emploi. Il est rappelé que l'objectif des politiques d'emploi est d'insérer ou de réinsérer les demandeurs d'emploi aussi rapidement que possible sur le marché du travail et non de favoriser, via le versement d'indemnités de chômage, leur enlèvement dans un régime passif qui risque de les entraîner à moyen et long terme à dépendre des aides sociales.

Au niveau de la législation du chômage, le projet de loi en question met l'accent sur l'activation ou la réactivation aussi précoce que possible des demandeurs d'emploi. A cet effet, il prévoit entre autres :

- l'introduction d'une convention d'activation conclue entre l'ADEM et le demandeur d'emploi, et
- au niveau des mesures en faveur de l'emploi des jeunes, la mise en place d'instruments offrant de réelles perspectives d'emploi.

D'autre part, le projet de loi incite les employeurs à recourir à des instruments de maintien dans l'emploi « employment security » lorsque la situation économique de leur entreprise le requiert, afin d'éviter sinon des licenciements du moins la mise en chômage des salariés même lorsque leur emploi dans l'entreprise d'origine ne peut plus être assuré.

En poursuivant le double objectif de mieux anticiper et de mieux gérer les conséquences des difficultés économiques d'une entreprise, le projet de loi transpose en droit positif l'approche positive en la matière, suggérée par le Comité de coordination tripartite et prévu dans l'accord de coalition de 2004.

Le projet de loi introduit dans ce contexte une série d'innovations, dont les plus importantes sont :

- la centralisation des informations sur les licenciements pour difficultés économiques, et
- l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi.

Le FSE soutiendra, par les trois axes prioritaires du programme opérationnel, la philosophie sous-jacente aux modifications législatives qui entreront en vigueur respectivement le 1^{er} janvier 2007 et le 1^{er} juillet 2007.

2.3.4. L'évaluation ex-ante

Dans l'identification des domaines des politiques de l'emploi où le Luxembourg devra accentuer ses efforts, l'évaluation ex-ante se base principalement sur les Recommandations formulées successivement par le Conseil de l'Union européenne dans le cadre de la Stratégie européenne en faveur de l'emploi.



Il s'agit principalement des recommandations suivantes :

- améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises (...)
 - attirer davantage de personnes sur le marché du travail et faire du travail une véritable option pour tous et notamment:
 - élaborer une stratégie globale de vieillissement actif, consolider les récentes initiatives destinées à maintenir plus longtemps les travailleurs sur le marché du travail en réduisant résolument le recours aux régimes de retraite anticipée ;
 - promouvoir des solutions en faveur de l'emploi des personnes couvertes par le régime d'assurance-invalidité qui sont capables de travailler ;
 - améliorer les services permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, encourager la réinsertion professionnelle des femmes après une longue absence du marché du travail, adopter des mesures de lutte contre les causes des écarts de rémunération entre femmes et hommes.
- investir davantage et plus efficacement dans le capital humain, l'éducation et la formation tout au long de la vie et notamment :
 - garantir une réelle application de la législation-cadre sur la formation continue afin de renforcer les mesures d'incitation en faveur de l'éducation et la formation tout au long de la vie et d'accroître la participation aux actions de formation, en particulier des personnes peu qualifiées ;
 - remanier l'ensemble du système d'apprentissage tout au long de la vie pour parvenir à une plus grande cohérence entre le système éducatif et les systèmes de formation et réduire les sorties précoces du système scolaire.

Les trois axes prioritaires retenus par le présent Programme opérationnel ne correspondent donc non seulement aux défis identifiés par les instances nationales mais également aux recommandations formulées par les instances communautaires à l'adresse du Luxembourg.

L'évaluation ex-ante en conclut que

« L'intervention du FSE programmée au Luxembourg rencontre donc aussi bien les orientations communautaires fixées et est définie de manière à pouvoir soutenir valablement la Stratégie révisée de Lisbonne et les défis nationaux particuliers identifiés dans ce contexte. »

3. Priorités retenues

Des trois objectifs stratégiques définis sous 2., découlent les trois axes prioritaires d'intervention suivants pour le soutien du FSE aux politiques de l'emploi au Luxembourg pendant les années à venir :



- Améliorer l'accès à l'emploi et l'inclusion durable dans le marché du travail
- Augmentation de l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises
- Renforcer le capital humain

Chacun de ces axes prioritaires est décliné d'abord en objectifs spécifiques et ensuite en types d'opérations. Il est évident que la description des derniers ne peut revêtir qu'un caractère général et théorique, étant donné que l'exécution détaillée et pratique du programme est en dernière instance tributaire des projets introduits dans le cadre de la procédure d'appel à candidatures public.

3.1. Description des axes prioritaires

L'axe prioritaire 1 vise à améliorer la participation au marché du travail. La situation spécifique au Luxembourg conduit à cibler les interventions sur les catégories qui éprouvent des difficultés particulières d'insertion respectivement de réinsertion et avant tout les jeunes, les travailleurs âgés ainsi que les populations non qualifiées et/ou éloignées du marché de l'emploi.

En mars 2007 l'emploi intérieur au Luxembourg était de 333.399 personnes, dont 123.243 personnes étaient des frontaliers. L'emploi national, résidents nationaux et étrangers était donc de 210.156 personnes auquel il y a lieu d'ajouter les 9.616 demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM (taux de chômage 4,4 %) afin d'obtenir le nombre total de la population active au Luxembourg.

Les frontaliers font partant 36,97 % de l'emploi intérieur du Luxembourg. Cette situation affecte particulièrement les demandeurs d'emploi inscrits, alors que la pression sur le marché de l'emploi est énorme et en termes de quantité et en termes surtout de qualité.

Le chômage des jeunes fait 19,09 % de l'ensemble du chômage au Luxembourg soit donc 0,84 % du taux de chômage. Le chômage des personnes âgées de plus de 50 ans est de 19,4 % de l'ensemble du chômage au Luxembourg, soit donc 0,86 % du taux de chômage.

Nous avons à plusieurs reprises rendus attentifs au fait que le chômage au Luxembourg est davantage lié à des causes structurelles (dont notamment les 87,1 % de demandeurs d'emploi inscrits qui ont un niveau de qualification inférieur respectivement moyen et ne semblent de ce fait pas répondre aux exigences effectives du marché de l'emploi.

Voilà pourquoi le Grand-Duché de Luxembourg n'opte pas pour des objectifs spécifiques supplémentaires liés à des catégories d'âge spécifiques ni à des catégories spécifiques de personnes, alors que le problème du chômage reste



un problème structurel touchant toutes les catégories de chômeurs, et que de ce fait le Luxembourg nécessite une approche globale.

Avant de ne pouvoir s'attaquer valablement, avec un espoir de chances réelles de succès, à ce problème du chômage structurel au Luxembourg, il y a en plus lieu d'étudier en détail ce phénomène. Ce n'est que sur base de travaux de recherche et d'analyse détaillés que les acteurs politiques seront à même de pouvoir définir une politique cohérente par rapport à cette population à la recherche d'un emploi.

Le FSE pourra ainsi contribuer aux travaux préparatoires et à la mise en place d'un système de suivi et d'évaluation permanents des politiques de l'emploi au Luxembourg.

Ces travaux comprendront également des volets de nature plus organisationnelle et notamment la réforme du fonctionnement de l'ADEM qui sera abordée dès 2007 sur base des recommandations formulées par les responsables de l'OCDE dans le contexte de l'audit réalisé en 2005 et 2006.

Le Luxembourg ne vise par ailleurs pas un relèvement du taux d'emploi des jeunes entre 16 et 24 ans, alors qu'en raison de sa structure économique, il convient d'améliorer sensiblement la qualité de la formation de ses jeunes. Ceci implique nécessairement un relèvement substantiel de l'âge de la scolarité générale qui est contraire à un relèvement du taux d'emploi de la population de ce groupe cible.

38,4% des moyens budgétaires seront prévus pour cet axe prioritaire.

L'axe prioritaire 2 tend à optimiser l'adaptabilité des entreprises et des salariés, notamment en vue de leur permettre de mieux affronter les évolutions du contexte économique. Le FSE pourra contribuer à améliorer l'anticipation et la gestion des restructurations économiques sur un arrière-fond de sécurité dans l'emploi.

Les expériences réalisées au courant de l'ancienne période de programmation 2000-2006 avec les mesures spécifiques visant le volet de l'entrepreneuriat, qui n'a connu qu'un très piètre succès, ont amené le Luxembourg à renoncer à un appel à candidature public relatif à la formation à l'entrepreneuriat.

En effet, la politique des partenaires sociaux en la matière visera à définir des cahiers de charges spécifiques à ce sujet et de les lancer dans le cadre de la procédure prévue par la législation sur les marchés publics. De la manière, la réflexion commune des « forces vives » de la nation en la matière, trouvera sa consécration par la réalisation de projets avec le soutien actif du FSE qui, en cas de succès, pourront être introduits dans la politique générale et repris par l'Etat.

38,4% des moyens budgétaires seront prévus pour cet axe prioritaire.



Dans la mesure où l'inadéquation entre offre et demande d'emploi demeure le principal défi des politiques en faveur de l'emploi, l'axe prioritaire 3 cherche à augmenter l'investissement dans le capital humain, notamment grâce à un système d'éducation et de formation de bonne qualité et à la promotion d'une culture d'apprentissage tout au long de la vie. Sur un arrière-fond de partage des responsabilités, une attention particulière sera accordée à des projets émanant des partenaires sociaux.

En raison de sa structure économique nécessitant des qualifications de plus en plus élevées pour satisfaire les besoins du marché du travail et en raison de ses problèmes structurels de la main d'oeuvre disponible inscrite comme demandeur d'emploi, le Luxembourg devra développer ses activités visant l'amélioration et le renforcement du capital humain. Voilà pourquoi une des priorités de l'axe 3 du PO 2007-2013 vise à rapprocher les institutions d'enseignement supérieur, les centres de recherche et les entreprises notamment dans les domaines de l'innovation et de la recherche moyennant l'expérimentation de partenariats publics privés pour la création d'emplois durables. Comme ce genre de partenariat ne dispose pas d'une expérience établie au Luxembourg, le but est de rapprocher les entreprises potentiellement génératrices de nouveaux emplois avec les instituts d'enseignement supérieur dont avant tout la jeune Université de Luxembourg et les Centres de recherche tant publics que privés.

Seront visés plus particulièrement les projets de formation continue à destination des salariés et des chefs d'entreprise dans les domaines de l'innovation et de la recherche, comprenant aussi le volet de l'entrepreneuriat mais avant tout, en fonction des résultats de nouveaux procédés économiques à mettre en place, une gestion proactive des besoins en main d'oeuvre. Cette dernière permettra, dans le cadre du PPP, de définir à un stade très précoce des nouvelles formations, respectivement des reconversions professionnelles répondant aux besoins futurs de l'économie luxembourgeoise.

19,2% des moyens budgétaires seront prévus pour cet axe prioritaire.

L'innovation, la bonne gouvernance et le partenariat, l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité des chances, le respect de l'environnement et le développement local constituent des priorités horizontales à être observées dans l'ensemble du programme.

Dès l'introduction de leur projet, les promoteurs doivent indiquer dans leur fiche de candidature comment ils entendent répondre à ces priorités horizontales. De même, ils doivent certifier avec chaque demande de paiement que leur action progresse conformément aux politiques communautaires horizontales.

Est finalement accentuée la complémentarité des interventions du FSE et du FEDER. Le FSE se concentre sur les problèmes structurels du marché du



travail et participe, au niveau de l'axe prioritaire 3, en complément du FEDER au domaine de la recherche et de l'innovation. En particulier le FSE soutiendra les salariés menacés de chômage dans le contexte de restructurations sectorielles ou d'entreprises pour leur permettre d'accéder à un nouvel emploi sans passer par le chômage.

Les tableaux qui suivent détaillent les objectifs spécifiques des trois axes prioritaires et tracent des opérations voire actions susceptibles de pouvoir bénéficier d'un cofinancement par le FSE.

Y figurent également les bénéficiaires potentiels de ces actions ainsi que les indicateurs de contexte, de ressources, de réalisation et de résultat.



Axe prioritaire 1 : Améliorer l'accès à l'emploi et l'inclusion durable dans le marché du travail

Objectifs spécifiques	Opérations	Actions	Cibles
Augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés	<ul style="list-style-type: none">- Maintenir actif un maximum de personnes menacées d'entrer dans des régimes passifs- Favoriser le retour sur le marché du travail de demandeurs d'emploi âgés	<ul style="list-style-type: none">- Formations visant l'employabilité, l'adaptabilité et le maintien des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi- Formations et stages spécifiques- Orientation et suivi spécifique- Actions de promotion et de recensement des bonnes pratiques en faveur du maintien sur le marché du travail des travailleurs âgés, éventuellement dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE)	<ul style="list-style-type: none">- Travailleurs âgés- Salariés menacés d'entrer dans les régimes passifs- Chômeurs âgés
Augmenter le taux d'emploi des femmes	<ul style="list-style-type: none">- Augmenter l'employabilité, l'adaptabilité et l'accès des femmes au marché de l'emploi- Conciliation entre travail et vie familiale- Promotion de la participation égale des hommes et des femmes à la formation et au marché du travail- Lutte contre la ségrégation sur le marché du travail- Actions positives vis-à-vis des femmes désirant réintégrer le marché de l'emploi	<ul style="list-style-type: none">- Formations visant l'employabilité, l'adaptabilité et l'accès des femmes au marché de l'emploi- Formations et stages spécifiques- Développement de crèches- Orientation et suivi spécifique- Etudes sur les souhaits et les obstacles en matière d'activation- Conception de nouvelles formations- Conception de mesures de garde d'enfants- Actions de promotion de la participation égale des hommes et des	<ul style="list-style-type: none">- Femmes



		femmes à la formation et au marché du travail, éventuellement dans le cadre de la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises)	
Faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none">- Passage de l'école à l'emploi par prise en charge précoce des abandons scolaires- Développement de l'apprentissage- Qualité des formations	<ul style="list-style-type: none">- Formations qualifiantes- Orientation et suivi spécifiques- Stages et apprentissage en entreprise, éventuellement dans le cadre de la RSE- Mesures d'initiation et d'insertion (pédagogie de la 2^{ème} chance)	<ul style="list-style-type: none">- Jeunes- Jeunes en abandon scolaire
Activer les catégories de personnes très éloignées du marché du travail	<ul style="list-style-type: none">- Embauche de personnes fragilisées sur le marché du travail dans des structures protégées se situant dans un contexte de marché- Création d'entreprises sociales	<ul style="list-style-type: none">- Prise en charge individuelle et personnalisée des demandeurs d'emploi visant l'employabilité l'adaptabilité et l'accès au marché de l'emploi des personnes fragilisées- Accompagnement socio-pédagogique- Acquisition de compétences sociales- Mesures d'insertion et de formation spécifiques, éventuellement dans le cadre de la RSE- Créations d'entreprises sociales et soutien à leur professionnalisation	Personnes en état d'exclusion sociale : Handicapés, Toxicomanes, Jeunes délinquants, Détenus, SDF Réfugiés. Migrants

Axe prioritaire 2 : Augmentation de l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises

Objectifs spécifiques	Opérations	Actions	Cibles
Améliorer l'adaptation et la gestion	<ul style="list-style-type: none">- Analyses tendant à définir les profils des salariés de demain- Améliorer la capacité des pouvoirs	<ul style="list-style-type: none">- Etudes sectorielles et prévisionnelles de besoins en formation- Mise en place d'observatoires des	Acteurs sociaux



anticipative des changements économiques et structurels	publics de réagir de manière rapide et flexible aux besoins en matière de formation et de formation continue	métiers et des qualifications - Développement de nouvelles formes d'organisation et de bonnes pratiques des organismes publics en charge de la formation - Organisation de la concertation entre le monde économique et les organismes de formation - Formation de formateurs	
Adapter les compétences et connaissances des salariés aux besoins du marché du travail	- Adaptation constante des compétences et des connaissances des salariés aux besoins du marché du travail	- Maintien de l'employabilité par le biais de formations ou de reconversions	Salariés menacés de licenciement, touchés par des restructurations, travailleurs âgés
Soutenir des mécanismes innovants de transition de carrière	- Politique d'employment security pour compenser les pertes d'emploi dues à la globalisation par les opportunités d'emploi des restructurations	- Etablissement de bilans de compétences - Organisation de formations - Prise en charge plus individuelle	Salariés menacés de licenciement, touchés par des restructurations

Axe prioritaire 3 : Renforcer le capital humain

Objectifs spécifiques	Opérations	Actions	Cibles
Rapprocher les institutions d'enseignement supérieur, les	- Formation continue et spécialisation des salariés et des chefs d'entreprise dans les domaines de l'innovation et de la recherche	- Projets de formation continue à destination des salariés et des chefs d'entreprise dans les domaines de l'innovation et de la recherche	Entreprises Instituts d'enseignement



centres de recherche et les entreprises notamment dans les domaines de l'innovation et de la recherche	- Expérimentation de partenariats publics - privés pour la création d'emplois durables	- Partenariats publics – privés en faveur de l'emploi durable et de la compétitivité par l'innovation et la recherche	supérieur Centres de recherche
Moderniser l'organisation et les conditions de travail	- Amélioration de la qualité du travail - La RSE (Responsabilité sociale des entreprises) en faveur des travailleurs âgés, de la santé et de la sécurité au travail, de l'emploi des personnes handicapées, et de la lutte contre le chômage	- Projets de promotion et d'application de bonnes pratiques de la RSE - Projets de sensibilisation à la RSE des entreprises et du public	Entreprises Salariés Travailleurs âgés Handicapés
Actions des partenaires sociaux	- Mise en pratique de la législation sur les conventions de travail en matière d'organisation du temps de travail, de la politique de formation et de formation tout au long de la vie, de la lutte contre le chômage	- Projets innovant dans le cadre du dialogue social	Partenaires sociaux Chômeurs Salariés Travailleurs âgés



3.2. Définition des indicateurs de contexte, de ressources, de réalisation et de résultat

Les indicateurs correspondent aux objectifs spécifiques qui composent les priorités (axes). Ils permettent d'apprécier dans quelle mesure les priorités retenues par l'Etat membre sont atteintes.

Cependant en raison de l'informatisation du traitement statistique et de l'égalité de traitement, les informations de base que les promoteurs ont à fournir sont les mêmes.

Cette situation s'accorde bien avec le principe de proportionnalité en permettant de gérer un nombre relativement important de données sans représenter une charge trop lourde pour les bénéficiaires et pour le FSE (unicité de traitement).

Ceci permet de calculer les mêmes indicateurs dans les différents objectifs spécifiques ou sur l'ensemble du programme, ce qui est utile pour les données obligatoires de l'annexe XXIII à fournir au niveau des priorités (voir § 4.2.3.2 dont le détail des catégories A et B et des âges). C'est aussi utile pour prendre en compte des éléments qui concernent un objectif spécifique mais qui se réalisent aussi indirectement dans d'autres objectifs spécifiques : par exemple les femmes et les travailleurs âgés qui sont présents dans d'autres objectifs que celui dans lequel on les considère explicitement.

La source des données, utilisées pour les indicateurs, fait référence à des statistiques nationales pour les indicateurs de contexte, aux bases de données financières pour les indicateurs de ressources, aux bases de données « suivi » pour les indicateurs de réalisation et de résultat (voir § 4.2.3) ; il y a aussi les enquêtes réalisables par l'évaluation.

Il faut aussi noter qu'il y a une différence de nature entre les projets d'assistance à des usagers dont le profil participe à la spécificité des objectifs et les projets d'assistance aux systèmes et aux structures qui sont de nature plus qualitative. En ce qui concerne la spécificité de ces projets il sera aussi puisé dans les bases de données dites « rapport annuel » pour faire une synthèse des résultats obtenus.

Pour chaque objectif spécifique, la colonne « Indicateurs » concerne les futures données réelles et la colonne « Objectifs quantifiés », une estimation du nombre d'usagers et des pourcentages de résultats positifs les concernant, basée sur les résultats de la période de programmation 2000-2006. Les objectifs spécifiques à faible nombre sont ceux pour lesquels des



projets d'assistance aux systèmes et aux structures sont prévus qui peuvent potentiellement concerner de nombreux usagers à terme mais assez peu durant le projet lui-même.

Les objectifs quantifiés ci-dessous reflètent ce que l'Autorité de Gestion vise en termes de réalisation et de résultats.

Ces objectifs sont basés sur l'expérience de la période de programmation 2000-2006.

Il importe toutefois de signaler que l'Autorité de Gestion est tributaire des projets introduits en réponse à ses appels à candidatures. Le système de gestion luxembourgeois est basé sur un principe d'obligation de moyens et non de résultats.

Pour comprendre les indicateurs des objectifs spécifiques il faut se reporter aux actions et aux cibles qui sont décrites dans les tableaux précédents ceux-ci.

L'axe prioritaire 1 concerne l'amélioration de l'accès à l'emploi et l'inclusion durable dans le marché du travail pour des catégories spécifiques d'usagers. Les indicateurs de contexte concernent les taux d'emploi et le taux de chômage de longue durée de ces catégories. Les indicateurs de résultat mesurent en pourcentage la situation de ces catégories d'utilisateur sur le marché du travail à la fin du projet. Une enquête de l'évaluation peut aussi intervenir 6 mois ou un an après la fin des projets pour vérifier la situation de ces usagers sur le marché du travail.

Objectifs spécifiques Axe prioritaire 1	Nature de l'indicateur	Indicateurs	Objectifs quantifiés	Source
Augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés	Contexte	- Taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) - Taux d'emploi des femmes travailleurs âgés - Taux d'emploi des hommes travailleurs âgés - Taux de chômage de longue durée des travailleurs âgés		Statistique nationale idem idem



	Ressources	- Budget prévu et dépenses réalisées		Bases financières
	Réalisation	- Nombre d'usagers - Nombre d'usagers par âge, sexe, qualification, catégorie A ou B, pays de résidence - Si en chômage ou inactivité de plus d'un an - Nombre de personnel - Nombre d'heures de personnel - Volume horaire de l'offre par phase du parcours d'insertion (Orientation, Préparation socioprofessionnelle, Formation professionnelle continue, Mise à l'emploi) - Niveau de formation des usagers (ISCED) - Statut des usagers sur le marché de l'emploi - Taille de l'entreprise de l'utilisateur (catégorie B) - Volume horaire des usagers par phase du parcours d'insertion	1.030	Bases « Suivi » Idem Idem Idem Idem Idem Idem Idem Idem
	Résultat	- % des usagers avec une sortie positive dont : - % des usagers dont la situation à la sortie du projet est une embauche avec contrat de travail - % des usagers dont la situation à la sortie du projet est un stage professionnel - % des usagers dont la situation à la sortie du projet est une autre mesure d'emploi - % des usagers sortis prématurément sans motivation d'abandon - Mesure de la satisfaction des usagers après la fin du projet - Situation des usagers après la fin du projet	23 %	Idem Idem Idem Idem Enquête évaluation Idem



Augmenter le taux d'emploi des femmes	Contexte	<ul style="list-style-type: none">- Taux d'emploi des femmes/hommes- Taux de chômage de longue durée des femmes		Statistique nationale
	Ressources	<ul style="list-style-type: none">- Budget prévu et dépenses réalisées		Bases financières
	Réalisation	<ul style="list-style-type: none">- Nombre d'utilisateurs- Nombre d'utilisateurs par âge, sexe, qualification, catégorie A ou B, pays de résidence- Si en chômage ou inactivité de plus d'un an- Nombre de personnel- Nombre d'heures de personnel- Volume horaire de l'offre par phase du parcours d'insertion (Orientation, Préparation socioprofessionnelle, Formation professionnelle continue, Mise à l'emploi)- Niveau de formation des utilisateurs (ISCED)- Statut des utilisateurs sur le marché de l'emploi- Taille de l'entreprise de l'utilisateur (catégorie B)- Volume horaire des utilisateurs par phase du parcours d'insertion	1.360	Bases « Suivi » Idem Idem Idem Idem Idem Idem Idem Idem Idem
	Résultat	<ul style="list-style-type: none">- % des utilisateurs avec une sortie positive dont :<ul style="list-style-type: none">- % des utilisateurs dont la situation à la sortie du projet est une embauche avec contrat de travail- % des utilisateurs dont la situation à la sortie du projet est un stage professionnel- % des utilisateurs dont la situation à la sortie du projet est une autre mesure d'emploi- % des utilisateurs sortis prématurément sans motivation d'abandon	34 %	Bases « Suivi » Idem Idem Idem Idem



		- Mesure de la satisfaction des usagers après la fin du projet - Situation des usagers après la fin du projet		Enquête évaluation Idem
Faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail	Contexte	- Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) - Taux d'emploi des jeunes femmes - Taux d'emploi des jeunes hommes - Taux de chômage de longue durée des jeunes		Statistique nationale idem idem
	Ressources	- Budget prévu et dépenses réalisées		Bases financières
	Réalisation	- Nombre d'usagers - Nombre d'usagers par âge, sexe, qualification, catégorie A ou B, pays de résidence - Si en chômage ou inactivité de plus d'un an - Nombre de personnel - Nombre d'heures de personnel - Volume horaire de l'offre par phase du parcours d'insertion (Orientation, Préparation socioprofessionnelle, Formation professionnelle continue, Mise à l'emploi) - Niveau de formation des usagers (ISCED) - Statut des usagers sur le marché de l'emploi - Taille de l'entreprise de l'utilisateur (catégorie B) - Volume horaire des usagers par phase du parcours d'insertion	510	Bases « Suivi » Idem Idem Idem Idem Idem Idem Idem Idem
	Résultat	- % des usagers avec une sortie positive dont : - % des usagers dont la situation à la sortie du projet est une embauche avec contrat de travail - % des usagers dont la situation à la sortie du	38 %	Bases « Suivi » Idem Idem



		<p>projet est un stage professionnel</p> <ul style="list-style-type: none">- % des usagers dont la situation à la sortie du projet est une autre mesure d'emploi- % des usagers sortis prématurément sans motivation d'abandon- Mesure de la satisfaction des usagers après la fin du projet- Situation des usagers après la fin du projet		<p>Idem</p> <p>Idem</p> <p>Enquête évaluation</p> <p>Idem</p>
Activer les catégories de personnes très éloignées du marché du travail	Ressources	<ul style="list-style-type: none">- Budget prévu et dépenses réalisées	510	Bases financières
	Réalisation	<ul style="list-style-type: none">- Nombre d'usagers- Nombre d'usagers par âge, sexe, qualification, catégorie A ou B, pays de résidence- Si en chômage ou inactivité de plus d'un an- Nombre de personnel- Nombre d'heures de personnel- Volume horaire de l'offre par phase du parcours d'insertion (Orientation, Préparation socioprofessionnelle, Formation professionnelle continue, Mise à l'emploi)- Niveau de formation des usagers (ISCED)- Statut des usagers sur le marché de l'emploi- Taille de l'entreprise de l'utilisateur (catégorie B)- Volume horaire des usagers par phase du parcours d'insertion		Bases « Suivi »
	Résultat	<ul style="list-style-type: none">- % des usagers avec une sortie positive dont :- % des usagers dont la situation à la sortie du projet est une embauche avec contrat de travail- % des usagers dont la situation à la sortie du		65 %
				Idem



		projet est un stage professionnel - % des usagers dont la situation à la sortie du projet est une autre mesure d'emploi - % des usagers sortis prématurément sans motivation d'abandon - Mesure de la satisfaction des usagers après la fin du projet - Situation des usagers après la fin du projet		Idem Idem Enquête évaluation Idem
--	--	--	--	--

L'axe prioritaire 2 concerne globalement l'augmentation de l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises mais il est plus diversifié au niveau de ses objectifs spécifiques. L'adaptation et la gestion anticipative des changements économiques concernent des projets d'aide aux structures et aux systèmes qui renvoie à une approche plus qualitative ; il reste l'action de former des formateurs qui peut se mesurer par un nombre de formateur.

L'adaptation des compétences et des connaissances des salariés aux besoins du marché du travail concerne la formation et la conversion de salariés menacés de licenciement et on retrouve les indicateurs de résultat de la situation sur le marché d'emploi à la sortie du projet ou après la sortie du projet.

De même pour l'objectif « soutenir des mécanismes innovant de transition de carrière » qui procède d'un traitement plus personnalisé mais dont le résultat peut se mesurer par la situation sur le marché de l'emploi à la sortie du projet ou après la sortie du projet.

Objectifs spécifiques Axe prioritaire 2	Nature de l'indicateur	Indicateurs	Objectifs quantifiés	Source
Améliorer l'adaptation et la gestion anticipative des changements économiques et	Contexte	- Nombre de personnes ayant suivi une formation des entreprises participant à la loi sur la FPC		Statistiques nationales
	Ressources	- Budget prévu et dépenses réalisées		Bases financières



structurels	Réalisation	<ul style="list-style-type: none">- Nombre d'utilisateurs formateurs en FPC- Nombre de personnel- Nombre d'heures de personnel- Nombre de projets avec :<ul style="list-style-type: none">développement de nouvelles méthodesdéveloppement de nouveaux outilsdéveloppement de nouvelles structuresaccompagnement de structure- Nombre d'heures de manifestations en analyse de données, entretiens individuels, ateliers, groupe de discussion, conférences- Nombre de projets dont les partenaires sont des instituts de recherche, des instituts de formation, des partenaires sociaux, des administrations, des ONG	150	Bases « Suivi » Idem Idem Idem Idem Idem
	Résultat	<ul style="list-style-type: none">- % des utilisateurs avec une sortie positive- Les projets sur les structures ou les systèmes de cet objectif spécifique verront leurs résultats qualitatifs décrits dans la base de données rapport annuel	34 %	Bases « Suivi » Bases « Rapport annuel »
Adapter les compétences et les connaissances des salariés aux besoins du marché du travail	Ressources	<ul style="list-style-type: none">- Budget prévu et dépenses réalisées		Bases financières
	Réalisation	<ul style="list-style-type: none">- Nombre d'utilisateurs- Nombre d'utilisateurs par âge, sexe, qualification, catégorie A ou B, pays de résidence- Si en chômage ou inactivité de plus d'un an- Nombre de personnel- Nombre d'heures de personnel- Volume horaire de l'offre par phase du parcours d'insertion (Orientation, Préparation	12.820	Bases « Suivi » Idem Idem Idem Idem



	Résultat	<p>socioprofessionnelle, Formation professionnelle continue, Mise à l'emploi)</p> <ul style="list-style-type: none">- Niveau de formation des usagers (ISCED)- Statut des usagers sur le marché de l'emploi- Taille de l'entreprise de l'utilisateur (catégorie B)- Volume horaire des usagers par phase du parcours d'insertion <p>- % des usagers avec une sortie positive dont :</p> <ul style="list-style-type: none">- % des usagers dont la situation à la sortie du projet est une embauche avec contrat de travail- % des usagers dont la situation à la sortie du projet est un stage professionnel- % des usagers dont la situation à la sortie du projet est une autre mesure d'emploi- % des usagers sortis prématurément sans motivation d'abandon- Mesure de la satisfaction des usagers après la fin du projet- Situation des usagers après la fin du projet	34 %	<p>Idem Idem Idem Idem</p> <p>Bases « Suivi »</p> <p>Idem Idem Idem Idem</p> <p>Enquête évaluation</p> <p>Idem</p>
Soutenir des mécanismes innovants de transition de carrière	Ressources	<ul style="list-style-type: none">- Budget prévu et dépenses réalisées		Bases financières
	Réalisation	<ul style="list-style-type: none">- Nombre d'utilisateurs- Nombre d'utilisateurs par âge, sexe, qualification, catégorie A ou B, pays de résidence- Si en chômage ou inactivité de plus d'un an- Nombre de personnel- Nombre d'heures de personnel- Volume horaire de l'offre par phase du parcours d'insertion (Orientation, Préparation	4.000	<p>Bases « Suivi »</p> <p>Idem Idem Idem Idem</p>



	Résultat	<p>socioprofessionnelle, Formation professionnelle continue, Mise à l'emploi)</p> <ul style="list-style-type: none">- Niveau de formation des usagers (ISCED)- Statut des usagers sur le marché de l'emploi- Taille de l'entreprise de l'utilisateur (catégorie B)- Volume horaire des usagers par phase du parcours d'insertion <p>- % des usagers avec une sortie positive dont :</p> <ul style="list-style-type: none">- % des usagers dont la situation à la sortie du projet est une embauche avec contrat de travail- % des usagers dont la situation à la sortie du projet est un stage professionnel- % des usagers dont la situation à la sortie du projet est une autre mesure d'emploi- % des usagers sortis prématurément sans motivation d'abandon- Mesure de la satisfaction des usagers après la fin du projet- Situation des usagers après la fin du projet	34 %	<p>Idem Idem Idem Idem</p> <p>Bases « Suivi »</p> <p>Idem Idem Idem Idem</p> <p>Enquête évaluation</p> <p>Idem</p>
--	----------	---	------	--

L'axe 3 renforcer le capital humain est également diversifié.

L'objectif de rapprocher les institutions d'enseignement supérieur, les centres de recherche et les entreprises dans le domaine de l'innovation et de la recherche se traduit par de la formation continue à destination des chefs d'entreprise et des salariés mais aussi par des partenariats publics privés.

L'objectif de « moderniser l'organisation et les conditions de travail » est centré sur la Responsabilité sociale des entreprises et concerne plutôt des projets d'assistance aux structures et aux systèmes. De même pour l'objectif « Actions des partenaires sociaux »



Objectifs spécifiques Axe prioritaire 3	Nature de l'indicateur	Indicateurs	Objectifs quantifiés	Source
Rapprocher les institutions d'enseignement supérieur, les centres de recherche et les entreprises notamment dans les domaines de l'innovation et de la recherche	Contexte	- Nombre de personnes ayant suivi une formation des entreprises participant à la loi sur la FPC	2.000	Statistiques nationales
	Ressources	- Budget prévu et dépenses réalisées		Bases financières
	Réalisation	- Nombre d'utilisateurs - Estimation du nombre potentiel de personnes concernées par les projets sur les structures et les systèmes		Bases « Suivi » Idem
	Résultat	- % des utilisateurs avec une sortie positive - Les projets sur les structures ou les systèmes de cet objectif spécifique verront leurs résultats qualitatifs décrits dans la base de données rapport annuel		34 % Bases « Rapport annuel »
Moderniser l'organisation et les conditions de travail	Contexte	- Statistiques sur les interventions de l'Inspection du Travail des Mines sur la sécurité et la santé au travail	70	Statistiques nationales
	Ressources	- Budget prévu et dépenses réalisées		Bases financières
	Réalisation	- Estimation du nombre de personnes atteintes par la promotion ou l'application des bonnes pratiques de la Responsabilité sociale des entreprises dans le cadre des projets - Estimation du nombre d'entreprises		Bases « Suivi » Idem



	Résultat	<p>sensibilisées à la RSE dans le cadre du projet</p> <ul style="list-style-type: none">- Nombre de personnel- Nombre d'heures de personnel- Nombre de projets avec : développement de nouvelles méthodes développement de nouveaux outils développement de nouvelles structures accompagnement de structure- Nombre d'heures de manifestations en analyse de données, entretiens individuels, ateliers, groupe de discussion, conférences- Nombre de projets dont les partenaires sont des instituts de recherche, des instituts de formation, des partenaires sociaux, des administrations, des ONG <p>- % des usagers avec une sortie positive</p> <p>- Les projets sur les structures ou les systèmes de cet objectif spécifique verront leurs résultats qualitatifs décrits dans la base de données rapport annuel</p> <p>- Enquête de satisfaction des usagers</p>	NA	<p>Bases « Rapport annuel »</p> <p>Enquête évaluation</p>
Actions des partenaires sociaux	Ressources	<ul style="list-style-type: none">- Budget prévu et dépenses réalisées		Bases financières
	Réalisation	<ul style="list-style-type: none">- Estimation du nombre de personnes concernées par la mise en pratique de la législation dans le cadre des projets- Estimation du nombre d'entreprise ou organismes concernées par ces projets- Nombre de personnel- Nombre d'heures de personnel	70	<p>Bases « Suivi »</p> <p>Idem</p>



	Résultat	<ul style="list-style-type: none">- Nombre de projets avec :<ul style="list-style-type: none">développement de nouvelles méthodesdéveloppement de nouveaux outilsdéveloppement de nouvelles structuresaccompagnement de structure- Nombre d'heures de manifestations en analyse de données, entretiens individuels, ateliers, groupe de discussion, conférences- Nombre de projets dont les partenaires sont des instituts de recherche, des instituts de formation, des partenaires sociaux, des administrations, des ONG <ul style="list-style-type: none">- % des usagers avec une sortie positive- Les projets sur les structures ou les systèmes de cet objectif spécifique verront leurs résultats qualitatifs décrits dans la base de données rapport annuel	NA	Bases « Rapport annuel »
--	----------	--	----	--------------------------



3.3. Ventilation indicative par catégorie de dépenses des objectifs spécifiques du programme

	Objectif spécifique		Catégorie de dépenses
1.1.	Augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés	67	Mesures visant à encourager le vieillissement actif et la prolongation de la vie professionnelle
1.1.	Augmenter le taux d'emploi des femmes	69	Mesures visant à améliorer l'accès à l'emploi et à accroître la participation durable et la progression des femmes dans l'emploi pour réduire la ségrégation fondée sur le sexe sur le marché du travail, et mesures visant à concilier vie professionnelle et vie privée, notamment en facilitant l'accès aux services de garde des enfants et d'aide aux personnes dépendantes
1.2.	Faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail	73	Mesures visant à encourager la participation accrue à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, y compris par des actions visant à réduire l'abandon scolaire précoce et la ségrégation des personnes fondée sur le sexe ainsi que par l'amélioration de l'accès à l'éducation et à la formation initiale, professionnelles et supérieures et de leur qualité
1.3.	Activer les catégories de personnes très éloignées du marché du travail	71	Parcours d'insertion dans l'emploi et de retour sur le marché du travail pour les personnes défavorisées ; lutte contre la discrimination dans l'entrée et la progression sur le marché du travail, et actions visant à encourager l'acceptation de la diversité sur le lieu du travail
2.1.	Améliorer l'adaptation et la gestion anticipative des changements économiques et structurels	65	Modernisation et renforcement des institutions du marché du travail
2.2.	Adapter les compétences et connaissances des salariés aux besoins du marché du travail	72	Conception, adoption et mise en œuvre de réformes des systèmes d'éducation et de formation afin d'accroître l'employabilité, d'améliorer l'adaptation de l'éducation et de la formation initiales et professionnelles aux besoins du marché du travail et d'actualiser les aptitudes du personnel de formation dans l'objectif de favoriser l'innovation et une économie fondée sur la connaissance



2.3.	Soutenir des mécanismes innovants de transition de carrière	73	Mesures visant à encourager la participation accrue à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, y compris par des actions visant à réduire l'abandon scolaire précoce et la ségrégation des personnes fondée sur le sexe ainsi que par l'amélioration de l'accès à l'éducation et à la formation initiale, professionnelles et supérieures et de leur qualité
3.1.	Rapprocher les institutions d'enseignement supérieur, les centres de recherche et les entreprises notamment dans les domaines de l'innovation et de la recherche	74	Développement du potentiel humain dans le domaine de la recherche et de l'innovation, en particulier au moyen d'études postuniversitaires et de la formation des chercheurs, ainsi que par les activités en réseau entre les universités, les centres de recherche et les entreprises
3.2.	Moderniser l'organisation et les conditions de travail	66	Mise en œuvre de mesures actives et préventives sur le marché du travail
3.3.	Actions des partenaires sociaux	66	Mise en œuvre de mesures actives et préventives sur le marché du travail



3.4. Complémentarité du FSE avec les autres programmes opérationnels

Le Fonds Social Européen (FSE) est géré par le Ministère du Travail et de l'Emploi, le Fonds européen de Développement Régional (FEDER) est géré par le Ministère de l'Economie et le Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER) est géré par le Ministère de l'Agriculture, de la Viticulture et du Développement Rural.

Le Comité de concertation regroupant les autorités de gestion des fonds structurels au Luxembourg, dont le coordinateur est le FEDER s'est appliqué à définir les lignes de partage entre les différents fonds pour s'assurer de leur action complémentaire. Les tableaux ci-dessous, repris du CNRS, sont le résultat de cette démarche.

3.4.1. Complémentarité du FSE avec le FEDER

La ligne de partage entre le FSE et le FEDER est basée sur les domaines d'interventions.

Le FSE cofinance des projets visant à faciliter l'accès à l'emploi et l'inclusion durable dans le marché du travail, à adapter la capacité des travailleurs et à renforcer le capital humain. Les interventions des deux fonds sont complémentaires sur le plan stratégique. Le FEDER agit essentiellement sur l'offre d'emploi et ses déterminants et le FSE agit sur l'offre de travail et ses caractéristiques. Leurs interventions respectives se placent ainsi dans une même perspective d'amélioration de la compétitivité de l'économie et de recherche du plein emploi.

Il est entendu par ailleurs que sur le plan opérationnel, chaque fonds n'interviendra qu'au titre d'un seul programme opérationnel et qu'aucune dépense ne pourra bénéficier à la fois d'un cofinancement du FEDER et du FSE.

Enfin, le FEDER relatif à l'objectif « coopération territoriale » marque sa ligne de partage par le fait que les projets cofinancés sont transfrontaliers, voir transnationaux.

Un tableau, évoquant les lignes de partage et de délimitation entre les mesures des axes du FEDER et celles du FSE, a été établi par le Comité de concertation ci-dessous :



Les priorités	Lignes de partage entre FEDER et FSE
Axe prioritaire 1 : Contribuer à rendre le site luxembourgeois plus attractif pour les investissements (Volet FEDER)	
1. Améliorer les infrastructures de base en vue de la croissance économique et promouvoir de nouvelles activités économiques	Le FSE ne cofinance pas d'infrastructures et d'équipements, mais des actions portant sur les ressources humaines, démarche complémentaire au FEDER.
2. Renforcer les synergies entre protection environnementale et économie	Cette priorité ne concerne pas le FSE.
3. Promouvoir l'efficacité énergétique et les sources d'énergie renouvelables	Cette priorité pourrait intégrer une certaine complémentarité avec le FSE, notamment au niveau des formations. Le FSE développe des actions portant sur les ressources humaines, démarche complémentaire au FEDER.
Axe prioritaire 2 : Améliorer la connaissance et l'innovation, facteurs de croissance (Volet FEDER)	
1. Renforcer les investissements en Recherche & Développement technologique	Le FSE ne cofinance pas d'infrastructures et d'équipements, mais des actions portant sur les ressources humaines, démarche complémentaire au FEDER.
2. Faciliter l'innovation et encourager la création d'entreprises	Cette priorité est complémentaire avec le FSE, notamment au niveau des formations.
3. Promouvoir la société de l'information pour tous les acteurs économiques	Cette priorité est complémentaire avec le FSE, notamment au niveau des formations.
Axe prioritaire 3 : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité (Volet FSE)	
1. Améliorer l'accès à l'emploi et l'inclusion durable dans le marché du travail	Cette priorité ne concerne à priori pas le FEDER. Le FSE ne cofinance pas d'infrastructures ni d'équipements, mais des actions en faveur des ressources humaines, démarche complémentaire au FEDER.
2. Augmentation de l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises	Cette priorité ne concerne à priori pas le FEDER. Le FSE ne cofinance pas d'infrastructures ni d'équipements, mais des actions en faveur des ressources humaines, démarche complémentaire au FEDER.
3. Renforcer le capital humain	Cette priorité ne concerne à priori pas le FEDER. Le FSE ne cofinance pas d'infrastructures ni d'équipements, mais des actions en faveur des ressources humaines, démarche complémentaire au FEDER.



3.4.2. Complémentarité du FSE avec le FEADER

Les trois autorités de gestion, FEDER, FSE et FEADER ont convenu, au sein du comité de concertation, d'assurer la complémentarité de ces trois fonds au niveau de l'axe 3 «*Amélioration de la qualité de vie dans les zones rurales et encouragement de la diversification*» du Plan de Développement Rural (PDR) élaboré par le Ministère de l'Agriculture, de la Viticulture et du Développement Rural.

L'axe stratégique 3 FEADER comporte surtout des actions qui supposent une certaine complémentarité avec le FEDER, volet «*compétitivité régionale*» et vise principalement l'amélioration du cadre de vie dans les zones rurales et l'encouragement de la diversification. L'objectif est d'arriver à une diversification socio-économique et à une revitalisation socioculturelle des zones rurales et de leurs sociétés villageoises, tout en accomplissant l'objectif d'égalité des chances et de maintien des jeunes dans ces régions. Les axes stratégiques 1 et 2 du FEADER ne concernent pas directement le FEDER ou le FSE.

Le tableau ci-dessous, établi par le comité de concertation, détermine les lignes de partage entre le FEADER, le FEDER et le FSE au niveau des mesures des axes 1, 2 et 3 du FEADER :

Axe et mesure FEADER	Ligne de partage avec FEDER et FSE
Mesures de l'axe 1 du FEADER	D'une façon générale, si le bénéficiaire est un agriculteur ou une organisation à caractère agricole, le projet sera cofinancé par le FEADER.
<i>Mesure 1.1.1.</i> Formation professionnelle et actions d'information, y compris en ce qui concerne la diffusion des connaissances scientifiques et des pratiques novatrices, pour les personnes actives dans les secteurs agricole, alimentaire et forestier	Les actions de formation professionnelle cofinancées par le FEADER se limiteront aux personnes adultes intervenant dans les domaines liés à l'agriculture, à l'alimentation et à la sylviculture et donc le FSE ne s'en occupe pas.
<i>Mesure 1.2.3.</i> Accroissement de la valeur ajoutée des produits agricoles et sylvicoles	Pour ce qui est de l'industrie agro-alimentaire, le FEADER se limite exclusivement au premier stade de transformation des produits visés à l'annexe I du traité, à l'exclusion des produits de la pêche ainsi que des produits de la forêt, tandis que le FEDER pourrait intervenir après le premier stade de



	<p>transformation. Dans ce cas, les projets cofinancés par le FEDER devront obligatoirement avoir un caractère innovant.</p>
Mesures de l'axe 2 du FEADER	<p>D'une façon générale, si le bénéficiaire est un agriculteur ou une organisation à caractère agricole, le projet sera cofinancé par le FEADER.</p>
Mesures de l'axe 3 du FEADER	<p>D'une façon générale, il sera vérifié au niveau des instances responsables pour les différentes mesures (organismes d'intervention ou commission instituée en vertu de la réglementation nationale) si les projets répondent aux critères de sélection et s'ils ne sont pas présentés dans le cadre d'autres programmes communautaires et/ou nationaux. Pour ce faire, la commission prévue pour l'instruction des dossiers relatifs à l'axe 3 sera composée de représentants d'autres départements concernés par les différents projets.</p> <p>D'autre part, un responsable de chaque programme (FEDER et FSE) sera membre du Comité de suivi du FEADER et vice-versa. L'objectif est de pouvoir informer les différentes autorités de gestion sur d'éventuels interférences et changements ainsi que sur la réalisation de projets, résultats et objectifs spécifiques au cours de programmation.</p> <p>Le P.O. « compétitivité régionale et Emploi » exclut l'éligibilité de toute action à caractère purement agricole relevant directement du PDR. D'autre part, les ministères responsables viennent d'instaurer un comité de concertation FEDER-FSE-FEADER qui a notamment pour mission de coordonner l'exécution du programme.</p>
<i>Mesure 3.1.1.</i> Diversification vers des activités non agricoles	<p>Au vu de l'exiguïté du territoire du Grand-Duché de Luxembourg, il est prévu de soutenir un nombre limité d'actions (10-15) qui s'adressent exclusivement à des ménages agricoles. Etant donné que de telles actions restent tout de même proches de l'agriculture multifonctionnelle, elles relèvent plutôt du FEADER et sont</p>



	non-éligibles dans le FEDER.
<i>Mesure 3.1.2.</i> Aide à la création et au développement des micro-entreprises	Le « guichet unique » constituera le projet phare de cette mesure afin d'assurer une diversification du tissu économique. Un nombre limité de moyens financiers et de projets garantissent un développement équilibré des espaces ruraux. Cette mesure reste axée sur les micro-entreprises installées dans la région rurale. Le FEDER cofinance essentiellement des projets d'infrastructures, style : pépinière d'entreprise et/ou parc d'activités pour accueillir de jeunes entreprises innovantes. Il s'agit principalement d'entreprise travaillant dans des domaines de haute technologie industrielle. (Traitement de matériaux, bio-technologies, éco-technologies, TIC, etc...)
<i>Mesure 3.1.3.</i> Promotion des activités touristiques	Etant donné que cette mesure vise les petites infrastructures en milieu rural/niveau local/communal par le FEADER, une ligne de partage nette est établie par rapport à d'autres projets d'envergure plus importants relevant du FEDER « Coopération Territoriale ». Ainsi, d'une manière générale, les services et infrastructures plus importants, émanant d'une intervention publique au niveau régional/national, ne sont plus éligibles dans le cadre du FEADER et relèvent plutôt de la compétence du FEDER.
<i>Mesure 3.2.1.</i> Service de base pour l'économie et la population rurale	La mesure se limite aux services essentiels et de proximité au niveau local/communal des régions rurales. Les services et infrastructures plus importants, émanant d'une intervention publique au niveau régional/national, ne sont plus éligibles dans le cadre du FEADER et relèvent plutôt de la compétence du FEDER.
<i>Mesure 3.2.2.</i> Rénovation et développement des villages	La mesure vise prioritairement des projets de planification et/ou de mise en œuvre des concepts de développement en milieu rural et visant tous les acteurs des communes commettantes PDC. Leur démarche participative (bottom up) qui vise à préserver les typologies villageoise et rurale est coordonnée par le département



	développement rural et relève uniquement de la compétence du FEADER.
<i>Mesure 3.2.3.</i> Conservation et mise en valeur du patrimoine rural	Idem. Mesure 3.2.2. avec l'accent sur le patrimoine naturel des espaces ruraux.
<i>Mesure 3.3.1.</i> Formation et information des acteurs économiques dans les domaines couverts par l'axe 3	Pour cette mesure la ligne de partage FEADER&autres fonds découle de la délimitation des acteurs cibles. Les bénéficiaires FEDER se distinguent des bénéficiaires FEADER de par leur nature et sont principalement des PME innovantes, des entreprises industrielles et/ou des grappes technologiques (clusters). Le FSE intervient surtout au niveau des problèmes structurels du marché de travail.



4. Dispositions de mise en œuvre du programme

4.1. Désignation et fonctions des autorités

L'indépendance fonctionnelle entre les trois autorités désignées ci-après en application de l'article 59 du règlement général est garantie notamment par l'arrêté grand-ducal du 7 août 2004 portant constitution des Ministères.

4.1.1. Autorité de gestion : le Ministère du Travail et de l'Emploi

En application de l'article 59 du règlement (CE) N° 1083/2006 du Conseil du 11 juillet 2006 portant dispositions générales sur le Fonds européen de développement régional, le Fonds social européen et le Fonds de cohésion, et en conformité avec les dispositions de l'article 60 du même règlement, l'Etat luxembourgeois désigne le département Emploi du Ministère du Travail et de l'Emploi, 26, rue Zithe, L-2939 Luxembourg, Autorité de gestion du programme opérationnel du Fonds social européen.

Deux contrôleurs des fonds en provenance du FSE sont adjoints à l'Autorité de gestion. L'Autorité de gestion assurera un contrôle sur pièce et sur place de 100 % des dépenses déclarées à la Commission et ce en conformité avec les normes d'audit internationalement reconnues. Pour ce faire elle pourra avoir recours dans le cadre de son assistance technique à des auditeurs externes recrutés conformément à la loi du 20 juin 2003 sur les marchés publics. Une attention particulière sera portée à veiller à l'indépendance fonctionnelle nécessaire des organismes ainsi choisis. Ces auditeurs vont effectuer leurs contrôles conformément à la méthode établie par l'Autorité de gestion, méthode qui sera décrite en détail dans la section 4.2.4.

4.1.2. Autorité de certification : le Ministère des Finances

En application de l'article 59 du règlement général, et en conformité avec les dispositions de l'article 61 du même règlement ainsi qu'en conformité avec la loi du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat, l'Etat luxembourgeois désigne la Direction du contrôle financier Autorité de certification pour certifier les états des dépenses et les demandes de paiement avant leur envoi à la Commission.

L'article 24 de la loi susvisée confère en effet à cette entité la charge de contrôle de l'engagement et de l'ordonnancement de toutes les dépenses ainsi que du contrôle de la liquidation de toutes les recettes non fiscales relevant du ou des départements ministériels placés sous son contrôle. Elle a faculté d'exercer son contrôle sur pièces et pour autant que de besoin sur place. Le contrôle a notamment pour objet de constater la conformité de la dépense aux lois, règlements, conventions et décisions gouvernementales ou ministérielles afférentes, la régularité des pièces justificatives et l'exécution correcte des contrôles internes par l'administration (dont l'Autorité de gestion) et le respect des procédures.



La Direction du contrôle financier est fonctionnellement sous la tutelle du Ministère des Finances, 3, rue de la Congrégation, L-1352 Luxembourg. Les agents faisant fonction d'Autorité de certification sont ceux affectés au contrôle des départements Sécurité Sociale et Travail.

Il y a lieu de relever particulièrement qu'en application du deuxième paragraphe de l'article 87 de la loi du 8 juin 1999, le contrôleur financier ne peut recevoir aucune instruction relative à une ordonnance ou un engagement particulier. Son indépendance totale est partant garantie par la loi.

4.1.3. Autorité d'audit : le Ministère du Trésor et du Budget

En application de l'article 59 du règlement général et en conformité avec les dispositions de l'article 62 du même règlement, l'Etat luxembourgeois désigne l'Inspection générale des finances Autorité d'audit pour les interventions du Fonds Social Européen au Luxembourg. L'inspection générale des finances (IGF) est fonctionnellement sous la tutelle du Ministère du Trésor et du Budget, 2, rue de la Congrégation, L-1352 Luxembourg.

La loi modifiée du 10 mars 1969 portant institution d'une inspection générale des finances constitue le cadre juridique fondamental de l'IGF. L'article 7 de cette loi lui procure faculté de procéder à des contrôles sur pièces et autant que de besoin, sur place.

4.2. Description des procédures de mise en œuvre

Le filtre sous lequel il y a lieu de lire l'ensemble des procédures de mise en œuvre est celui de l'assurance de transparence et de traçabilité.

4.2.1. Procédures de sélection

Le Luxembourg opte pour deux modèles de sélection de projets à cofinancer par le Fonds Social Européen : d'une part, un appel à candidature public s'adressant à l'ensemble des bénéficiaires potentiels et, d'autre part, un marché public en conformité avec la loi du 30 juin 2003 sur les marchés publics, où l'Etat définit en application du présent programme opérationnel ses besoins notamment en services de l'emploi et de formation.

4.2.1.1. Appel à candidature public

Le principe à privilégier va rester l'appel public à candidatures à un rythme annuel, appel qui sera publié dans l'ensemble des organes de la presse écrite au Luxembourg. L'appel à candidature public sera précédé par une conférence de presse ministérielle afin de donner un appui médiatique certain à la publication en question.

Cette méthode permet de joindre tous les bénéficiaires potentiels générateurs de projets innovants pouvant servir de laboratoire d'idées afin de pouvoir



démontrer leur faculté de pérennisation éventuelle. Le succès du projet, après la phase de lancement sous cofinancement par le Fonds Social Européen, permettra au bénéficiaire d'en établir sa pertinence sur base des résultats obtenus. Il incombera dans la suite au bénéficiaire, le cas échéant en collaboration avec l'Etat, d'en assurer sa survie en dehors du FSE.

L'appel à candidature public garantit que les fonds en provenance du FSE sont un instrument financier de prédilection, en conformité avec le programme opérationnel, servant de catalyseur dans les politiques innovatrices de l'emploi au Luxembourg.

L'appel à candidature renvoie au site internet www.fse.lu qui permet à tout bénéficiaire potentiel de trouver toutes les informations requises en termes de réglementation en vigueur, des règles spécifiques nationales, du programme opérationnel, ainsi que celles relatives au dépôt de sa candidature. Il y trouvera notamment une fiche de candidature à remplir par le bénéficiaire.

Cette fiche de candidature contient au moins les rubriques suivantes :

- Identification du promoteur
- Nom de la personne de contact
- Intitulé de l'action
- Définition de l'axe et de la mesure dans le cadre duquel l'action est préconisée
- Diagnostic précis du problème qui est à la base de l'action
- Description concise de l'action
- Eléments novateurs
- Objectifs qualitatifs
- Objectifs quantitatifs
- Impact escompté de l'action proposée avec mis en évidence de l'effet « mainstreaming » escompté
- Aperçu sur la diffusion des résultats (publicité) et leur intégration dans les pratiques et/ou politiques
- Plan de travail sommaire
- Actions transnationales et interrégionales éventuelles prévues
- Description du dispositif mis en place en vue de garantir le respect des politiques communautaires horizontales notamment dans les domaines :
 - o Bonne gouvernance et partenariat
 - o Egalité entre les hommes et les femmes
 - o Accessibilité aux personnes handicapées
 - o Innovation
 - o Respect de l'environnement
 - o Développement local
 - o La législation sur les marchés publics
- Budget prévu pour le projet
- Plan de financement annuel en distinguant entre la quote-part publique nationale et la quote-part de l'intervention du FSE



Les bénéficiaires sont en outre informés qu'il est impératif, sous peine d'irrecevabilité de la demande de candidature, de faire accompagner la candidature d'une lettre d'intention émanant d'une instance publique nationale déclarant sa volonté de prendre en charge la contrepartie nationale publique du projet.

La transmission de la fiche de candidature se fait d'abord par voie électronique à l'adresse de l'Autorité de gestion. Sont à fournir en outre à la même adresse une copie papier avec une description détaillée et du projet et du budget.

L'absence d'une des deux formes de transmission équivaut non recevabilité de la demande pour vice de forme.

4.2.1.2. Fixation de critères de sélection

Les critères de sélection sont largement prédéfinis par la fiche de candidature remplie par le bénéficiaire.

Hormis les considérations purement formels (délai de remise, conformité des documents soumis, certificat de la contrepartie nationale publique etc.), le comité de sélection à caractère tripartite se basera dans ses décisions avant tout sur la cohérence stratégique du projet soumis aux lignes directrices définies par le programme opérationnel.

Il se basera en outre sur la pertinence des objectifs qualitatifs et quantitatifs proposés, du budget prévu et de la cohérence avec l'ensemble des politiques communautaires horizontales. Une attention particulière sera portée sur l'effet innovateur et les facultés de pérennisation du projet.

En présence de projets d'une valeur qualitative égale, préférence sera accordée à ceux garantissant une accessibilité pour personnes handicapées.

4.2.1.3. Comité de sélection à composition tripartite

Les décisions de rétention des projets soumis à cofinancement du FSE au Luxembourg sont prises par un comité de sélection à caractère tripartite composé de 6 membres.

Le gouvernement est représenté au comité de sélection par deux membres de l'Autorité de gestion. Viennent s'y ajouter deux représentants des syndicats du secteur privé représentatifs au niveau national, soit un représentant du LCGB et un représentant de l'OGB-L. Les employeurs sont représentés par deux membres en provenance de l'union des entreprises luxembourgeoises (UEL).

Le comité de sélection est présidé par un membre de l'Autorité de gestion. Le comité prend ses décisions à la majorité simple des personnes présentes. En cas de partage de voix, celle du président est prépondérante.



Dans le cadre d'un appel à candidature public l'ensemble des documents reçus par l'Autorité de gestion sont transmis au moins dix jours ouvrables avant la réunion du comité de sélection à ses membres.

Le comité peut aussi être consulté par voie écrite. Dans ce cas, la procédure se fera exclusivement par voie électronique. Les décisions interviendront dans le même délai de dix jours ouvrables à compter à partir de l'envoi des documents dont il s'agit. Passé le délai imparti, une absence de réponse équivaut accord.

Le comité de sélection peut prendre un règlement d'ordre interne.

Les décisions du comité de sélection, dans le contexte d'un appel à candidature public, sont transmises par lettre ministérielle au bénéficiaire. Dans ce même contexte, les discussions du comité de sélection sont aussi consignées dans la lettre ministérielle, qui est adressée en copie à ses membres en guise de rapport de réunion.

La consignation des décisions par lettre ministérielle ouvre toutes voies de recours aux bénéficiaires dans le contexte des procédures administratives contentieuses.

4.2.1.4. Le marché public

L'Etat va avoir recours, en dehors de la procédure privilégiée de l'appel à candidature public, à la procédure du marché public en vue de répondre notamment aux besoins non prévisibles des instances publiques en matière des politiques de l'emploi et de formation conformes au présent programme opérationnel. Ces politiques se doivent d'être subsidiaires aux mécanismes en place lors du lancement du marché public.

Le cahier des charges – qui reprendra obligatoirement la durée prévue de l'action – à la base du marché public à passer sera établi par les instances compétentes et transmis à l'Autorité de gestion qui se prononcera sur la recevabilité de la demande par rapport au programme opérationnel. Elle se prononcera aussi sur la faculté de pouvoir avoir recours le cas échéant et en stricte conformité avec les dispositions de la loi du 30 juin 2003 sur les marchés publics (en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2003) telle que publiée au Mémorial A n° 93 du 10 juillet 2003 ainsi que de ses deux règlements d'exécution, à la procédure prévue de sélection des candidats dans le contexte de procédures restreintes ou négociées.

A la fin de la procédure du marché public, et après concertation avec l'instance publique initiatrice du marché, l'Autorité de gestion décidera de la rétention de l'offre conformément à la loi susmentionnée. Sa décision sera transmise par lettre ministérielle à l'instance publique compétente pour l'exécution du marché. Cette dernière assumera aussi sa responsabilité de l'exécution vis-à-vis de l'Autorité de gestion.



4.2.2. Procédures d'exécution financière

Les procédures mises en place pour assurer la transparence de la mobilisation et de la circulation des flux financiers sont caractérisées par une séparation des différentes tâches intervenant lors de l'exécution de celles-ci, ainsi au niveau horizontal une séparation des pouvoirs existe entre l'Autorité de gestion et l'Autorité de certification. A ceci vient encore s'ajouter le fait que toutes les procédures doivent, outre les règles communautaires, respecter les dispositions de la loi du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat, alors que la gestion des flux financiers en provenance du FSE s'effectue par le budget pour ordre de l'Etat luxembourgeois.

L'ensemble des flux financiers est expressément soumis à l'existence de dépenses éligibles payées par les bénéficiaires, hormis le versement d'une première avance en tant que fonds de roulement. L'Autorité de gestion s'assure par ses différents systèmes en place (cf. 4.2.2.2.) que les dépenses payées des bénéficiaires sont justifiées par des factures acquittées ou des pièces comptables de valeur probante équivalente conformément à l'article 78 du règlement général. Elle s'assure par le même biais que les dépenses répondent aux critères d'éligibilités définies par l'article 56 du règlement général et par l'article 11 du règlement (CE) N°1081/2006 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n° 1784/1999.

4.2.2.1. Etablissement d'une demande de paiement

La réception de deniers en provenance du Fonds Social Européen est soumise à l'introduction préalable d'une demande de paiement, regroupant les dépenses éligibles payées par les bénéficiaires, auprès des services compétents de la Commission européenne.

L'Autorité de gestion impose (moyennant convention à signer entre le bénéficiaire et le Ministre du Travail et de l'Emploi) aux bénéficiaires de tenir une comptabilité analytique pour la gestion des projets soumis à cofinancement du FSE. Le bénéficiaire s'engage ainsi à tenir une comptabilité à part, de préférence une comptabilité analytique par projet, reprenant uniquement les frais et les recettes en relation avec le financement de l'action.

Pour ce faire il distingue dans sa comptabilité à part chaque projet qui est cofinancé par le Fonds Social Européen. Les modalités de commande et d'utilisation des biens ou services tout comme les critères d'éligibilité des dépenses sont définis dans un guide de l'utilisateur qui fait partie intégrante de la convention. Ce guide de l'utilisateur est en outre publié sur le site internet www.fse.lu et peut être amendé sur base de nouvelles exigences communautaires ou nationales. Les amendements sont d'application à partir de la date de leur publication.



En exécution de ce qui précède, l'assistance technique des projets FSE au sein du Ministère du Travail et de l'Emploi installe notamment une base de données financière auprès des bénéficiaires.

Cette base de données doit impérativement être utilisée par les bénéficiaires pour enregistrer toutes les écritures et opérations relatives à leur projet avant leur envoi par voie électronique à l'Autorité de gestion.

Ce système informatique est donc un système décentralisé dans lequel chaque bénéficiaire cumule dans son fichier la totalité des données qui le concernent. Ces mêmes données sont validées et centralisées par l'Assistance technique dans une base de données centralisée. Les données sont cumulatives et les données antérieures sont systématiquement vérifiées. L'Assistance technique sous la tutelle exclusive de l'Autorité de gestion, n'effectue aucune entrée manuelle dans les bases de données des bénéficiaires.

L'Autorité de gestion, assistée par l'Assistance technique, procède par extraction informatique de toutes les écritures comptables de chaque bénéficiaire, de manière à disposer d'une faculté de retracer à tout moment, l'ensemble des dépenses éligibles payées pour chaque bénéficiaire et pour chaque projet pris individuellement.

S'agissant du transfert des demandes de paiements intermédiaires et finals, l'Autorité de gestion reçoit par e-mail l'ensemble des données requises permettant à l'Autorité de certification de soumettre les demandes respectives à la Commission européenne.

Après avoir extrait toutes les informations nécessaires à l'établissement d'une demande de paiement, l'Assistance technique procède à un contrôle quant au respect des points administratifs formels et prépare les états des dépenses par axe prioritaire et les demandes de paiement à l'attention de l'Autorité de certification. Ce dernier est transmis pour approbation à cette dernière, qui effectue ses missions en stricte conformité avec les dispositions de l'article 61 du règlement général. L'assistance technique assiste aussi l'Autorité de certification notamment en relation avec la nécessité de tenir une comptabilité informatisée des dépenses déclarées à la Commission et la tenue d'une comptabilité des montants à recouvrer.

Les données chiffrées sont saisies électroniquement via le système SFC (Structural Funds Common system).

En conformité avec l'article 78 du règlement général la demande de paiement est introduite par l'Autorité de certification auprès de la Commission européenne.

Après acceptation de la demande, la Commission européenne procédera au versement de la quote-part communautaire des dépenses éligibles payées sur un compte courant spécial auprès de la Trésorerie de l'Etat. Cette



transaction une fois effectuée, l'Autorité de gestion se chargera de suite de la distribution de cette participation aux bénéficiaires concernés.

4.2.2.2. Circulation et documentation des flux financiers

Chaque année est inscrite dans le budget de l'Etat, dans la rubrique « Budget des recettes pour ordre », une prévision de recette en provenance du Fonds Social Européen. Le « Budget des recettes pour ordre » trouve son corollaire dans le « Budget des dépenses pour ordre ».

En effet, les sommes créditées au budget des recettes pour ordre sont ordonnancées au profit des ayants droit et par conséquent débitées au budget des dépenses pour ordre. L'article 78, paragraphe (3) de la loi du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat précise que les dépenses pour ordre ne peuvent pas dépasser le montant des recettes correspondantes.

La Trésorerie de l'Etat, sous tutelle du Ministère du Trésor et du Budget, gère un compte spécial destiné spécialement à regrouper toutes les opérations financières relatives au Fonds Social Européen.

Dès réception du montant correspondant à la contrepartie communautaire d'une demande de paiement introduite sur ce compte spécial, l'Autorité de gestion est immédiatement informée de cette transaction via envoi d'une copie de l'extrait bancaire correspondant par la Trésorerie de l'Etat.

L'Autorité de gestion, après avoir contrôlé ensemble avec l'Assistance technique et le cas échéant l'Autorité de certification l'exactitude et la correspondance du montant par rapport à la demande de paiement respective, procède à la proposition d'engagement du montant réceptionné.

La proposition d'engagement correspond à une réservation de crédit, cette réservation ne peut se faire que s'il existe dans le budget de l'Etat un article dont le libellé correspond au type de dépense à faire. Cet article correspond donc en l'occurrence à la prévision de recette en provenance du Fonds Social Européen. La proposition d'engagement est effectuée par l'ordonnateur.

Les ministres compétents remplissent, en principe seuls, chacun dans son département, la compétence d'ordonnateur. Cependant la compétence d'ordonnateur peut être déléguée par le Ministre à des fonctionnaires spécialement désignées de son département.

L'Autorité de gestion n'a pas recours à des propositions d'engagement individuelles pour chaque versement de la part de la Commission européenne correspondant à une demande spécifique, mais cumule ces différents versements sur une proposition unique, qui regroupera par la suite l'intégralité des versements reçus pour une période de programmation déterminée. Cette procédure est à chaque fois avisée par la Direction du



contrôle financier qui exécute les différents contrôles prévus par la loi du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat.

L'Autorité de gestion dispose en outre d'un module informatique, complémentaire à la base de données financière centralisée, lui permettant d'analyser cumulativement ou individuellement la situation financière des bénéficiaires. Ce module est mis à jour systématiquement, notamment par l'introduction des données relatives aux demandes de paiement, et renseigne clairement les sommes qui sont encore dues aux bénéficiaires. A chaque réception d'un nouveau versement relatif à une demande de paiement, l'Autorité de gestion procède à cette analyse et établit un listing des sommes à distribuer aux différents bénéficiaires.

Ces sommes à distribuer constituent des dépenses à charge du budget de l'Etat et avant de pouvoir procéder au versement, les dépenses doivent être liquidées et ordonnancées par l'ordonnateur.

La liquidation d'une dépense est l'acte par lequel l'ordonnateur vérifie et certifie l'existence des droits du créancier, la réalité et le montant de la créance ainsi que sa date d'exigibilité. Cette certification est consignée dans un arrêté ministériel.

L'ordonnancement d'une dépense est l'acte par lequel l'ordonnateur donne par l'émission d'un ordre de paiement à la Trésorerie de l'Etat, l'ordre de payer une dépense dont il a effectué la liquidation. L'ordonnancement est généralement effectué directement par l'Autorité de gestion par voie de délégation de la compétence d'ordonnateur.

Avant d'être transmis à la Trésorerie de l'Etat, les ordres de paiement sont avisés par la Direction du contrôle financier, qui fait aussi fonction d'Autorité de certification selon les dispositions de l'article 59 et 61 du règlement général et qui exécute les différents contrôles prévus par la loi du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat, notamment en ce qui concerne la disponibilité des crédits et l'exactitude de l'imputation budgétaire et comptable.

Les propositions d'engagement ainsi que les ordres de paiement sont créés et enregistrés dans le système comptable étatique SAP, qui est géré par la Trésorerie de l'Etat. Ces documents existent dans le système SAP sous format électronique et sont envoyés, après avoir été avisés par la Direction du contrôle financier (et Autorité de certification), à la Trésorerie de l'Etat afin que celle-ci puisse intégrer ces données dans sa propre comptabilité.

Il s'ensuit que les opérations impliquant des fonds communautaires et toutes les dépenses et les recettes relatives à un programme sont distinctement identifiables dans le système comptable de la Trésorerie de l'Etat.



Le système SAP permet entre autre une consultation par fonds et par numéro fournisseur (chaque bénéficiaire se voit attribuer un numéro spécial), donnant ainsi un aperçu à jour de la situation financière.

4.2.2.3. Regroupement de l'ensemble des informations dans un module informatique

Le module informatique en question regroupe toutes les informations relatives aux flux financiers existant entre la Commission européenne, l'Etat membre et les bénéficiaires. Il est mis à jour systématiquement et toutes les données chiffrées relatives à des transactions financières y sont introduites.

Le module a été développé dans le souci de regrouper les informations relatives à la circulation des deniers communautaires dans une base centrale, diminuant ainsi le risque d'erreurs matérielles et assurant la plus grande transparence possible. Le module est complémentaire à la base de données financière centralisée étant donné qu'il est partiellement alimenté par des informations provenant de cette dernière via des échanges de fichiers. Ainsi l'Autorité de gestion peut établir à tout moment la situation financière actuelle des bénéficiaires.

Tous les mouvements financiers relatifs au Fonds Social Européen transitent obligatoirement par le compte courant propre à ce fonds, qui est géré par la Trésorerie de l'Etat. Les extraits bancaires y relatifs fournissent donc une preuve probante de la réalité de ces mouvements. Les copies des extraits bancaires, envoyées par la Trésorerie de l'Etat à l'Autorité de gestion, constituent les informations clefs de cette base.

Les ordres de paiement constituent les documents officiels relatifs aux versements aux bénéficiaires. Ils sont archivés auprès de l'Autorité de gestion de même que les copies des extraits bancaires relatifs au compte courant propre au Fonds Social Européen. Les copies de ces extraits bancaires constituent donc le corollaire aux ordres de paiements, étant donné qu'ils prouvent que les versements ont effectivement eu lieu. De plus, une consultation via le système SAP permet de prouver que les montants en question ont été effectivement débités de la proposition d'engagement et permet aussi d'afficher la totalité des versements en provenance d'un fonds spécifique à un bénéficiaire précis.

Lors de contrôles sur pièce et sur place effectués par ou pour compte de l'Autorité de gestion, les paiements envers le bénéficiaire faisant l'objet d'un tel contrôle sont suspendus pour la durée de ce contrôle et ceci jusqu'à l'acceptation contradictoire du rapport d'audit définitif émis par l'Autorité de gestion.

Au cas où des non-éligibilités auraient été détectées lors de ce contrôle sur pièce et sur place, les paiements resteront bloqués jusqu'au moment où le bénéficiaire aura procédé à la restitution des sommes indûment touchées.



Cette manière de procéder a l'avantage de fournir à l'Autorité de certification en application notamment du point d) de l'article 61 du règlement général la situation financière rectifiée du bénéficiaire, vu que les éventuelles non-éligibilités soulevées ainsi que les remboursements qui s'en suivent seront directement introduits dans la base de données financière centralisée et par conséquent aussi dans le module complémentaire.

La base de données financière centralisée est dotée d'un mécanisme qui tient compte des budgets effectifs alloués aux différents projets des bénéficiaires et limite les dépenses à prendre en considération pour l'établissement des demandes de paiement à ce seuil. Ce mécanisme évite ainsi, dans le cas d'un éventuel dépassement budgétaire, que les projets bénéficieraient d'un sur-financement en provenance du Fonds Social Européen.

La consignation des décisions par lettre ministérielle ouvre toutes voies de recours aux bénéficiaires dans le contexte des procédures administratives contentieuses.

4.2.3. Procédures de suivi qualitatif

Le système de suivi et d'évaluation repose essentiellement sur la collecte des informations fournies par les bénéficiaires, mais également sur les enquêtes réalisées par l'évaluation auprès des bénéficiaires et des usagers et, pour les données contextuelles, sur les statistiques nationales.

L'Autorité de gestion, l'évaluation et le Comité de suivi doivent pouvoir s'assurer de la bonne exécution des projets sur la base de données fiables, telles que celles qui sont contenues dans le rapport annuel d'exécution.

Pour décrire le système, il est plus facile de partir du fonctionnement opérationnel, qui constitue l'architecture du système avant de passer au contenu.

4.2.3.1. Fonctionnement opérationnel

Pour assurer une bonne qualité du système de suivi, il faut que les bénéficiaires qui sont les acteurs principaux et les fournisseurs des données sur les projets, comprennent comment utiliser le système. C'est la fonction du guide utilisateur disponible en permanence sur le site www.fse.lu et qui décrit dans son détail le fonctionnement et le contenu des différentes bases de données qui constituent le système de suivi et d'évaluation. L'assistance technique invite en outre tout nouveau bénéficiaire à une séance de formation. Elle se tient à disposition des bénéficiaires en bilatéral si des problèmes d'implémentation survenaient.

Le guide de l'utilisateur contient en outre :



- un guide administratif qui précise les priorités et les classifications dans lesquelles se situent les projets ainsi que les contraintes administratives à respecter par les bénéficiaires
- un guide financier qui détaille l'éligibilité ou la non éligibilité des dépenses résultant de la législation communautaire et luxembourgeoise
- un guide pour la base de données « suivi » qui contient les données prévisionnelles et réelles des projets
- un guide de la base de données budgétaire et comptable qui produit les demandes de paiement sur la base des écritures comptables du bénéficiaire.

La base de données « suivi » élaborée en collaboration avec les évaluateurs de la période de programmation 2000-2006 comporte des données prévisionnelles et des données réelles sur l'offre du projet en termes de parcours d'insertion et sur le profil du groupe cible des usagers.

Le bénéficiaire définit lui-même ses activités (phases) et ses données se présentent naturellement comme il les gère dans sa propre organisation. Il a seulement à préciser leur nature en termes de parcours d'insertion.

Pour les projets « actions d'assistance aux usagers » un système garantissant la confidentialité des données permet de conserver l'anonymat tout en répertoriant les usagers et les données utiles à l'analyse. Il s'agit de l'âge, du sexe, de la nationalité, du pays de résidence, du statut de l'utilisateur sur le marché de l'emploi, de son niveau scolaire et de sa situation à la sortie du projet

La fréquence trimestrielle des dates administratives des demandes de données « suivi » suit celle des demandes de paiement.

Une batterie de tests informatiques effectués par l'assistance technique conduit à un diagnostic individualisé des erreurs des données saisies proposées en correction aux bénéficiaires. Ce processus de feedback conduit à une amélioration sensible des indicateurs de qualité des données.

La centralisation des données des projets permet de générer les indicateurs de suivi, par projet et par mesure, qui sont utilisés pour l'analyse des résultats dans le rapport d'exécution annuel.

Une base de données dite « rapport annuel » rassemble les informations qualitatives des bénéficiaires sur leurs projets pour compléter le rapport annuel. Elles incluent des informations sur les politiques horizontales communautaires.

4.2.3.2. Contenu du système de suivi qualitatif et d'évaluation

Les données et les indicateurs du suivi des réalisations concernent deux type d'action éligibles, les actions d'assistance aux systèmes et aux structures et les action d'assistance aux personnes. Elles sont complétées par des données qui concernent le bénéficiaire.



Sinon les indicateurs concernent les projets et plus spécifiquement les usagers.

Une partie des données projet est prévisionnelle au début du projet, ce qui permet de comparer ces objectifs aux réalisations.

La liste suivante des données disponibles permet de construire les indicateurs et les données par priorité de l'annexe XXIII :

Indicateurs Bénéficiaire

Promoteur
Statut du promoteur
Type d'organisation
Forme juridique

Actions d'assistance aux systèmes et aux structures

Indicateurs Projet

Projet
Description du projet
Début du projet
Fin du projet

Indicateurs projet en prévisionnel et en réalisé

Nombre prévu de bénéficiaires ultimes
% de femmes
Croisement des critères suivants avec hommes/femmes :
% d'usagers de moins de 25 ans
% d'usagers de 25 à 30 ans
% d'usagers de 31 à 45 ans
% d'usagers de 46 à 54 ans
% d'usagers de 55 à 64 ans
% d'usagers par niveaux de formation ISCED
% d'usagers de catégorie A (Chômeur, demandeur d'emploi, personne en mesure active de l'ADEM, bénéficiaire du RMG, personne rentrante, élève, étudiant, demandeur d'asile, réfugié)
% d'usagers de catégorie B (Salariés, employeurs, indépendants, apprentis)
% d'usagers en chômage ou inactivité depuis plus de 12 mois

Nombre de personnel (interne et externe) administratif et pédagogique dont FPC et ETP

Nombre d'heures en personnel administratif et pédagogique dont FPC et ETP

Objet opérationnel : Développement de nouvelles méthodes

Objet opérationnel : Développement de nouveaux outils

Objet opérationnel : Développement de nouvelles structures

Objet opérationnel : Accompagnement de structures

Manifestations en nombre d'heures : Analyse de données

Manifestations en nombre d'heures : Entretiens individuels

Manifestations en nombre d'heures : Ateliers, groupes de discussions, conférence

Manifestations en nombre d'heures : Autres



Partenaires : Instituts de recherche
Partenaires : Instituts de formation
Partenaires : Partenaires sociaux
Partenaires : Administrations
Partenaires : O.N.G.
Partenaires : Autres

Actions d'assistance aux usagers

Indicateurs Projet

Projet
Description du projet
Typologie du projet
Début du projet
Fin du projet

Indicateurs projet en prévisionnel et en réalisé

Parcours FSE :

Nombre d'heures d'orientation-conseil
Nombre d'heures de préparation socio-professionnelle
Nombre d'heures de formation professionnelle continue
Nombre d'heures de mise à l'emploi

Nombre d'utilisateurs en orientation-conseil
Nombre d'utilisateurs en préparation socio-professionnelle
Nombre d'utilisateurs en formation professionnelle continue
Nombre d'utilisateurs en mise à l'emploi
Nombre de personnel (interne et externe) administratif et pédagogique dont FPC et ETP
Nombre d'heures en personnel administratif et pédagogique dont FPC et ETP

Groupes cibles :

Nombre global d'utilisateurs
% de femmes
Croisement des critères suivants avec hommes/femmes :
% d'utilisateurs de moins de 25 ans
% d'utilisateurs de 25 à 30 ans
% d'utilisateurs de 31 à 45 ans
% d'utilisateurs de 46 à 54 ans
% d'utilisateurs de 55 à 64 ans
% d'utilisateurs par niveaux de formation
% d'utilisateurs de catégorie A (Chômeur, demandeur d'emploi, personne en mesure active de l'ADEM, bénéficiaire du RMG, personne rentrante, élève, étudiant, demandeur d'asile, réfugié)
% d'utilisateurs de catégorie B (Salariés, employeurs, indépendants, apprentis)
% d'utilisateurs en chômage ou inactivité depuis plus de 12 mois

% d'utilisateurs minorités, migrants, handicapés, autres personnes discriminées

Nombre de personnel (interne et externe) administratif et pédagogique



Nombre d'heures en personnel administratif

Entreprises cibles pour les usagers de catégorie B :

% d'entreprise avec un effectif de moins de 25 personnes

% d'entreprise avec un effectif de 25 à 50 personnes

% d'entreprise avec un effectif de 51 à 150 personnes

% d'entreprise avec un effectif de 151 à 500 personnes

% d'entreprise avec un effectif de plus de 500 personnes

Indicateurs usager

Nombre d'usagers sortis selon le plan prévu :

avec une initiation professionnelle qualifiante,

avec une initiation professionnelle non qualifiante,

sans suivi

suivie d'une autre mesure de l'Adem

suivie d'une autre mesure d'emploi SNAS

suivie d'une autre mesure d'emploi

suivie d'un stage professionnel

suivie d'une embauche avec contrat de travail

avec une formation continue qualifiante

avec une formation continue non qualifiante

sans suivi

réussie

non-réussie

Nombre d'usagers sortis prématurément :

pour embauche avec contrat de travail

pour entrer dans une autre mesure d'emploi

abandon non motivé

De plus le contenu de la base de données qualitative « rapport annuel » est le suivant :

Historique

Problèmes rencontrés et solutions apportées :

Liés à la satisfaction des usagers

Problèmes de réalisation

Problèmes financiers

Difficultés administratives

Liés à l'alimentation des banques de données

Résultats obtenus en cas d'assistance aux personnes

En cas d'assistance aux systèmes

Les politiques communautaires horizontales

Égalité des chances



Développement durable
Développement local
Société de l'information

Transnationalité

4.2.3.3. Le guide administratif et financier

Pour assurer, dès le départ le bon fonctionnement et déroulement des projets, les modalités de commande et d'utilisation des biens ou services, tout comme les critères d'éligibilité des dépenses sont définis dans un guide administratif et financier qui est publié sur le site Internet www.fse.lu. Le guide en question comprend une section administrative, une section financière et une section réservée à la base de données des indicateurs et la base de données financière, base de données créée par voie de règlement grand-ducal.

Le guide de l'utilisateur avec ses trois sections est basé sur la réglementation communautaire en vigueur et sur les spécificités nationales.

Le guide d'utilisateur avec son volet administratif et financier constitue un outil technique unique et indispensable à tout contrôle.

Des questions généralement quelconques dans l'exécution des projets tout comme dans la concrétisation des règles du guide de l'utilisateur peuvent être adressées à tout moment par écrit à l'Autorité de gestion qui tâchera de fournir les réponses demandées dans les plus brefs délais.

Le guide de l'utilisateur fait en outre partie intégrante de la convention signée entre l'Autorité de gestion et les bénéficiaires. Les bénéficiaires fournissent en outre déjà lors de la remise du projet au comité de sélection à caractère tripartite un certificat attestant l'acceptation et la compréhension des stipulations du guide de l'utilisateur.

4.2.4. Procédures de contrôle

Le département Emploi du Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE), qui fait fonction d'Autorité de gestion pour l'ensemble des interventions du FSE pour le Grand-Duché de Luxembourg s'engage à assurer un contrôle à 100% sur pièces et sur place des dépenses payées et des recettes générées par les projets FSE.

Pour satisfaire les besoins lors d'une mission de contrôle un module complémentaire à la base de données centralisée a été développé. En effet, ce module de contrôle est alimenté systématiquement, par simple échange de fichier, avec les nouvelles données intégrées dans la base centrale. Il donne donc, à tout moment, un aperçu à jour de la situation financière des différents bénéficiaires.



Outre les informations relatives aux dépenses et recettes, le module renseigne aussi le cumul des paiements en provenance du FSE dont le bénéficiaire a déjà bénéficié. Il permet de regrouper par année et par projet les différents éléments constitutifs.

Un défi majeur lors de la conception du module a été le souci de développer un outil permettant une plus grande automatisation et flexibilité lors de la saisie des informations collectées pendant une mission de contrôle et réduisant par conséquent considérablement le risque d'erreur lié par exemple à des fautes de frappe ou à des mauvaises manipulations informatiques. Un nombre important de garde-fous a été installé et les seuls champs accessibles pour la saisie sont l'éligibilité de la dépense/recette (oui, non ou partiel), le commentaire y relatif et le cas échéant le montant du débit/crédit partiellement éligible.

Dès lors, le module permet de visualiser les données relatives à un projet par différentes clés de tri. Ces clés de tri ont été conçues en fonction des systèmes de classement de factures les plus utilisés auprès des bénéficiaires (par compte, par date, ...).

Des tableaux informatifs, qui accompagneront par la suite les rapports de contrôle, sont créés automatiquement par le module de contrôle et aboutissent ainsi à une présentation transparente, uniforme et identique pour tous les bénéficiaires nonobstant la taille du projet soumis au contrôle. Ces tableaux renseignent notamment la répartition des dépenses (non) éligibles par comptes/écritures, le taux des dépenses effectuées par rapport au budget alloué, le taux d'éligibilité par rapport aux demandes de paiement introduites.

Les responsables nationaux garantissent que toute autorité de contrôle nationale ou communautaire pourra effectuer, et ce à tout moment, des contrôles sur place et/ou sur pièce.

4.2.4.1. Périodicité des contrôles

La procédure de contrôle est entamée au plus tard à la clôture d'un projet et un contrôle annuel est envisagé pour les projets se déroulant sur plusieurs années. La fréquence élevée des contrôles permet ainsi à l'Autorité de gestion d'avoir un bon aperçu de la gestion financière des projets et de déceler d'éventuels problèmes en cours de route et ceci surtout dans le souci d'éviter que les effets d'une mauvaise gestion financière ne se cumulent et ne se répercutent sur une période de plusieurs années.

L'Autorité de gestion a à sa disposition deux contrôleurs internes pour effectuer les contrôles sur pièces et sur place.

Cependant pour le contrôle de certains projets gérés par des bénéficiaires de taille importante (p.ex. les chambres professionnelles) et ayant une structure administrative vaste ainsi qu'une comptabilité relativement complexe, il est



fait appel à des cabinets d'audit externes ayant des ressources humaines plus importantes que le Ministère.

Afin d'éviter des conflits d'intérêts d'ordre quelconque, les instances publiques, porteurs de projets, sont également contrôlées par ces cabinets d'audit externes.

En vue d'assurer un traitement égalitaire de tous les bénéficiaires, les contrôles effectués par des audits externes sont régis conformément aux dispositions du chapitre 4.1.1. du programme opérationnel. Généralement les auditeurs fourniront le résultat de leur mission à l'Autorité de gestion et cette dernière lancera les procédures décrites ci-dessous.

4.2.4.2. Déroulement des contrôles

Le contrôle s'effectue en deux phases :

Dans la première phase, une lettre annonçant le contrôle est envoyé au bénéficiaire final. Dans cette même lettre, l'Autorité de gestion demande au bénéficiaire final de lui envoyer, endéans un délai de 10 jours ouvrables, les documents suivants :

- les statuts de l'entité juridique
- les rapports des Assemblées Générales des années soumises au contrôle
- le rapport des réviseurs d'entreprise
- les bilans et comptes profits et pertes pour les années en question adoptés par l'assemblée générale
- la balance et le grand-livre relatifs à la comptabilité générale se rapportant aux bilans et comptes de profits et pertes
- la balance et le grand-livre analytique reprenant toutes les charges et revenus en relation avec le projet FSE, imbriqués dans la comptabilité générale et partant aux bilans et comptes de profits et pertes y relatifs
- le cas échéant, un document expliquant en détail les éventuelles différences entre les demandes de paiement introduites et le grand-livre analytique reprenant toutes les charges et revenus en relation avec le projet FSE

Les documents ainsi obtenus, permettront à l'Autorité de gestion d'effectuer le contrôle de premier niveau.

Sur base des demandes de paiement du bénéficiaire et des avances versées à celui-ci, l'Autorité de gestion vérifie le solde y correspondant par rapport au bilan et aux comptes de profits et pertes.

La prochaine étape est le contrôle des balances et des grands livres analytiques en les comparant annuellement avec les demandes de paiement.



Si le contrôle de premier niveau s'avère impossible pour cause d'incohérence des documents fournis et notamment de non-concordance entre les demandes de paiement et la comptabilité générale en place, il est demandé, par courrier, au bénéficiaire final de fournir des informations et/ou des pièces supplémentaires dans un délai maximal de 7 jours. Dans ce cas et pour sauvegarder les intérêts financiers de l'Union Européenne, l'autorité de gestion prononcera de suite une suspension des paiements futurs et en cours à l'attention du bénéficiaire final.

A l'issue de ce premier contrôle, débutera la deuxième phase de l'audit qui s'effectuera sur place et sur pièce.

Le bénéficiaire final est informé par courrier (soit par courrier électronique soit par voie postale) de la date décidée à cet effet. Dans ce même courrier, il est aussi informé que les documents suivants devront être mis à la disposition de l'Autorité de gestion lors de ce contrôle sur pièce et sur place :

- les contrats de travail du personnel engagé
- les « time-sheets »
- le détail des investissements en relation avec le projet FSE
- le tableau d'amortissement
- les bons de commande
- le relevé avec toutes les commandes des années soumises au contrôle
- les bulletins de livraisons
- les factures d'achat originales
- les extraits bancaires des années contrôlées
- le livre de caisse avec toutes les pièces justificatives

L'Autorité de gestion se fait expliquer la méthode appliquée par l'administration responsable pour contrôler les aspects qualitatifs du projet.

Ceci permet à l'Autorité de gestion de se rendre compte des modalités suivies en matière de vérification du bénéficiaire final (vérification sur pièces et sur place).

Ensuite débute la vérification de l'éligibilité des dépenses sur base des pièces justificatives telles que factures d'achats, fiches de salaires, tableaux d'amortissements, extraits bancaires etc. De manière générale, les bons de commande et les bulletins de livraison des services et fournitures sont aussi soumis au contrôle.

L'éligibilité ou la non éligibilité d'une dépense est introduite *in situ* dans le module de contrôle, complémentaire à la base de données centralisée.

A la fin du contrôle sur pièces et sur place, les contrôleurs rapportent au bénéficiaire l'avancement du contrôle ainsi que les problèmes éventuellement rencontrés.



Au cas où le contrôle s'avère impossible en raison d'un manque de détails ou d'informations, le contrôle sur pièces et sur place est suspendu et le bénéficiaire est invité à fournir, dans un délai maximal de 7 jours, des informations supplémentaires, dont le détail lui est communiqué.

A l'issue du contrôle et sur base des informations collectées auprès du bénéficiaire, un rapport provisoire de contrôle est établi. Ce rapport comporte des informations générales sur le projet, telles que son budget, sa consommation effective etc. et des indications précises sur des problèmes ou non-éligibilités éventuellement décelés. Le rapport est accompagné de différents tableaux informatifs produits automatiquement par le module de contrôle.

Dans ledit rapport le bénéficiaire est invité à fournir à l'Autorité de gestion ses explications aux constats, respectivement d'éventuels documents manquants. Il dispose d'un délai maximal de 2 mois pour répondre aux questions soulevées dans le respect du contradictoire de l'audit.

Au cas où le bénéficiaire accepte les constats contenus dans le rapport et/ou s'il a rassemblé tous les documents faisant défaut avant l'expiration du délai maximal de réponse de 2 mois susmentionné, il peut informer l'Autorité de gestion par écrit de ce fait et accélérer par conséquent la procédure.

A l'expiration du délai ou suite à la communication par le bénéficiaire, un rapport définitif de contrôle est établi, prenant en compte le cas échéant les informations et constatations fournies par le bénéficiaire si ces dernières paraissent légitimes à l'Autorité de gestion. Dans ce même rapport le bénéficiaire est invité à restituer le cas échéant la quote-part communautaire des dépenses non-éligibles soulevées dans le rapport définitif de contrôle dans un délai d'un mois.

Au cas où un bénéficiaire refuserait de procéder à la restitution dont question, un rôle de restitution sera établi conformément à l'article 65, paragraphe (1) de la loi du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat. Ce rôle de restitution sera recouvré par les comptables publics chargés de la perception des recettes de l'Etat.

Pendant toute la durée du contrôle, l'Autorité de gestion applique un blocage sur l'ensemble des paiements futurs communautaires à l'égard de ce projet, afin de sauvegarder les intérêts de l'Union Européenne.

Les dépenses non-éligibles détectées à l'issue du contradictoire de la mission de contrôle, seront par la suite intégrées dans la base de données centralisée. Les prochaines demandes de paiement adressées à la Commission Européenne refléteront donc au mieux les travaux de contrôles déjà effectués.

Une communication en bonne et due forme des irrégularités liées aux politiques structurelles telle que prévue par l'article 3 et l'article 5 du



règlement (CE) N° 1681/94 de la Commission modifié par le règlement (CE) n°2035/2005 de la Commission du 12 décembre 2005 et par l'article 3 et par l'article 5 du règlement (CE) N° 1831/94 de la Commission est adressée à l'Office de lutte anti-fraude (OLAF).

Pour toute correspondance la forme écrite (courrier électronique avec accusé de réception respectivement lettre recommandée AR) est utilisée.

A toutes fins utiles il y a lieu de relever que la convention bilatérale signée entre le bénéficiaire et le Ministre du Travail et de l'Emploi prévoit expressément la faculté de la restitution des fonds communautaires et des fonds nationaux en cas de confirmation d'irrégularités respectivement d'inéligibilités.

4.3. Suivi et évaluation du programme

4.3.1. Suivi journalier du programme

Grâce à l'exploitation des informations contenues dans la base de données « suivi », décrite en détail sous le point 4.2.3. qui précède, l'Autorité de gestion et l'assistance technique peuvent opérer un suivi journalier de l'exécution qualitative du programme.

Ils se tiennent à disposition des promoteurs de projets selon les modalités définies par le guide de l'utilisateur et à disposition d'autres instances nationales et internationales intéressées en la matière.

Grâce aux applications informatiques en place, aussi bien un aperçu sur l'état d'exécution du programme dans son ensemble que la situation particulière d'un promoteur respectivement d'un projet isolé peuvent être établis à moment en cas de besoin.

Ceci vaut tant pour le volet financier que pour le volet qualitatif des projets.

4.3.2. Rapports d'exécution

Conformément à l'article 67 du Règlement général, l'Autorité de gestion établira au plus tard pour le 30 juin de chaque année, et pour la première fois pour le 30 juin 2008, un rapport annuel d'exécution contentant, à côté des éléments énumérés à l'article 67, une brève description de l'évolution de la situation socio-économique du pays ainsi que les problèmes rencontrés par les promoteurs de projets et les solutions y apportées le cas échéant.

Le rapport annuel d'exécution sera soumis pour approbation au Comité de suivi et publié sur le site www.fse.lu.

Un rapport final d'exécution sur l'ensemble du programme sera établi au plus tard pour le 31 mars 2017.



4.3.3. Comité de suivi

L'exécution du présent programme opérationnel sera accompagnée par un Comité de suivi qui, conformément à la tradition luxembourgeoise, aura une composition tripartite.

Le Comité de suivi sera composé

- des membres de l'Autorité de gestion
- d'un représentant du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle
- d'un représentant du Ministère de la Famille et de l'Intégration
- d'un représentant du Ministère de l'Egalité des chances
- d'un représentant du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur
- d'un représentant du Ministère de l'Intérieur, Direction de l'Aménagement du Territoire et de l'Urbanisme
- de deux représentants des organisations syndicales
- de deux représentants des organisations patronales.

Viennent s'y ajouter, avec voix consultative, des représentants de la Commission européenne et un représentant de l'Inspection Générale des Finances, tout comme les membres de l'Assistance technique.

Le Comité de suivi se réunit au moins une fois par an sous la présidence de l'Autorité de gestion.

Un règlement d'ordre intérieur détaillera les modalités selon lesquelles le Comité de suivi organise ses travaux, et notamment la procédure applicable en cas de consultation écrite des membres.

Le Comité de suivi instauré pour l'exécution du DOCUP Objectif 3 2000-2006 restera en place jusqu'à la clôture de ce programme. Les deux Comités de suivi vont donc coexister pendant un certain nombre d'années.

4.3.4. Evaluation

Une évaluation ex-ante interne a été effectuée par les autorités luxembourgeoises, en indépendance par rapport à l'Autorité de gestion et sera transmise aux instances compétentes de la Commission européenne ensemble avec le présent programme.

Deux rapports d'évaluation, à effectuer par un expert externe à désigner en conformité avec la législation sur les marchés publics, sont prévus : un rapport intermédiaire à réaliser au cours de l'année 2010 et un rapport final à réaliser au cours de l'année 2014.

Sur base d'un cahier des charges élaboré par ses soins, l'Autorité de gestion commanditera les travaux d'évaluation qui seront réalisés en toute



indépendance scientifique par l'expert externe et transmis au Comité de suivi ainsi qu'à la Commission européenne.

En cas de besoin, ces rapports pourront le cas échéant être complétés par des évaluations thématiques ponctuelles respectivement par des évaluations intermédiaires lorsque les réalisations s'écartent de manière significative des objectifs initialement prévus respectivement lorsque des propositions sont présentées en vue de réviser le programme opérationnel. Les résultats de ces évaluations seront transmis au comité de suivi et à la Commission européenne.

4.4. Information et publicité

Les actions d'information et de publicité ont pour but d'informer les bénéficiaires potentiels ainsi que

- ❖ les autorités locales et les autres autorités publiques compétentes
- ❖ les organisations professionnelles et autres milieux économiques compétents
- ❖ les partenaires économiques et sociaux
- ❖ les organisations non gouvernementales
- ❖ les opérateurs et porteurs de projets
- ❖ l'opinion publique

des possibilités offertes par l'intervention financière conjointe de l'Union européenne et des Etats membres.

Afin de mieux sensibiliser l'ensemble des acteurs, la stratégie de communication de la nouvelle période de programmation 2007-2013 sera axée essentiellement sur le visuel. Elle comprendra en outre des actions de sensibilisation à l'égard de médias nationaux comme la presse, radio et télévision.

Un reportage sur différents projets a déjà été diffusé au courant de l'année 2006 et sera suivi par d'autres types de publicités de ce genre pour le FSE. L'objectif sera de montrer les réalisations concrètes financées grâce au FSE.

De cette manière, les succès du passé vont permettre de lancer l'avenir.

En parallèle, afin de susciter encore davantage d'intérêt aussi bien auprès de gestionnaires potentiels de projets que dans le grand public, l'Autorité de gestion va lancer une campagne de publicité dans la presse parlée et télévisée en diffusant une campagne de spots télévisés.

Une série de spots sonores seront également élaborés et seront destinés aux radios locales.

Comme les conférences de presse données par le Ministre sont toujours suivies avec un grand intérêt public et ont des retombées aussi bien dans la



presse écrite que dans la presse parlée et télévisée, l'Autorité de gestion compte recourir à ce moyen de communication à toutes les occasions.

En outre, les appels à candidatures seront publiés dans la presse écrite et au fur et à mesure de la mise en œuvre des programmes. Ces informations sur le lancement seront complétées ponctuellement par la publication d'annonces dans les journaux, magazines et revues spécialisées et notamment sur l'avancement des actions et sur les divers événements.

L'actualisation du site web du FSE www.fse.lu restera dès lors un des instruments constitutifs d'une communication élargie du FSE.

Ainsi tous les acteurs sont informés par chaque nouveauté mise sur le web par l'envoi d'une newsletter.

L'Autorité de gestion a également recours à l'édition de publications p.ex. des brochures après chaque séminaire ainsi qu'à d'autres moyens de communication comme le matériel promotionnel.

Comme par le passé, l'Autorité de gestion continuera avec l'organisation de séminaires thématiques et des workshops permettant des échanges de vues aussi larges que possibles sur des sujets déterminés et en associant activement tous les acteurs impliqués et intéressés.

Les bénéficiaires seront également incités à contribuer à la participation aux campagnes de publicité et à diffuser plus activement des informations sur leurs projets respectifs.

5. Plans financiers

5.1. Enveloppe financière totale/an

Plan de financement du programme opérationnel

Référence du programme opérationnel (numéro CCI): 2007LU052PO001

Année par source pour le programme, en EUR

Année	Part FSE 50%	Part nationale 50%	Total
2007	3 395 575	3 395 575	6 791 150
2008	3 463 486	3 463 486	6 926 972
2009	3 532 756	3 532 756	7 065 512
2010	3 603 411	3 603 411	7 206 822
2011	3 675 480	3 675 480	7 350 960
2012	3 748 989	3 748 989	7 497 978
2013	3 823 969	3 823 969	7 647 938
Total	25 243 666	25 243 666	50 487 332



5.2. Enveloppe par axe / contrepartie publique / taux de cofinancement

Plan de financement du programme opérationnel

Référence du programme opérationnel (numéro CCI): 2007LU052PO001

Axes prioritaires par source de financement, en EUR

Axe prioritaire	Financement communautaire	Contrepartie nationale	Financement national public	Financement national privé	Financement total	Taux de cofinancement	BEI	Autre
FSE (50%)	(a)	(b) (= (c) + (d))	(c)	(d)	(e) = (a) + (b)	(f) = (a)/(e)		
1 - Améliorer l'accès à l'emploi et l'inclusion durable dans le marché du travail	9 693 568	9 693 568	9 693 568	0	19 387 136	50%	0	0
2 - Augmentation de l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises	9 693 568	9 693 568	9 693 568	0	19 387 136	50%	0	0
3 - Renforcer le capital humain	4 846 783	4 846 783	4 846 783	0	9 693 566	50%	0	0
4 - Assistance technique et évaluation	1 009 747	1 009 747	1 009 747	0	2 019 494	50%	0	0
Total	25 243 666	25 243 666	25 243 666	0	50 487 332	50%	0	0

5.3. Réserve pour imprévus

Le Luxembourg n'opte pas pour les possibilités offertes par l'article 51 de la réglementation générale. En cas de crises sectorielles ou locales qui surviennent de manière inopinée à la suite de restructurations économiques et sociales, il aura la faculté de réagir au niveau de l'axe 2 notamment en conformité avec la législation sur les marchés publics.