



**Rapport de synthèse
des évaluations de la
PROGRAMMATION FSE 2014-2020
WALLONIE-BRUXELLES 2020.EU**

Octobre 2022

Rédaction : EDA Lead



LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET LES AUTORITÉS PUBLIQUES INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR

Table des matières

1.	Objet du rapport	5
2.	La programmation Wallonie-Bruxelles2020.eu 2014-2020	6
3.	L'évaluation du Programme opérationnel	10
3.1	Principes.....	10
3.2	Des précautions méthodologiques dans l'interprétation des indicateurs	11
4.	Un état des lieux du contexte Belge	14
4.1	Axe 1 : Evolution de l'entrepreneuriat, de l'innovation et de l'économie sociale	14
4.2	Axe 2 : Un paysage de l'enseignement et de la formation à multiples facettes	16
4.3	Axe 3 : Une réelle volonté politique d'inclusion dans et vers l'emploi	18
4.4	Axe 4 : Une politique centrée sur les jeunes	20
5.	La synthèse des évaluations par Axe.....	22
5.1	La synthèse de l'Axe 1 – Entreprise et créativité	22
5.2	La synthèse de l'Axe 2 – Connaissances et Compétences.....	25
5.3	La synthèse de l'Axe 3 - Société inclusive et emploi	27
5.4	La synthèse de l'Axe 4 - Garantie Jeunesse et Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ).....	30
6.	Une vue transversale des évaluations.....	33
6.1	La pertinence du PO en regard des résultats et des impacts	33
6.2	La cohérence interne et externe du PO	34
6.3	L'efficacité du PO	35
6.4	L'efficience du PO	37
6.5	L'impact de la crise sanitaire 2020-21.....	38
7.	Les recommandations à l'issue de la programmation	39
7.1	PISTE 1 - Soutenir une dynamique de réseau et de partenariat par l'animation des portefeuilles de projets	39
7.2	PISTE 2 - Améliorer le suivi, le pilotage et l'évaluation dès l'entame des projets	40
7.3	PISTE 3 - Promouvoir la pertinence et la cohérence des actions organisées en regard du public cible.....	42
7.4	PISTE 4 - Diversifier, innover, cocréer les formes d'accompagnement	43
7.5	PISTE 5 - Promouvoir la posture d'animation et de gestion de l'Agence FSE.....	44
8.	Conclusions	45
9.	Annexes.....	47
9.1	Liste des figures.....	47
9.2	Glossaire.....	47
9.3	Les rapports d'évaluation du PO « Wallonie Bruxelles 2020.eu.....	49
9.4	Les Priorités d'investissement (PI) et Objectifs Thématiques (OT)	50
9.5	Synthèse des enquêtes transversales	51

1. Objet du rapport

Le présent rapport synthétise les apports des diverses évaluations menées par l'Agence Fonds social européen (Agence FSE ou AFSE) dans le cadre de son Plan d'évaluation de la mise en œuvre de la programmation FSE 2014-2020 Wallonie Bruxelles 2020.EU.

Ces travaux d'analyse et d'évaluation ont porté sur les 4 Axes du Programme Opérationnel (PO) et se sont étendus, à la suite de la pandémie, jusqu'en 2022. Le présent rapport en reprend les conclusions et recommandations principales. Il a été rédigé par E. Aguirre, consultante EDA Lead.

Ce rapport s'articule en 5 parties.

- Chapitre 1 : L'objet du rapport de synthèse
- Chapitre 2 : La programmation Wallonie Bruxelles 2020.EU.
Ce chapitre présente la programmation, son articulation en 4 Axes, objectifs spécifiques et actions, ainsi que quelques chiffres clés en termes de budget et de public cible.
- Chapitre 3 : Le plan d'évaluation de l'Agence FSE
Ce chapitre articule les différentes évaluations réalisées dans le cadre du Plan d'évaluation FSE (suivi, sondage, étude d'impact, analyses thématiques, ...) et présente les précautions méthodologiques pour l'interprétation des données.
- Chapitre 4 : L'état des lieux du contexte Belge
Ce chapitre présente quelques données clés du contexte socio-économique wallon et bruxellois.
- Chapitre 5 : Les synthèses des évaluations des 4 Axes
Ce chapitre présente, pour chaque Axe, les principaux résultats et enseignements des travaux d'évaluation.
- Chapitre 6 : Une vue transversale des évaluations
Ce chapitre présente une vue transversale du processus évaluatif selon les critères de pertinence, de cohérence et d'efficacité ainsi que l'impact de la pandémie Covid 19.
- Chapitre 7 : Les recommandations
Ce chapitre synthétise les recommandations proposées par les évaluateurs dans les différents rapports, que ce soient des pistes d'amélioration du système d'évaluation ou du programme opérationnel.
- Chapitre 8 : Les conclusions

Les annexes reprennent, entre autres, la liste des rapports d'évaluation disponibles sur le site de l'Agence FSE¹, à savoir : les rapports d'activités et d'évaluation annuels du PO de l'Agence FSE, les évaluations d'impacts (BDO, Metices, SONECOM), les sondages des stagiaires (SONECOM), l'évaluation des travailleurs occupés (IWEPS), l'évaluation thématique des Axes 1 et 2 (BIEFOR) ainsi que les évaluations IEJ (BIEF et BDO). Les références sont transmises en annexe.

En vous remerciant de l'intérêt que vous portez au dispositif d'évaluation du FSE et à ses résultats.

1 <https://fse.be/les-programmations/programmation-2014-2020/les-rapports-dactivite-et-devaluation-de-la-programmation-2014-2020/>

2. La programmation Wallonie-Bruxelles2020.eu 2014-2020

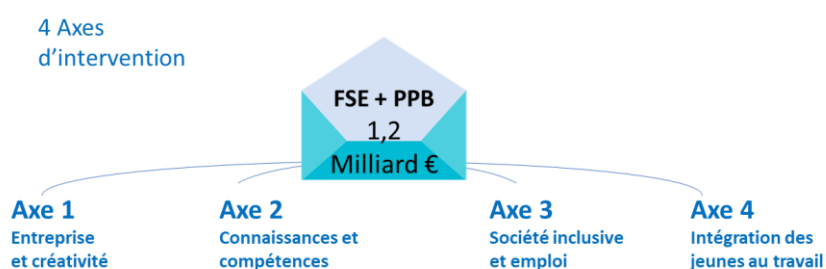
Le Fonds Social Européen (FSE) est l'un des 5 Fonds Structurels et d'Investissements Européens (Fonds ESI²) qui visent la réduction des disparités au sein de l'Union Européenne. Dans le cadre de la programmation 2014-2020, ces Fonds ESI soutiennent la politique européenne de cohésion économique et sociale « Europe 2020³» et plus largement, les dynamiques COSME et Horizon 2020.

L'Agence Fonds social européen administre, au niveau Wallon et Bruxellois, ces subventions européennes (à charge des crédits du FSE) octroyées à différents organismes du monde de l'enseignement, de la formation, de l'insertion socio-professionnelle ou de la politique de l'emploi, et ce, selon un accord de coopération conclu entre le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Communauté française et le Collège de la COCOF.

La prise en compte des enjeux et contextes européens, belges, wallons et bruxellois, a permis à l'Agence FSE de développer un Programme Opérationnel (PO) unique pour la Belgique francophone⁴, nommé **Wallonie-Bruxelles2020.eu**⁵. Ce programme s'inscrit dans cinq priorités d'investissement⁶ (PI) des Fonds ESI et trois des objectifs thématiques européens (OT)⁷ (voir annexe). Il vise la promotion de l'emploi, l'inclusion sociale et la formation, avec une attention particulière vis-à-vis de l'intégration des jeunes dans le marché du travail.

Le Programme se traduit en 4 Axes prioritaires⁸, qui sont déclinés en différentes mesures et actions.

- **L'Axe 1 « Entreprises et créativité »** centre ses priorités sur l'emploi indépendant, l'entrepreneuriat et la création d'entreprises, ainsi que sur l'innovation et la créativité des entreprises.
- **L'Axe 2 « Connaissances et compétences »** promeut l'apprentissage tout au long de la vie pour toutes les catégories d'âge.
- **L'Axe 3 « Société inclusive et emploi »** vise à développer une approche intégrée d'insertion sociale et professionnelle et promeut les parcours en amont des formations, le parcours de formation lui-même et enfin, les processus de mise à l'emploi.
- **L'Axe 4 « Intégration durable des jeunes au travail »** s'inscrit de façon complémentaire à l'Axe 1 en se focalisant sur l'intégration durable sur le marché du travail des jeunes, en particulier ceux qui ne travaillent pas, ne font pas d'étude ou ne suivent pas de formation.



661 Projets

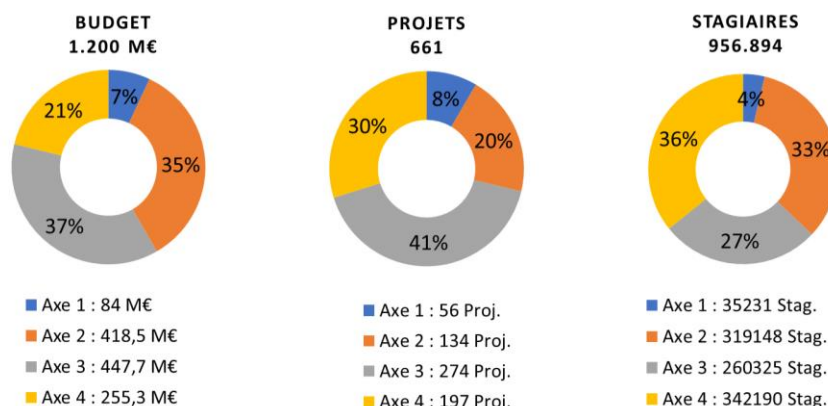
960.000 participations
dont 662.000 Demandeurs emploi ou Inactifs

+ Axe 5 : Assistance technique + Axe 6 : crédits React_EU

Figure 1 : PO FSE – Répartition des Axes

- 2 Les cinq Fonds européens se déclinent en Priorités d'investissement (PI) et en Objectifs Thématiques (OT)
Source : https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/funding-opportunities/funding-programmes/overview-funding-programmes/european-structural-and-investment-funds_fr
- 3 Source : https://ec.europa.eu/archives/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100303_1_fr.pdf
- 4 Le PO tient compte des transferts de compétences dans le cadre de la 6e réforme de l'État, du Plan Marshall wallon et du New Deal bruxellois.
- 5 https://fse.be/fileadmin/sites/fse/uploads/documents/Programmation_14-20/PO_2014-2020/PO_programmation_14-20_version-20210621.pdf
- 6 Priorité d'investissement : https://ec.europa.eu/regional_policy/fr/policy/how/priorities/2014-2020/
- 7 Objectifs thématiques (OT) du PO FSE : OT 8 : La promotion d'un emploi durable et de qualité et le soutien de la mobilité de la main d'œuvre ; OT 9 : La promotion de l'inclusion sociale et la lutte contre la pauvreté et la discrimination ; OT 10 : L'investissement dans l'éducation, la formation et la formation professionnelle pour l'acquisition de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie.
- 8 Hors Axe dédié à l'Assistance technique (coordination et gestion du PO FSE).

Le budget total du PO « Wallonie-Bruxelles 2020.EU » s'élève à plus de **1,2 milliards €** (hors REACT⁹) alloués à 661 projets¹⁰. L'intervention du FSE correspond à 50% de ces montants (soit 633 millions d'euros)¹¹, le solde étant pris en charge via les Parts Publiques Belges PPB (Wallonie, Fédération Wallonie Bruxelles, COCOF).

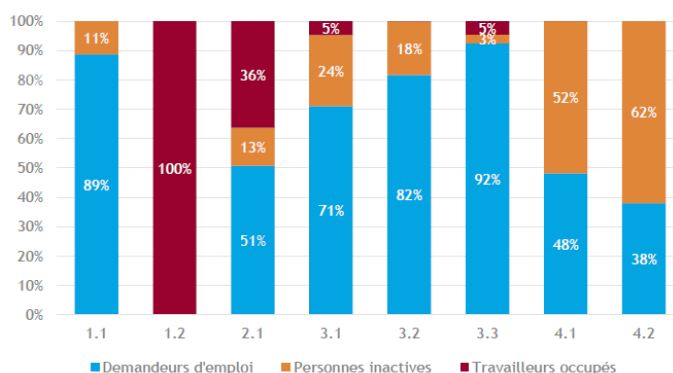


Source : RAMO 2021 (hors REACT)

Figure 2 : PO FSE - Répartitions des budgets, projets et stagiaires selon les 4 Axes (cumul 2014-2020)

En termes de répartition :

- Les Axes 2 et 3 disposent de 72 % du budget du PO pour 61% des projets (budget Axe 1 : 7%, Axe2 : 35%, Axe 3 : 37% : Axe 4 : 21%) ;
- Plus de 956.000 participations ont été répertoriées (sans tenir compte des doubles comptages¹²) dont environ 625.000 demandeurs d'emplois ou inactifs et 240.000 travailleurs occupés.
- Les demandeurs d'emploi ou inactifs sont à 52% dans l'Axe 4 et à 39% dans l'Axe 3. Les travailleurs occupés sont principalement dans l'Axe 1 et 2. Les actions dites « systèmes » ne s'adressent pas directement à un public.¹³



Source : AFSE - Calcul et graphique : BDO

Figure 3 : PO FSE - Répartition des stagiaires selon leur statut socio-économique (cumul 2014-2020)

- Les Zones en Transition¹⁴ (ZT) ont bénéficié de 67 % du budget pour mener à bien 64% des projets soutenus à destination de 72% des stagiaires. Les Zones plus développées (ZPD) ont bénéficié de 33% du budget pour 36% des projets et 28% des stagiaires.

9 Règlement UE 2020/2221 REAC-EU permet de faire face aux répercussions de la crise engendrée par la pandémie de COVID-19. Montant alloué de 30 millions € - 64 projets soutenus

10 Nombre de projets : FSE+IEJ = 659 et REACT = 64, pour un total de 723 projets (à confirmer RAMO 21)

11 Nombre de stagiaires : 980.000 participants avec les 22.300 de REACT. (À confirmer RAMO 21)

12 Les 185.4M€ de la mesure 4.2 (IEJ) sont financés pour : 1/3 FSE – 1/3 IEJ (UE) – 1/3 Parts publiques belges

13 Le « nombre de participations » comptabilise tous les participations, indépendamment du fait qu'un stagiaire peut participer à plusieurs actions sur une même année, ou à une même action sur deux années. Une même personne physique peut donc être comptabilisée plusieurs fois.

Source : Evaluation de la mise en œuvre du programme opérationnel – rapport final transversal, mai 2022, BDO Advisory, p25

14 Au sein de l'Union, trois catégories de régions ont été définies pour déterminer les montants des allocations allouées : les zones moins développées ZMD (PIB/hab. < 75% de la moyenne européenne), en transition ZT (entre 75 et 90%) et plus développées ZPD (>90%). En Belgique, La Province du Brabant wallon et Bruxelles émergent aux « zones plus développées - ZPD » ; Les Provinces de Hainaut, Liège, Namur et du Luxembourg émergent aux « zones ou zones en transition - ZT ». Il n'y a pas de zones moins développées en Belgique.

- Plus de 144 millions d'heures d'encadrements ont été proposées aux stagiaires, principalement dans l'Axe 3 (52% dont la mesure 3.2, à destination de publics fragilisés) et l'Axe 4 (37%)¹⁵.

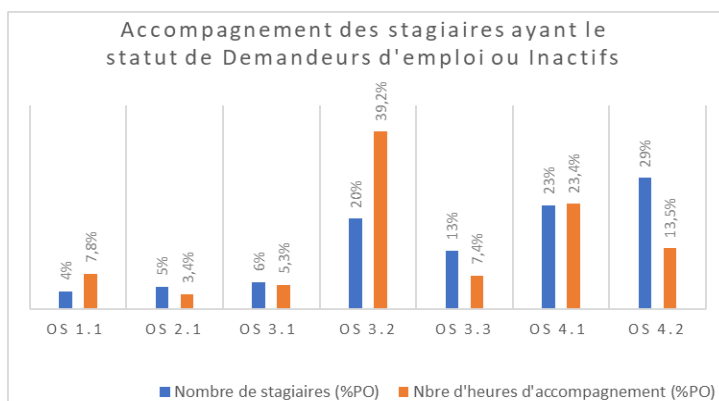


Figure 4 : PO FSE - Répartition des stagiaires et heures d'accompagnement par mesure du PO (cumul 2014-2020)

Une description des projets est disponible sur le site www.enmieux.be.

¹⁵ Source : Evaluation de la mise en œuvre du programme opérationnel – rapport final transversal, mai 2022, BDO Advisory, p25 et 26

OT PI	Axes / Objectifs Spécifiques	Budget (FSE + PPB)	Actions	# Stagiaires % PO	# Projets % PO
OT 8	Axe 1 – Entreprise et créativité	84 M€ 7 % PO		35.231 3,7% PO	56 8% PO
PI 8.iii	OS 1.1 : Les demandeurs d'emploi créent leur propre emploi ou leur propre entreprise.	27,7M€ 2,3%	Action 1.1.1 : Former et accompagner à l'auto-crédation d'emploi	29.039 3,0%	23
PI 8.v	OS 1.2 : Sensibiliser à et soutenir l'innovation et la créativité : formation, mise en réseau et appui.	56,3M€ 4,7%	Action 1.2.1 : Innovation et créativité en Wallonie	Système /	18
			Action 1.2.2 : Accompagnement, formation continue des entrepreneurs, des managers et des indépendants	6.192 0,7%	15
OT 10	Axe 2 – Connaissances Compétences	418,5M€ 34,7 % PO		319.148 33,4% PO	134 20% PO
PI 10.iii	OS 2.1 : Offrir aux demandeurs d'emplois et aux travailleurs occupés des formations à haute valeur ajoutée et des services de validation des compétences et acquis de l'expérience.	368,2 M€ 30,5%	Action 2.1.1 : Promotion de la validation des compétences et de la valorisation des acquis de l'expérience	30.761 3,2%	5
			Action 2.1.2 : Soutien de formations à haute valeur ajoutée	225.082 23,5%	62
			Action 2.1.3 : Formation des enseignants et des formateurs et accompagnateurs en ce y compris les tuteurs en entreprises	63.305 6,6%	23
PI 10.iv	OS 2.2 : Promouvoir un système de formation et d'enseignement performant.	50,2 M€ 4,2%	Action 2.2.1 : Promouvoir, valoriser, améliorer les systèmes d'enseignement et de formation	Système /	44
OT 9	Axe 3 – Société inclusive et Emploi	447,7 M€ 37,1 % PO		260.325 27,2% PO	274 41% PO
PI 9.i	OS 3.1 : Accompagner et former les personnes menacées d'exclusion en vue de leur accès aux dispositifs d'insertion et de formation	70,2 M€ 5,8%	Action 3.1.1 : Faciliter l'accès aux dispositifs de formation, enseignements, emploi des personnes menacées d'exclusion	39.555 4,1%	59
	OS 3.2 : Former et soutenir les demandeurs d'emplois et les personnes fragilisées en vue de leur insertion dans le marché de l'emploi.	314,2 M€ 26,1%	Action 3.2.1 : (Pré)former les demandeurs d'emploi et personnes fragilisées en vue d'une formation à haute valeur ajoutée ou d'un emploi	136.359 14,3%	162
	OS 3.3 : Accompagner les demandeurs d'emploi à et dans l'emploi.	55,7 M€ 4,6%	Action 3.3.1 : Accompagner et soutenir les demandeurs d'emploi dans l'accès au marché de l'emploi et ce y compris la recherche active d'emploi	84.411 8,8%	39
PI 9.iii	OS 3.4 : Promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes et lutter contre les discriminations en Wallonie et à Bruxelles.	7,6 M€ 0,6%	Action 3.4.1 : Lutter contre les discriminations par des actions de promotions de l'égalité des chances	Système /	14
			Action 3.4.2 : Lutter contre les discriminations par des actions visant à prévenir et réduire la pauvreté		3
OT 8	Axe 4 – Intégration durable des jeunes au travail	255,3 M€ 21,2% PO		342.190 35,8% PO	197 30% PO
PI 8.ii	OS 4.1 : « la Garantie Jeunesse » - L'intégration des jeunes de moins de 25 ans sur le marché du travail est assurée.	69,9 M€ 5,8%	Action 4.1.1 : Offrir aux jeunes de moins de 25 ans une formation professionnelle, une formation en alternance, des stages en entreprises en vue d'une insertion durable dans le marché de l'emploi	147.299 15,4%	35
	OS 4.2 : « L'IEJ – Initiative Emploi Jeune » - L'augmentation du nombre de jeunes NEET hennuyers, liégeois ou bruxellois mis en activité.	185,4 M€ 15,4%	Action 4.2.1 : Offrir aux jeunes dans les Provinces du Hainaut et de Liège une formation, un accompagnement, une expérience professionnelle ou un emploi et lutter contre le décrochage scolaire	194.891 20,4%	106
			Action 4.2.2 : Offrir aux jeunes de la Région Bruxelles-Capitale une formation, un accompagnement psychosocial et lutter contre le décrochage scolaire		56
		1,2 milliard €		956.894 stagiaires	661 Projets

(Source Agence FSE_RAMO 2021 – Tableau EdaLead)

Figure 5 : PO FSE - Articulation des OT, PI, Axes et Actions (source PO FSE WBxI2020.eu)

3. L'évaluation du Programme opérationnel

3.1 Principes

▪ Un Plan d'évaluation en plusieurs volets

Afin de répondre à la réglementation européenne¹⁶ 1303/2013 relative à l'évaluation des opérations financées par le FSE, l'Agence FSE a mis en place différents volets qui se sont mutuellement enrichis¹⁷, à savoir :

- Le PO et son **cadre de performance** qui précise les objectifs et les valeurs cibles des différents indicateurs de performances attendus en 2018 et 2023¹⁸ ;
- Le **suivi annuel d'indicateurs** de réalisation et de résultat communs à tous les Etats membres et spécifiques à chaque programme. Ils sont collectés annuellement par les outils de suivi mis en place par l'Agence FSE et adaptés en continu aux exigences réglementaires du FSE¹⁹ ;
- Le **Plan d'évaluation**²⁰ du PO FSE Wallonie-Bruxelles 2020.eu qui définit les objectifs en matière d'évaluation, les questions évaluatives et le planning ;
- Des **enquêtes**²¹ à 6 et 12 mois relatives au devenir de certains stagiaires (demandeurs d'emplois et travailleurs occupés) afin d'appréhender les actions de manière plus large et sur du plus long terme ;
- Une **évaluation de l'impact** de la mise en œuvre des 4 Axes du PO afin d'entériner la pertinence, efficacité, et efficience des projets soutenus ;
- L'**évaluation spécifique** de « l'Initiative Emploi Jeunes (IEJ) »²² ;
- Les **évaluations thématiques** qualitatives des Axe1²³ et Axe 2²⁴.

L'évaluation est mise en œuvre par le Service Animation thématique de l'Agence FSE, en collaboration avec le Service Gestion des programmes et sous la supervision de la Direction. Un Comité d'Evaluation a été mis en place pour en assurer le suivi, tandis qu'un Comité de Suivi en a garanti le suivi stratégique.

Un budget prévisionnel de 578.000€ HTVA a été alloué à la réalisation de ces actions.

▪ Des évaluations en partenariat

Afin de disposer de données du terrain, de garantir l'indépendance des évaluations et l'objectivité des recommandations émises, l'Agence FSE s'est adjoint les services d'experts externes, publics et privés.

Les partenaires publics ont été des institutions belges dont l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS), l'Observatoire de l'enfance, de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse (OEJA), l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation (View.Brussels) et l'Agence pour l'entreprise et l'innovation (AEI). L'évaluation de l'Initiative Emploi Jeunes (IEJ) a été réalisée en collaboration avec le Comité de Pilotage du programme Garantie Jeunesse.

Les évaluations thématiques, les évaluations d'impacts, les sondages sur le devenir des stagiaires à 6 et 12 mois et le présent rapport de synthèse ont été menés par des opérateurs privés sélectionnés par marchés publics (ex : BIEF, BDO Advisory, Sonecom, BIEFOR, EDA_Lead), qui ont également étendus leurs partenariats (ex : ULB-Metices, Université Saint Louis, ULiège...).

▪ La richesse des méthodologies éprouvées

Les évaluations réalisées ont suivi des méthodologies éprouvées et documentées dans des notes méthodologiques validées par le Comité d'évaluation. Afin d'enrichir les données quantitatives issues des bases de données²⁵ de l'Agence FSE, divers outils et méthodes de récoltes de données ont été mise en œuvre, tels :

16 Source : Réglementation Européenne 1303/2013 <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2013/1303/oj>
Article 114 du Règlement général : « Au plus tard le 31 décembre 2022, les autorités de gestion soumettent à la Commission, pour chaque programme opérationnel, un rapport résumant les résultats des évaluations effectuées pendant la période de programmation et les principaux résultats et réalisations du programme opérationnel, en fournissant des observations sur les informations transmises ».

17 A cela se rajoute l'évaluation « ex ante » (2013-14) qui a permis d'améliorer la conception du PO

18 Source : https://fse.be/fileadmin/sites/fse/uploads/documents/Programmation_14-20/PO_2014-2020/PO_programmation_14-20_version-20210621.pdf

19 Source : Rapports annuels de mise en œuvre (RAMO) disponibles sur le site www.fse.be

20 Source : Plan d'évaluation programmation FSE 2014-2020 Wallonie Bruxelles 2020.eu, FSE, 17 décembre 2020

21 Stagiaires associés aux mesures 2.1 ; 3.1 ; 3.2 ; 3.3 ; 4.1. et 4.2. du PO.

22 L'évaluation IEJ réalisée en 2015 (positionnement), en 2020 (réalisations et sondages) et synthétisée dans l'étude d'impact.

23 Source : Évaluation de la plus-value du Fonds social européen dans l'accompagnement et la formation à l'autocréation d'emploi, BIEFOR, 2022

24 Source : Évaluation des actions du FSE dans le cadre de la validation des compétences et de la valorisation des acquis de l'expérience, BIEFOR, 2022

25 Les 3 bases de données de l'Agence FSE ont permis de croiser les informations de type « description de projets » (ex : Axe, mesure, portefeuille, opérateurs, montants subsidiés, zone géographique...), « indicateurs » (ex : réalisation et résultat de chaque projet, progression financière, ...) et « fichiers stagiaires » (ex : nombre de participants par opérateur, sorties positives, profil de participants)

- Des recherches bibliographiques thématiques²⁶, les accès aux bases de données anonymisées des opérateurs²⁷ ou les données officielles (ex : Eurostat, Statbel) permettent de répondre à des questions de recherche ;
- Les sondages, respectant des méthodologies d'enquête strictes, tels :
 - Les enquêtes transversales sur le devenir des stagiaires²⁸ (demandeurs d'emploi et personnes non occupées) réalisés sur les cohortes 2015, 2016, 2018, 2019, 2020 auprès de 800 sondés par cohorte (Enquêtes Sonecom) ;
 - Les enquêtes sur le devenir de 400 stagiaires ayant suivi un accompagnement à l'autocréation d'emploi (Axe 1) en 2018 ;
 - Les enquêtes à destination des travailleurs occupés ayant suivi une action de formation en 2018 (enquête Sonecom, traitement IWEPS et BDO).
- Les analyses plus inductives²⁹ menées lors :
 - D'entretiens individuels semi-directifs, des focus-groupes, des peer review³⁰ et des études de 3 cas pratique (IEJ)³¹.

La diversité des méthodes d'évaluation et la constance des choix théoriques et méthodologiques est un gage de qualité de l'évaluation du PO. Elle permet de confronter la pluralité des points de vue en exploitant les expériences vécues, d'affiner les besoins des parties prenantes, de vérifier la cohérence du dispositif et l'émergence de pratiques innovantes, de valider l'efficacité et l'efficacités des actions mises en œuvre, d'évaluer les résultats obtenus, tout en analysant l'impact à moyen terme des actions auprès du public cible. Cette diversité a permis de comprendre les rôles des différents acteurs dans la gestion des dispositifs mis en œuvre et de faire des recommandations pour la suite de la programmation, en ce compris en termes d'évaluation.

▪ Une validation par le Comité d'évaluation

Ces différentes évaluations ont été débattues et approuvées en Comité d'évaluation et présentées en Comité de suivi. Elles ont été publiées sur le site internet de l'Agence FSE et ont fait l'objet de séances de restitution, durant lesquelles outre les résultats et les recommandations, des suggestions de mises en œuvre ont été proposées. Le présent rapport de synthèse s'intègre dans ce plan d'évaluation dont il constitue un des derniers livrables.

3.2 Des précautions méthodologiques dans l'interprétation des indicateurs

Les travaux d'évaluation s'appuient sur l'exploitation de données et de mesures d'indicateurs. Parmi ceux-ci, une grande partie des indicateurs définis dans le PO sont pertinents et permettent d'attester la mise en œuvre de la plupart des projets. Les indicateurs de résultats permettent de saisir les premiers effets des actions menées (à la sortie de l'action) tandis que les enquêtes sur le devenir des stagiaires, portant sur les différentes cohortes, permettent de recenser les sorties positives observées sur du plus long terme et d'apporter les compléments nécessaires à l'analyse des indicateurs. De même, les enquêtes qualitatives via des interview et focus groupes ont permis de nuancer le vécu des opérateurs et des stagiaires.

Notons dès à présent, que dans leurs rapports, les évaluateurs mettent en évidence diverses précautions méthodologiques dans l'utilisation et l'interprétation des mesures, à savoir :

- **Repréciser la finalité des évaluations**
 - Les données quantitatives transmises à l'Agence FSE par les opérateurs lors du suivi annuel sont associées uniquement aux indicateurs d'évaluation de réalisation et de résultats développés dans le cadre du **reporting de la Commission européenne** ;
 - Plusieurs opérateurs³² ont développé leurs **propres indicateurs de suivi et de pilotage** pour la gestion de leur projet ou de leur portefeuille. Certains de ces indicateurs gagneraient à être mieux exploités par l'Agence FSE ;

26 Voir les Rapports d'étude dans le contexte de la Belgique francophone référencé en bibliographie des rapports d'évaluation.

27 Axe 1 : Portefeuille RESINNOVE évalué par la SOWALFIN, Axe 2 : Impact sur les travailleurs occupés évalué par l'IWEPS.

28 Ces enquêtes portent sur les mesures 2.1, 3.1, 3.2, 3.3, 4.1 et 4.2 et sondent les stagiaires sur leur parcours antérieur à l'action, leur motivation à l'entrée, leur perception de l'action, l'évolution de leur situation socio-professionnelle et les effets perçus de l'action.

29 Les acteurs interviewés représentent la diversité des opérateurs (ex : statut, taille, mission, ancrage géographique, public ...), leur statut (chef de file ou porteur de projet), le nombre de projets et/ou l'ampleur du financement, les spécificités du public cible ou de l'intervention.

30 Source : Axe 4 : Peer review sur l'identification et l'accrochage des jeunes et leur maintien dans le dispositif d'insertion et de formation, Les Isnes, 1er décembre 2017, Agence FSE.

31 Axe 4 : IEJ : L'étude de cas a permis d'affiner les mutations organisationnelles opérées par les opérateurs durant les prises en charges du public NEET ainsi que les conditions de mises en œuvre et de soutenabilité (source BDO- Axe 4).

32 Axe 1 : Réseau LIEU, projet MIRVAL, portefeuille RESINNOVE,

- Certains opérateurs utilisent par ailleurs le **modèle de suivi du FEDER** (contrôles récurrents et légers permettant un pilotage plus fin, des adaptations plus régulières et moins tardives).
- **Formaliser la collecte des données**
 - La collecte annuelle des données de suivi est une **charge administrative** importante pour les opérateurs. Il en est de même pour les enquêtes complémentaires. Charges d'autant plus importantes que certains opérateurs doivent en référer à de multiples bailleurs de fonds ;
 - Certains indicateurs ont été **interprétés ou calculés** différemment selon les opérateurs, rendant les comparaisons inopérables (ex : concept de personnes inactives, publics non homogènes) ;
 - Les indicateurs évaluent le nombre de **participations effectives** et pas le nombre de personnes effectives. Il n'y a pas de données individualisées par stagiaire pour tous les organismes (certains opérateurs en sont dispensés), ce qui induit d'éventuels doubles comptages³³ (avec des répercussions sur les données statistiques) et la non-possibilité de suivre précisément un individu ou une cohorte ;
 - La coexistence de plusieurs processus de collecte et d'analyses a nécessité un important travail **d'alignement des données**.
- **Sélectionner des indicateurs pertinents, cohérents, ciblés et au bon niveau**
 - Certains indicateurs de résultats et de réalisations ne sont pas **pertinents** pour certains projets (ex : les projets de préformation³⁴ ou de validation des compétences n'ont pas comme objectif, en sortie d'action, de mettre à l'emploi) et tirent à la baisse les mesures agrégées ;
 - Il n'y a pas ou peu d'indicateurs au **niveau opérationnel** qui reflètent la complexité, la richesse, l'innovation, l'originalité des actions menées ; d'où l'importance de valoriser les parties qualitatives des rapports de suivi, les enquêtes qualitatives et les focus groupes ;
 - Les indicateurs de réalisations ne fournissent pas une vision suffisamment discriminante de l'efficacité des actions en fonction du **public ciblé très hétérogène** visé par les actions. D'autres critères pertinents permettraient de nuancer les résultats (ex : le niveau de qualification, la situation de handicap, la présence d'une ou de plusieurs facteurs de fragilisation ou encore, l'origine ou la nationalité étrangère).
- **Visibiliser les outputs positifs et les sorties positives**
 - Les indicateurs de résultats du FSE sont principalement orientés vers la recherche ou la mise à l'emploi à la sortie de l'action. D'autres incidences (mises en évidence dans les sondages sur le devenir des stagiaires à long terme) gagnent cependant à être valorisés :
 - **Les sorties positives** : Le fait d'abandonner une action ou de ne pas être à l'emploi à l'issue de l'action n'est pas nécessairement un signe d'échec. En effet, un stagiaire peut souhaiter poursuivre son développement professionnel par ailleurs (ex : reprise d'étude, réorientation, formation professionnelle, bénévolat, voyage, ...).
 - **Les mises à l'emploi dans la durée** : Les mesures d'indicateurs de résultats sont réalisées à la sortie du stagiaire de l'action, puisque les opérateurs n'ont, a priori, pas ou peu de contact avec eux post action. Or la recherche d'un emploi est un processus qui prend du temps. Les sondages sur le devenir des stagiaires après 6 mois, voire un an, permettent d'estimer la mise à l'emploi sur du long terme.
 - **Les parcours de développement** : Certains projets ont des composantes sociales de réintégration socio-professionnelle, de développement des compétences, de cheminement personnel, de maturation ou validation de projets qui prennent du temps.
 - De même, les **outputs positifs** telle l'acquisition de compétences métiers ou transversales (sans qualification) ne sont pas valorisés.
- **Interpréter les données mesurées**
 - La mesure de l'efficacité (rapport temps-budget-résultat) doit être interprétée avec **prudence** pour 3 raisons : 1) les dispositifs financés sont très hétérogènes (en termes de budget, timing, expérience de l'opérateur, public cible, actions réalisées, contenus et modalités pratiques, innovation, ...) ; 2) les indicateurs objectivant la situation du public cible à l'entrée et son évolution à la sortie du dispositif n'ont pas été collectés systématiquement. Leur progression, imputable au dispositif, n'est donc pas quantifiable, et enfin 3) les indicateurs de réalisations et de résultats disponibles sont parfois peu pertinents.

33 Le double comptage des stagiaires accompagnés sur plus d'1 an ou inscrits dans deux actions est fréquent dans l'Axe 3

34 Dans la structure de l'Axe 3, l'OS 3.1 vise des activités de remise en mouvement et la réaffiliation des stagiaires menées en amont des dispositifs de formation et d'insertion professionnelle, tandis que les projets de l'OS 3.2, vise la préformation en vue d'une préparation à l'intégration dans l'emploi. Seuls les actions de l'OS 3.3 visent effectivement l'intégration pour l'emploi.

- Des **valeurs cibles « prudentes »** ou « non pertinentes » en termes de taux de réalisation ont été formulées en début de programmation, générant des sur ou sous-performances à relativiser ;
- Les indicateurs n'étant pas ventilés sur la base des **spécificités du public cible et des actions**, il est délicat, voire peu judicieux, de comparer l'efficacité ou l'efficience des projets entre eux (ex : ressources très hétérogènes selon que le public est éloigné ou non de l'emploi, qu'il y a des besoins en équipement spécifique ou non, que les actions soient innovantes ou de routine); Les évaluateurs ont affiné les analyses sur la base de données brutes (ex : IEJ - ventiler les résultats sur la base des modalités d'interventions, du territoire, du public cible, de l'aspect innovant).
- Il est important de valoriser la **partie narrative** des rapports d'évaluation des opérateurs afin de donner vie aux données collectées.
- Si la tentation existe de démultiplier les indicateurs de suivi ou les méthodes de collecte, il importe de ne pas surcharger les opérateurs et l'Agence FSE.
- **Un contexte belge**
 - Le contexte socio-économique, institutionnel et politique belge en évolution a complexifié la gestion de certains projets.
 - La pandémie 2020-22 a impacté les opérateurs, les stagiaires, l'Agence FSE et les évaluateurs.

Tout en tenant compte de ces précautions méthodologiques, les évaluations ont permis de mettre en lumière les résultats présentés dans les chapitres suivants.

4. Un état des lieux du contexte Belge

Afin de bien comprendre la pertinence des Axes et des projets qui ont été soutenus par le FSE, il est bon de rappeler le contexte socio-économique belge durant toute la programmation³⁵.

4.1 Axe 1 : Evolution de l'entrepreneuriat, de l'innovation et de l'économie sociale

▪ Une situation socioéconomique initiale délicate

En début de programmation 2014-2020, la situation socio-économique en Wallonie et à Bruxelles est **fragile** en témoignent les taux d'emploi et de chômage³⁶ :

		Wallonie	Bruxelles	Belgique	UE
Taux d'emploi	15 à 64 ans	57,0%	52,5%	61,8 %	64,3 %
Taux d'emploi	55 à 64 ans	39,1 %	43,6 %	41,7 %	50,1 %
Taux de chômage	15 à 24 ans	32,8%,	39,9%	23,7%	23,5 %
Taux de chômage	% de longue durée parmi les DE	51,5 %	56,6%	46%	47,5 %
Taux d'abandon scolaire		14,7%	17,7%	11%	

Source PO FSE

Figure 6 : Donnée socioéconomiques Belgique en 2013

En 2013, en Wallonie, le taux de **personnes peu qualifiées** est plus important qu'au niveau européen alors que le taux de diplômés de l'enseignement supérieur est plus élevé que la moyenne européenne. La majorité (81%) de la population âgée entre 25 et 49 ans et détentrice d'un emploi est diplômée de l'enseignement supérieur ou secondaire supérieur alors que 40% des chômeurs ont au maximum un diplôme de l'enseignement inférieur.

Bruxelles dispose d'une proportion plus élevée de chômeurs non qualifiés (66%) avec une inactivité de longue durée (62% des non qualifiés). La proportion d'extra-communautaire est aussi importante (20% des demandeurs d'emploi). Diverses **réformes de politiques publiques** initiées en 2011 impactent considérablement le marché du travail (prévisions, ancienneté, indemnités dégressives, stage d'attente des jeunes, ...).

▪ Un besoin constant d'accompagner les PME

De nombreuses analyses démontrent la nécessité de poursuivre l'accompagnement des jeunes et petites PME et de promouvoir l'entrepreneuriat³⁷ et la formation des chefs d'entreprises³⁸. En effet, la Wallonie se caractérise par :

- Un **tissu d'entreprises fragiles**³⁹ en termes de taille⁴⁰, de croissance ou de stabilité financière. En 2018, malgré une croissance nette positive du nombre de PME wallonnes depuis 10 ans (+21%), sur les 6,7% de cessations d'activités par an, un tiers concernent des PME établies depuis moins de 5 ans.
- Un **taux d'emploi bas et de chômage stable**, avec de fortes disparités entre régions. Le taux d'emploi en Belgique est en 2013 de 61,8% et croît en 2019 à 65,2%⁴¹. Il est à ventiler en 81,2% pour les 28-49 ans, 26,6% pour les 15-24 ans et 61,2% pour les plus de 50 ans.
- En 2020, le taux de chômage des 15-64 ans est de 6.5%.
- **L'innovation** est portée en Wallonie par un nombre réduit de grandes entreprises⁴². Les PME wallonnes quant à elles innovent⁴³ peu au regard des moyens investis et le font principalement afin de maintenir leur activité et leurs revenus⁴⁴ et non pour apporter plus de valeur ajoutée et d'innovation dans le tissu

35 Cette synthèse reprend les éléments présentés en détail dans les 5 rapports d'impact des 4 Axes réalisés par BDO Advisory ainsi que dans la partie « identification des besoins » du PO FSE.

36 Source : Programme Opérationnel FSE, p11 et 12

37 Source : IWEPS, Dynamiques régionales, Favoriser l'entrepreneuriat : les enseignements d'études récentes sur trois dispositifs wallons, p6

38 Source : OCDE, Les régions en transition industrielle : Politique au service de la population et des territoires, 2019, p10

39 Sources : UCM, UNIZO, Graydon. 2019. Rapport PME 2019 : Aperçu de l'état de santé économique et financière des PME belges. / IWEPS, 2020 - Établissements par classe de taille et secteur d'activité / IWEPS, « Chiffres clés de la Wallonie. Edition 2020 » / SPF Economie, Tableau de bord des PME 2019, 2019,

40 90% des entreprises belges ont moins de 20 travailleurs et 90% des PME wallonnes n'ont pas d'employés

41 Source : Données STATBEL

42 Source : IWEPS, chiffres-clés - 72% des dépenses en R&D sont financées par les entreprises. 64% des entreprises de moins de 50 ETP sont innovantes pour 89% des entreprises de plus de 250 ETP.

43 Indicateur d'intensité de R&D en Wallonie : 2,7% (2017) et 2% (2007). Moyenne belge (2,7 %), moyenne UE (2,1 %), objectif UE pour 2020 (3%).

44 Source : Commission européenne, European Innovation Scoreboard 2020, 2020,

économique⁴⁵. Seul 1,5% de l'emploi total en Wallonie est dédié à la R&D (pour 1,8% en Belgique) soit 18.632 ETP⁴⁶ en 2017 ; 66% en entreprises et 31,6% dans l'enseignement supérieur.

- Le secteur de l'**économie sociale** est en croissance⁴⁷ depuis 2010, tant en nombre d'entreprises (6.640 en 2018) qu'en nombre d'ETP (153.614 emplois en 2018). Il est caractérisé par des projets collaboratifs et coopératifs, une densité d'emploi importante (23,1 ETP par entreprise) et le profil des employés (ex : 29% ont plus de 50 ans, 70% des ETP sont des femmes, 58 % sont à temps partiel).
- Un taux de participation à la **formation continue** faible (5,3% de la population active en Wallonie suit des formations au travail, contre 9% dans l'UE en 2012)
- Une **pénurie de main d'œuvre** et un manque global de **qualification**, mettant en doute les capacités belges de croissance et de création de valeur ajoutée.

Conscient de ces défis, le Gouvernement wallon a réformé en profondeur certains **instruments économiques** wallons visant à soutenir le parcours de l'entrepreneur. Il a ainsi renforcé le rôle de la SOWALFIN⁴⁸ en tant qu'opérateur régional, en collaboration étroite avec le SPW EER⁴⁹ et restructuré⁵⁰ les dispositifs d'accompagnement régis par des décrets wallons (cf. : les 12 SAACE⁵¹, les 7 Agences conseil, W.ALTER).

Cette simplification du paysage a entraîné des **répercussions** sur la logique d'intervention de projets FSE (ex : RESINNOVE) et sur le pilotage différencié entre les autorités de tutelle et les autorités de gestion du FSE.

Notons enfin que la période de programmation a également été marquée par une instabilité politique avec trois Gouvernements successifs sur cinq ans en Wallonie. Si les objectifs globaux de performance et d'efficacité sont communs à chacun, les moyens envisagés sont différents, créant un flou dans le chef des opérateurs.

▪ Complémentarité des fonds FSE et FEDER pour les entreprises innovantes

Tant l'Axe 1 du FSE que le FEDER répondent à la volonté d'une société plus entrepreneuriale et soutiennent la création et le développement des PME. L'articulation entre les actions des deux PO est indispensable pour en assurer la continuité et la cohérence, les actions du FSE pouvant être associées à un objectif intermédiaire vers la valorisation de la recherche qui sera concrétisée dans le FEDER. Avec la révision du paysage Wallon et la création de la SOWALFIN, la mise en œuvre des PO a évolué et nécessite une importante **coordination** des opérateurs.

▪ Entreprises innovantes à intégrer au FSE

Il existe en Wallonie une multitude de structures réalisant des actions de sensibilisation, d'accompagnement et de mise en réseau (pôles de compétitivité, centres de recherche, fédérations, CEEI, etc.) et des budgets publics conséquents y sont dédiés en marge du FEDER et du FSE, notamment via les budgets régionaux. Ces politiques publiques permettent de répondre aux **besoins évolutifs** des entreprises (ex : nouvelles technologies, gestion de l'innovation, mode de financement, propriété intellectuelle, communication...). Ces différentes structures wallonnes sont cependant peu coordonnées entre elles et une meilleure mise en réseau des opérateurs est indispensable pour garantir la **cohérence du parcours d'innovation** et l'efficacité des dispositifs. Il s'agit non seulement de valoriser les résultats des recherches technologiques ou non technologiques menées au sein des centres de recherche auprès des entreprises, mais aussi de se fixer des objectifs de performance⁵².

De plus, au sein du PO FSE, les besoins tels que définis en 2014 ne correspondent plus en totalité aux besoins actuels⁵³. Les opérateurs souhaitent que le développement de produits innovants soit **mieux valorisable** (ex : les projets collectifs mixtes, hybrides ou collaboratifs, le mentorat des créateurs et entrepreneurs de la SOWALFIN).

De même, dans le secteur de l'économie sociale, de nouvelles **formes d'entrepreneuriat social** émergent qui sont actuellement peu ou pas éligibles (ex : modèle coopératif mixte réunissant des indépendants, des entreprises, des collectifs citoyens, etc.).

45 Source : UWE, Dynamisme, 09-10/2019

46 ETP Effectif temps plein

47 L'économie sociale se concentre sur 4 secteurs : la santé et les actions sociales (27% des entreprises wallonnes du secteur), les arts du spectacle/culture (16.4%), les activités de services (19.5%) et l'éducation et l'enseignement (14.7%). 66% des emplois sont associés aux 3 secteurs de la santé humaine et de l'action sociale (34%), des hôpitaux (24.4%) et des activités de titre service (7,3%).

48 <https://www.sowalfin.be/> La SOWALFIN fédère quatre missions (informer, sensibiliser, accompagner et financer les porteurs de projets, les indépendants, les TPE et PME) et développe une politique d'innovation avec un rôle charnière confié aux CEEI

49 Le SPW Economie, Emploi, Recherche (EER) est l'administration publique wallonne qui met en œuvre la politique du Gouvernement wallon dans les domaines de l'Economie, de l'Emploi et de la Recherche.

50 SOWALFIN, Evaluation des Structures d'Accompagnement à l'Autocréation d'emploi (SAACE), rapport final (PwC), sept 2020,

51 Les Structures d'Accompagnement à l'Autocréation d'Emploi (SAACE) ont pour mission de proposer un accompagnement individuel, à la fois pédagogique, juridique et financier, aux demandeurs d'emploi qui souhaitent s'installer comme indépendants, créer leur entreprise ou reprendre une activité existante.

52 Source : BIEF, Evaluation ex-ante du PO FSE Wallonie-Bruxelles-2020.EU, Rapport final amendé, Octobre 2014, p27

53 Les lignes directrices de la Commission pour la prochaine programmation précisent la possibilité d'ajustements à mi parcours suite à l'émergence de nouvelles difficultés ou la persistance de difficultés existantes.

4.2 Axe 2 : Un paysage de l'enseignement et de la formation à multiples facettes

▪ Le paysage de l'enseignement

En Belgique, le paysage de l'enseignement est **complexe** et est géré, à quelques exceptions, par les 3 Communautés. En Fédération Wallonie-Bruxelles, trois **chantiers** ont été initiés depuis 2014 : 1) le « Pacte pour un enseignement d'excellence »⁵⁴, 2) la gestion de la pénurie⁵⁵ qualitative et quantitative d'enseignants⁵⁶ et 3) la réforme de la formation initiale des enseignants (prévue pour 2022).

▪ Le paysage de la formation professionnelle

La formation professionnelle est, à la différence de l'enseignement, une compétence attribuée aux 3 Régions. Elle s'adresse à une main d'œuvre existante ou potentielle et poursuit des objectifs d'acquisition de **compétences** mobilisables et **valorisables** dans le marché de l'emploi (ex : insertion, progression, promotion). De nombreuses **modalités** coexistent (ex : domaines ou thématiques, prestataires, publics-cibles, objectifs d'employabilité, de développement de compétence ou de réinsertion socio-professionnelle, financement, horaire, ...) et se distinguent selon le caractère initial (ex : formation en alternance) ou continu (ex : développement de compétences).

Le **taux de participation** des adultes y est cependant très faible⁵⁷ (en 2020, RW : 5,6%, RBC : 10,3%) bien en-deçà de l'objectif européen (15%).

▪ Le cas de la formation en alternance

La formation en alternance s'adresse à un public large et combine l'enseignement, la formation et l'emploi. Elle relève soit de la compétence de **l'enseignement** (diplôme CEFA sous certaines conditions et enseignement supérieur), soit de la **formation professionnelle** (IFAPME/ SFPME et EFP : certificat d'aptitude). Elle est régie, en Belgique francophone, par un accord de coopération de 2008 et est pilotée depuis 2015 au sein de l'Office francophone de la Formation en alternance (OFFA), qui veille à coordonner les opérateurs et à harmoniser les statuts et contrats.

▪ Taux d'emploi et qualification

Entre 2014 et 2020, la situation générale en termes de compétences en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale tend à **s'améliorer**. Toutefois, certains indicateurs demeurent problématiques : un taux d'abandon scolaire des 18-24 ans de près de 10% dans les deux Régions⁵⁸, une importante proportion de personnes faiblement qualifiées⁵⁹ (27% à Bruxelles, 22% en Wallonie), une participation⁶⁰ à la formation continue en deçà de l'objectif européen (et véritablement activée par les personnes les plus qualifiées). Le taux d'emploi des adultes est caractérisé par « au plus le niveau de qualification est élevé, au plus le taux d'emploi augmente »⁶¹.

▪ Besoin accru de personnel qualifié

De manière générale, le volume **d'offres d'emploi augmente** annuellement, surtout dans les métiers dits critiques, en pénurie, porteurs ou d'avenir ; de même la demande de personnel expérimenté a tendance à augmenter. Or paradoxalement plus **300.000 demandeurs d'emploi** sont recensés en Wallonie et à Bruxelles. Entre 2014-2020, on observe une stabilité voire une diminution des demandeurs infra qualifiés (RW : 25% stable, RB : de 11 à 8 %) mais une augmentation des demandeurs hautement qualifiés (RW : de 13% à 15% ; RBC : de 14% à 18%).

54 Le « Pacte d'excellence au sein de l'enseignement obligatoire » initié en 2015 a pour objectifs de renforcer les savoirs et compétences des élèves, de réduire le redoublement et le décrochage, et d'accroître la part des jeunes diplômés de l'enseignement secondaire supérieur.

55 Source : Commission Européenne, « Rapport 2020 pour la Belgique dans le cadre du Semestre européen 2020 : évaluation des progrès concernant les réformes structurelles, la prévention et la correction des déséquilibres macroéconomiques, et résultats des bilans approfondis au titre du règlement (UE) n° 1176/2011 », COM (2020) 150 final, p. 50.

56 La pénurie est générée entre autres par des conditions de travail peu attrayantes (questions salariales, affectations temporaires, parcours professionnels, classes trop hétérogènes).

57 Source : Commission Européenne, « Rapport 2020 pour la Belgique dans le cadre du Semestre européen 2020 : évaluation des progrès concernant les réformes structurelles, la prévention et la correction des déséquilibres macroéconomiques, et résultats des bilans approfondis au titre du règlement (UE) n° 1176/2011 », COM (2020) 150 final, p. 47.

58 Source : IWEP, « Abandon scolaire précoce parmi les 18-24 ans », <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/abandon-scolaire-precoce-parmi-18-24-ans>

Abandon scolaire précoce : taux de jeunes âgés de 18 à 24 ans ayant quitté l'enseignement sans diplôme du secondaire supérieur et ne poursuivant ni études ni formation. Données 2019 : Belgique 8.1% pour un objectif de 9.5% (RW : 9.8%, RBC : 9.7%, RF : 6.7%)

59 Source EUROSTAT- Niveau de diplôme des 25-64 ans : Entre 2014-2020, augmentation du nombre de personnes hautement qualifiée (RW : 39.6%, RBC : 49.3%) et diminution du nombre de personne faiblement qualifiée (RW : 22.4%, RBC : 26.9%).

60 Source : Commission Européenne, « Rapport 2020 pour la Belgique dans le cadre du Semestre européen 2020 : évaluation des progrès concernant les réformes structurelles, la prévention et la correction des déséquilibres macroéconomiques, et résultats des bilans approfondis au titre du règlement (UE) n° 1176/2011 », COM (2020) 150 final, p. 47.

61 Source EUROSTAT- En 2019, les taux d'emploi étaient très variables selon qu'on soit une personne faiblement qualifiée (RW : 38,5% ; BXL : 50,3%) ; Moyennement qualifiée (RW : 64,8%, BXL : 61,6%) ; Hautement qualifiée (RW : 81,7%, BXL : 83%).

Au vu de l'évolution perpétuelle du marché du travail (ex : évolution technologique, renouvellement des connaissances et des compétences, modification des modèles organisationnels, ...), la formation professionnelle est un moyen d'atteindre l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences et de main d'œuvre.

▪ **Conscience politique**

Les Gouvernements (au niveau fédéral, régional et communautaire) sont conscients que la formation (au sens large) revêt un rôle essentiel pour le développement socio-économique et la lutte contre le chômage⁶².

En **Région Wallonne**, plusieurs actions ont été menées par le Gouvernement wallon, telles en 2016, le Pacte Emploi-Formation ; en 2018, un protocole d'accord avec des fédérations sectorielles d'entreprises et fonds sectoriels dans le cadre de la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre. Dans sa Déclaration de Politique régionale 2019-2024⁶³, le Gouvernement wallon a affirmé sa volonté de mettre l'accent sur la formation et le développement de compétences, permettant de déboucher sur des perspectives positives en termes d'emploi durable et de qualité.

Dans sa Déclaration de Politique 2019-2024, le **Gouvernement bruxellois francophone**⁶⁴ a souligné la nécessité de poursuivre le déploiement d'une politique de qualification ambitieuse en lien avec le Plan Formation 2020 et la Stratégie 2030 (Go4Brussels). Ses actions visent 1) à simplifier et renforcer la gouvernance de la formation professionnelle (avec un partenariat sectoriel fort, des structures publiques simplifiées, et un pilotage intégré entre view.brussels, le Service Régie de la Formation professionnelle et l'Instance Bassin Enseignement Formation Emploi); 2) à favoriser les articulations emploi-formation; 3) à développer une offre de formation souple et performante (formation en entreprise, formation en langues, validation des compétences, insertion socioprofessionnelle) et 4) à concrétiser le droit à la qualification tout au long de la vie.

Enfin, au **niveau Fédéral**, le Ministre fédéral de l'Emploi, a proposé en mars 2021 une réforme du système de la formation continue des salariés, en imposant aux entreprises au minimum 5 jours de de formation par travailleur (droit individuel) d'ici 2024.

▪ **La validation des compétences**

Le dispositif de Validation des compétences a été mis en place en 2003 en Belgique Francophone par un Accord de coopération entre la Région wallonne, la Communauté française et la Commission communautaire française. Ses objectifs sont de renforcer la cohésion sociale, lutter contre l'exclusion sociale, renforcer l'employabilité et la mobilité professionnelle en attestant les compétences acquises par l'expérience de travail ou la formation professionnelle. Le processus même de validation est soumis à concertation entre les **partenaires du Consortium de Validation des compétence (CVDC)** et évoluent selon les besoins socio-économiques et sociétaux. Les titres de compétence délivrés par le Consortium sont reconnus en vue d'une possible valorisation.

Le **parcours de validation** est ouvert à tout individu (travailleur occupé, demandeur d'emploi, inactif) qui peut démontrer une expérience professionnelle « liée à un métier ou une partie de métier ». Après l'étape d'information et de sélection (pré-validation via approche dossier), les candidats sont pris en charge selon un parcours standardisé au niveau institutionnel (consignes, référentiels d'évaluation, type et durée de l'épreuve, composition des jurys, critères d'évaluation, délibération collégiale, débriefing ...) et plus diversifié au niveau motivationnel (ex : clarification du projet, gestion du stress, guidance post-validation, remédiation). En cas de réussite, le **Titre de compétence** est délivré. En cas d'échec, des formations de remédiation sont envisageables selon les centres de Validation⁶⁵. La professionnalisation des acteurs des Centres de validation passe par un parcours de formation continue proposé par le CVDC.

A ce titre, la Validation des compétences est totalement pertinente en regard du PO FSE.

▪ **Un besoin réel en développement, reconnaissance et valorisation des compétences**

L'intérêt pour la **formation professionnelle** n'a cessé de s'accroître ces dernières années, notamment en raison du renouvellement des connaissances et de l'évolution perpétuelle du **marché du travail**. La formation à Haute valeur ajoutée (HVA) (Axe 2 du FSE) répond donc aux besoins d'atteindre une adéquation entre l'offre et la demande de compétences et de main d'œuvre. De plus, l'analyse d'une série d'indicateurs (taux d'abandon scolaire précoce, niveau de diplôme des 25-64 ans, niveau de diplôme des demandeurs d'emploi, taux de participation à la formation continue, etc.) démontre que même si la situation a évolué positivement (de manière générale) depuis 2014, certains chiffres demeurent problématiques et nécessitent des actions d'accompagnement et de formation (au sens large). Les actions inscrites dans l'Axe 2 ont dès lors toute leur raison d'être.

62 Source : GUYOT, J-L., « Tout au long de la vie ? La formation des adultes en Wallonie : tendances, enjeux et évolutions possibles », dans Cahiers de prospective de l'IWEPs, n°2, juin 2020.

63 Source : Gouvernement Wallon, « Déclaration de politique régionale pour la Wallonie 2019-2024 », p.8.

64 Source : Gouvernement Francophone Bruxellois, « Projet d'accord de Gouvernement francophone bruxellois 2019-2024 », p.15

65 Une cinquantaine de centres de validation sont agréés à Bruxelles et en Wallonie. Ils sont intégrés dans les Centres de formation des 5 opérateurs de la formation professionnelle (Bruxelles Formation, l'Enseignement de Promotion sociale, l'EFPM, le FOREM et l'IFAPME).

4.3 Axe 3 : Une réelle volonté politique d'inclusion dans et vers l'emploi

Différents éléments de contexte ont déjà été identifiés dans le chapitre relatif à l'Axe 2. Ici, sont repris les éléments caractérisant l'inclusion dans et vers l'emploi. Les statistiques fournies dans les rapports d'évaluation sont associées à la situation en 2019, sauf mention contraire.

▪ Niveaux de qualification

Tout en sachant que la population est de plus en plus qualifiée dans les deux Régions, la proportion de **personnes faiblement qualifiées** demeure importante (22,4% des 25-64 ans en RW et 26,9% en RBC). Les femmes sont, dans les deux Régions, plus hautement qualifiées (45% en 2020) que les hommes. Les niveaux de qualification varient cependant considérablement selon la nationalité : dans les deux Régions, les ressortissants non-européens sont, de loin, les moins qualifiés (20% d'écart).

En 2019, les demandeurs d'emploi hautement qualifiés sont plus nombreux qu'en 2014 dans les deux Régions, et le nombre de demandeurs d'emploi infra-qualifiés reste stable en Région wallonne et alors qu'il diminue en Région de Bruxelles-Capitale.

Les besoins en alphabétisation des adultes en Fédération Wallonie-Bruxelles ne sont pas objectivés et il est difficile d'en apprécier l'évolution⁶⁶.

▪ Pauvreté et exclusion sociale

L'évolution du taux de risque de pauvreté⁶⁷ ou d'exclusion sociale est en très légère augmentation dans les deux Régions, avec une situation inquiétante à Bruxelles (38,4%, contre 26,4% en Wallonie – données 2018⁶⁸). Les sous-groupes plus **vulnérables** sont : les chômeurs (69,5%), les inactifs (43%), les femmes, les personnes faiblement qualifiées (34,3%), les familles monoparentales (44,6%), les personnes isolées (30%) ou encore, les jeunes (21,3%). Enfin, le nombre de bénéficiaires du Revenu d'intégration social (RIS) est continuellement en augmentation, aussi bien à Bruxelles (55.399 personnes) qu'en Wallonie (99.273 personnes en 2020) où le Hainaut et Liège sont les plus concernés.

▪ Taux d'emploi, taux de chômage et emploi intérieur

Le **taux d'emploi** des 15-64 ans est en constante **augmentation** entre 2014 et 2019, avec une stagnation en Région wallonne et une diminution en Région de Bruxelles-Capitale en 2020 à la suite de la crise sanitaire (59,2% en Région wallonne et 56,5% à Bruxelles).

Le **taux de chômage diminue** quant à lui dans les deux Régions et de manière plus marquée à Bruxelles (-8% en 6 ans) qu'en Wallonie (-4% en 6 ans) ; le taux bruxellois reste toujours supérieur au taux wallon (12,4% en RBC contre 7,4% en RW). Le taux de chômage est préoccupant pour les 15-24 ans, puisque 21,7% des jeunes wallons et 29,1% des jeunes bruxellois n'ont pas d'emploi.

Le **chômage de longue durée** (+ 12 mois) concerne 49% du chômage en RW et 56% en RBC. En 6 ans, la situation s'est améliorée en Wallonie (-7% selon les Provinces, dont les plus touchées sont le Hainaut, Namur et Liège) et mais reste en dents de scie à Bruxelles (-2%) ; Enfin, on constate une augmentation continue mais faible de l'emploi intérieur⁶⁹ en Région wallonne (+1,2% entre 2014 et 2019) et en Région de Bruxelles-Capitale (+0,6%).

▪ Egalité des genres

Les statistiques révèlent que les **femmes** sont toujours **moins présentes** sur le marché du travail que les hommes. En effet, même si leur taux d'emploi a augmenté entre 2014 et 2020 dans les deux Régions (Wallonie de 58 à 61% et Bruxelles de 54 à 55%), celui-ci reste fort en-dessous de celui des hommes en Wallonie (-7%) et Bruxelles (-11%). Les femmes travaillent davantage à **temps partiel** (43% en 2020) que les hommes (13%)⁷⁰.

En termes de taux de chômage, le taux féminin est légèrement inférieur au taux masculin.

▪ Personnes d'origine ou de nationalité étrangère

Le **taux d'emploi** des ressortissants non européens est nettement plus **faible** que celui des autochtones et des autres ressortissants européens, aussi bien en Wallonie (35%) qu'à Bruxelles (42%). Si la situation s'améliore à Bruxelles,

66 Source : Lire Et Ecrire, « Baromètre de l'alpha 2020 de Lire et Ecrire Communauté française », https://lire-et-ecrire.be/IMG/pdf/barometre_2020.pdf

67 Le taux de risque de pauvreté (monétaire) est défini comme la part des personnes ayant un revenu disponible équivalent inférieur au seuil de pauvreté, soit 60% du revenu médian national. On distingue trois risques de pauvreté : le taux de risque de pauvreté monétaire (22% en Wallonie et 32% à Bruxelles), le taux de privation matérielle sévère (8.6% en Wallonie et 10.1% à Bruxelles), le taux de très faible intensité de travail (19.6% Wallonie et 23.7% à Bruxelles) – données pour 2018.

68 Source : Enquête SILC : <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/income-and-living-conditions/methodology>

69 En 2019, le nombre d'emplois en Région wallonne était de 1 299 990 (salariés ou indépendants), soit 77 483 de plus qu'en 2014. En Région de Bruxelles-Capitale, le nombre d'emplois était de 714 781, soit 20 065 de plus qu'en 2014

Source : STATBEL, « 43,6 % des femmes salariées travaillent à temps partiel » (25 mars 2020), en ligne sur <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#news>.

elle se dégrade en Wallonie (-11% entre 2017 et 2020) ; Outre le fait qu'ils sont peu présents sur le marché du travail, les ressortissants non européens sont plus souvent occupés dans des emplois faiblement qualifiés, sous des contrats de travail temporaires, et pour lesquels ils sont davantage surqualifiés⁷¹.

Parmi les demandeurs d'emploi à Bruxelles, 35% sont de nationalité étrangère. Le taux d'emploi des ressortissants européens est plus important que celui des Belges à Bruxelles (compte tenu de son caractère cosmopolite et de la concentration d'institutions et d'entreprises internationales sur son territoire) et c'est l'inverse en Wallonie.

▪ **Personnes en situation de handicap et/ou de maladie**

Il est difficile d'estimer le nombre de personnes en situation de handicap en Belgique compte tenu des multiples définitions, de l'absence de croisement entre bases de données ou de non-recours aux aides éligibles. Les statistiques⁷² relatent une **augmentation** du nombre de **bénéficiaires** d'allocations à l'échelle du pays (croissance annuelle de 3,6% sur la période 2014-2020, plus marquée pour les plus de 55 ans).

Seul 26% des personnes s'estimant limitées sont à l'emploi, 8% au chômage et 72% inactives. Les personnes s'estimant fortement limitées travaillent davantage en temps partiel (41%) que le reste de la population (25%).

▪ **Changements contextuels depuis 2014**

Depuis 2014, l'emploi, l'insertion socioprofessionnelle, la lutte contre la pauvreté, la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances sont systématiquement au cœur des **intentions politiques**⁷³. Tous ont entre autres pour objet l'instauration d'un dispositif permettant la mise en œuvre, le suivi, l'évaluation et la promotion d'une politique transversale de lutte contre la pauvreté et de réduction des inégalités sociales dans les matières relevant de leurs compétences.

On y constate un **changement de paradigme** dans le domaine de la politique de l'emploi et la politique sociale, avec la prépondérance de logiques d'intervention plus actives et d'une recherche de solutions individuelles plus responsabilisante dans le chef du demandeur d'emploi, tout en sachant que certains mécanismes de marché (inadéquation quantitative entre offre et demande de travail, faible évolution du volume d'emploi) et les mécanismes d'exclusion (sélectivité et discriminations à l'embauche) ne sont pas à négliger.

Différents changements contextuels ont impacté les bénéficiaires et opérateurs soutenus par le PO FSE depuis 2014 :

- La **sixième réforme de l'Etat** a, entre autres, renforcé les compétences d'Emploi des Régions et de Formation des Communautés en leur donnant des outils de leur politique (ex : contrôle renforcé des DE, réduction de cotisations sociales, activation⁷⁴ des allocations, accompagnement⁷⁵ des bénéficiaires des Revenus d'intégration) ;
- Des politiques fédérales **plus strictes** en matière d'allocations de chômage et d'insertion (ex : non accès au revenu d'intégration aux jeunes de plus de 25 ans et au moins de 21 ans sans CESS, contrôles et sanctions renforcées, dégressivités des allocations, limitation dans le temps du droit aux allocations, ...) ont privé de leur droit une partie du public qui se retrouve dès lors **sans statut spécifique** (ni DE, ni chômeur, ...). S'il ne peut ou ne veut émarger au CPAS, ce public exclu disparaît alors totalement des radars institutionnels et sociaux. Il est estimé à 75% des exclus ;
- La réforme des pensions prévoit de relever l'âge légal de la retraite (de 65 ans à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030), de durcir des conditions d'accès à la pension anticipée (âge levé à 63 ans) et de rallonger la durée de la carrière (de 40 à 42 ans) ;
- La **crise migratoire** de 2015-2016 a incité les opérateurs à s'adapter à ce public ;
- Le dispositif de réintégration professionnelle des **malades de longue durée**⁷⁶ en 2017 ;
- La montée en puissance des **Centres d'insertion socio-professionnelle** (CISP) qui forment et accompagnent des personnes éloignées du marché de l'emploi ;
- La crise sanitaire liée au Covid 19.

Si l'arsenal législatif existe et réprime toute forme de discriminations, dans les faits la discrimination à l'emploi continue d'exister en Belgique.

71 Source : Burggraeve, K., Piton, C., « Les conséquences économiques de l'afflux de réfugiés en Belgique », BNB Revue Economique, Juin 2016, p.59.

72 Source : Service Public Fédéral Sécurité Sociale, « Nombre de bénéficiaires d'une allocation de remplacement de revenus et/ou d'une allocation d'intégration par région et par sexe au 31/12/2020 ».

73 Exemple d'intention politique : Pacte pour l'emploi et la formation en Région Wallonne (2016), le renforcement des synergies entre les mondes de l'enseignement, de la formation et de l'emploi. Le Plan wallon de lutte contre la pauvreté (2015 et 2019-2024), Déclaration de politique régionale (DPR) 2019-2024, Déclaration de politique communautaire (DPC) 2019-2014, Programme d'actions bruxellois de lutte contre la pauvreté 2014-2019, Plan fédéral pluriannuel de lutte contre la pauvreté 2016-2019

74 Les systèmes d'activation permettent aux chômeurs ou aux bénéficiaires d'un revenu d'intégration de continuer à percevoir une partie de leur allocation en cas de reprise du travail, et à l'employeur de déduire le montant en question du salaire net à payer

75 Exemple : les contrats article 60§7 et article 61, les programmes de transition professionnelle (PTP), l'économie sociale d'insertion (SINE).

76 Source : Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale, « Réintégration des travailleurs en incapacité de travail », en ligne https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/la-surveillance-de-la-sante-des-travailleurs/reintegration-des#toc_heading_3.

4.4 Axe 4 : Une politique centrée sur les jeunes

▪ Stratégie 2020 de l'Union européenne

En raison de la persistance d'un important taux de chômage, en particulier parmi les jeunes peu qualifiés, on a vu ces 30 dernières années se multiplier en Europe des dispositifs et mesures spécifiques en vue d'insérer les jeunes sur le marché de l'emploi. Ces dispositifs, très diversifiés, ont mis l'accent tant sur l'accompagnement des jeunes, sur des programmes de formation et de qualification, des formules d'emploi tremplin ou des premières expériences professionnelles ... Au niveau européen, des dispositifs tels la « Garantie pour la Jeunesse » et « l'Initiative pour l'Emploi des Jeunes » ont vu le jour.

▪ Le projet IEJ s'inscrit dans un contexte européen.

L'objectif de la « **Garantie pour la Jeunesse** » est de « *veiller à ce que tous les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel* »⁷⁷. Elle est focalisée sur l'employabilité des jeunes et leur « activation » et soutient les actions ciblées sur la prévention du décrochage scolaire, l'amélioration de l'insertion professionnelle et la suppression de certains obstacles concrets à l'emploi, tout en tenant compte de la diversité des besoins et des difficultés des jeunes.

L'**Initiative pour l'emploi des jeunes** (IEJ), dotée d'un budget de 8,8 milliards d'euros pour l'ensemble de l'Union européenne, a été créée afin de soutenir financièrement les mesures spécifiques destinées au public NEET, défini comme **un jeune qui ne travaille pas et qui ne suit ni étude ni formation**, et dont le nombre est estimé en 2014 à 7,5 millions⁷⁸, dont 5,1 millions de jeune chômeurs (23,7%)⁷⁹.

▪ Un public cible très hétérogène

Au sein du PO FSE 2014-2020, **un NEET est défini** plus spécifiquement comme « tout jeune, quel que soit son niveau de qualification, ne bénéficiant ni d'une formation, ni d'un enseignement, ni d'un emploi, inscrit ou non au FOREM ou à ACTIRIS, ne disposant ni d'une offre de formation ou d'enseignement, ni d'un stage en entreprise ou d'une première expérience professionnelle ». Derrière cette définition restrictive se retrouve un public très **hétérogène**, en termes de formation ou expériences professionnelles, de situation sociale (ex : stabilité, motivation, pauvreté, addictions, accès au logement), familiale (personnes à charge), médicale ou mentale (maladie, handicap, problèmes psycho-sociaux), voire personnelles assumées (ex : bénévolat, carrière alternative).

▪ Contexte socio-économique belge

De manière générale, les indicateurs relatifs à la Wallonie et à Bruxelles présentent une situation en dessous des performances de la Belgique dans son ensemble. Le cas de la Région de Bruxelles-Capitale est le plus alarmant.

Si la **population active** dans sa globalité (15-64 ans) est relativement constante entre 2007-2018 (2018 : 68,6% en Belgique, 65,5% à Bruxelles et 63,8% en Wallonie), on constate dans toutes les entités, un taux d'activité des jeunes en diminution constante (2018 : Belgique : 29,6%, Bruxelles : 22,4%, Wallonie : 24,9%) alors que le niveau d'éducation et de diplomation augmente.

Le **taux d'emploi** en Belgique dans sa globalité (15-64 ans) croît faiblement entre 2008 et 2018⁸⁰ (2018 : 64,5%, Wallonie : 58,4%, Bruxelles : 56,8%), et décroît pour les jeunes avec une grande disparité régionale (2018 : Belgique : 25%, Bruxelles : 15,5%, Wallonie : 19,3%).

Le **taux de chômage** affiche une tendance à la baisse entre 2007 et 2018 (Belgique : -19,4%) pour atteindre en 2018 un taux de 5,8% en Belgique, dont 8,4% en Wallonie et 13,1% à Bruxelles. Mais il touche particulièrement les jeunes de moins de 24 ans (Belgique : 15,8%, Bruxelles : 30,6%, Wallonie : 22,5%)

Globalement, en Belgique, la **population peu diplômée** (pas un niveau de formation supérieur au secondaire inférieur) est en constante diminution sur la période 2007-2018 (2018 en Belgique : 21,8%, Bruxelles : 26,7%, Wallonie : 25%) et le taux de jeunes concernés (de moins de 34 ans) est inférieur de 6%. La part de personnes hautement diplômées est en croissance (+25% en 10 ans en Belgique) mais avec de grandes disparités régionales et provinciales (2018 : Belgique : 40,6%, Wallonie : 37,4%, Bruxelles : 47,5%).

Il existe une forte **disparité des taux d'emploi selon le niveau des études** et un niveau d'emploi systématiquement plus faible à Bruxelles. Ainsi, le taux d'emploi est des jeunes hautement diplômés est élevé (2018 : Belgique : 89,9% ; Wallonie : 90%, Bruxelles, 81%) alors que celui des jeunes faiblement diplômés (2018 Belgique : 57,5 %, Wallonie :

77 Source : Recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse, Journal officiel de l'Union européenne, C 120, 26 avril 2013, recommandations aux États membres n°1.

78 Source : Commission européenne « Mesure prises par l'Union européenne pour lutter contre le chômage des jeunes », 8 juillet 2014, <http://europa.eu>

79 Source : Eurostat, « Taux de chômage par sexe et par groupe d'âge – moyennes annuelles, % », <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu>.

80 Taux d'emploi : Croissance 2007 à 2018 : Belgique : +4%, Wallonie : +2,46%, Bruxelles : +3,65%.

48,5%, Bruxelles 45%) est plus faible que la moyenne nationale (64,5%) tous niveaux d'éducation et tous âges confondus.

Les **taux d'early leavers**⁸¹ (2018 : environ 10%) et de **NEET** sont en **diminution** constante⁸². Il existe des différences notables entre les régions et au niveau provincial, en défaveur de Bruxelles notamment. La part de NEET en Belgique est de 9,2%, de 13,3% à Bruxelles et 10% en Wallonie en 2018.

Ainsi, les principaux indicateurs démontrent une évolution tantôt positive, avec un niveau moyen d'éducation en augmentation et une diminution du décrochage scolaire, et tantôt négative avec une difficulté pour les moins diplômés de s'insérer dans le monde du travail et une paupérisation croissante des jeunes.

▪ **Liens avec les autres instruments de soutien envers les NEET**

La problématique des NEET est très présente dans les priorités des gouvernements⁸³, tant au niveau régional que communautaire et diverses mesures sont présentées en termes de formation (ex : offre de formation, essai métier, stages, formation en entreprise, formation en alternance), d'accompagnement du travailleur en recherche d'emploi, de développement de partenariats, ou de mobilisation d'acteurs. Les déclarations contiennent des dispositions tendant à renforcer la Garantie Jeunesse en visant, aussi rapidement que possible, à offrir à chaque jeune, dans les quatre mois à l'issue de ses études, une proposition de stage et/ou de formation et/ou d'emploi.

Rappelons cependant que certaines politiques publiques développées au niveau fédéral belge impactent directement la situation des jeunes sur le marché de l'emploi, ainsi que leur accès et leur maintien au bénéfice des allocations d'insertion et de chômage et, en conséquence leur accès aux services des Services Publics d'Emploi (SPE).

81 Eurostat : le concept early leaver est un jeune entre 18 et 24 ans ayant quitté prématurément l'éducation et la formation et n'ayant pas dépassé l'enseignement secondaire et ne poursuivant ni études ni formation complémentaire, mais qui peuvent être au travail ou inactif.

82 Le taux de early leavers a diminué entre 2007 et 2018 de 28.9% en Belgique, 30.7% en Wallonie et 47% à Bruxelles. Le taux moyen nationale est de 8.6% en 2018. Durant cette période, la part de NEET a diminué de 17.9% en Belgique, 27.7% à Bruxelles et 34.2% en Wallonie.

83 Déclaration de Politique régionale pour la Wallonie 2019-2024, la Déclaration de politique générale à Bruxelles, Déclaration politique FWB 2019-2024

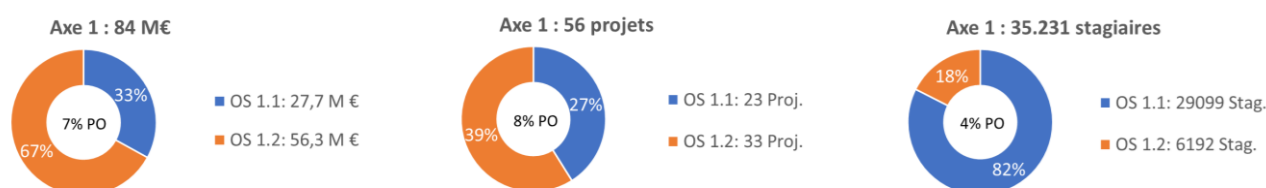
5. La synthèse des évaluations par Axe

5.1 La synthèse de l'Axe 1 – Entreprise et créativité

L'Axe 1 « Entreprises et Créativité » contribue au **développement des entreprises wallonnes et bruxelloises** via 2 mesures : l'OS 1.1. L'accompagnement et le soutien des entrepreneurs lors de la création d'activité et l'OS 1.2. La promotion de l'innovation et de la créativité (voir Figure 5).

Le budget de l'Axe 1 est de 84 M€ (FSE+PPB) soit 7% du budget total du PO FSE et est réparti en 1/3 pour l'OS1.1 et 2/3 pour l'OS1.2. Les 56 projets (dont 42 en ZT et 14 en ZPD) concernent 4% des stagiaires du PO.

Les évaluations⁸⁴ réalisées se sont principalement concentrées sur l'action 1.1.1. associée à l'auto-crédation d'emploi.



Source : RAMO 2021 (hors REACT)

Figure 7 : Axe 1 – Chiffres clés - cumul 2014-2020

La **mesure OS 1.1** vise l'**accompagnement et le coaching** des demandeurs d'emploi, dont les demandeurs d'emplois de longue durée et les personnes inactives, à l'**auto-crédation d'emploi et à la création d'entreprises**. Elle est soutenue principalement par deux types d'opérateurs : les Structures d'accompagnement à l'autocrédation d'emploi (SAACE) et les services d'économie sociale. Leur mission a été d'offrir aux demandeurs d'emploi des accompagnements diversifiés adaptés à leur profil et au phasage de leur projet (ex : formations spécifiques, coaching, mise en alternance, stages, simulations ou incubation).

Cette mesure se caractérise par :

- **Un budget limité** : Le budget alloué à la mesure OS1.1 (27,7 millions d'€) a financé 23 projets portés par 16 opérateurs et a bénéficié à 29.100 stagiaires⁸⁵.
- **Une accroche et une sélection des stagiaires qualifiés et motivés** : La sélection des stagiaires par les opérateurs est liée à la maturité de leur projet, sa faisabilité, la motivation du stagiaire, ... et à l'ADN de l'opérateur (concordance avec ses propres missions). Certains opérateurs assurent une réorientation inter-opérateurs en fonction du projet du stagiaire.
Les 29.000 stagiaires ont été, à leur entrée dans l'action, à 89% des demandeurs d'emploi et 11% des inactifs. Ils sont qualifiés⁸⁶ (41% diplôme enseignement supérieur et 40% CESS) même si pour certains, leurs compétences de base sont faibles, ce qui nécessite des remises à niveau⁸⁷.
67% sont dans la tranche d'âge 25-54 ans, 29% ont moins de 25 ans et 4 % plus de 54 ans. La part des femmes (62 % en 2020) est de loin supérieure à la part des 30% d'indépendants féminins⁸⁸. Parmi le public défavorisé, les migrants sont bien représentés (17% des stagiaires en 2019) et les personnes en situations de handicap ou les moins qualifiés sont très minoritaires.
- **Une diversité de pratiques** : Il est très délicat de mesurer l'efficacité des actions compte tenu de la diversité des pratiques et l'agrégation des temps de formation, de conseil, de stage, de test, d'alternance... qui sont non comparables. De même, peu d'opérateurs ont consigné les ressources allouées avec un niveau de détail permettant une comparaison pertinente.

84 Rapports d'évaluation :

- Les 5 Rapports annuels RAMO de mise en œuvre 2014-2020 ;
- Évaluation de la mise en œuvre de l'Axe 1 « Entreprise et créativité », BDO Advisory, 2022 ;
- Évaluation de la plus-value du Fonds social européen dans l'accompagnement et la formation à l'autocrédation d'emploi, BIEFOR, 2022
- Usages et effets de la participation des salariés à la formation continue. Enquête exploratoire auprès de sortants de formations financées par le FSE en Wallonie et à Bruxelles, IWEPS, 2022 ;
- Sondage et interprétation de données récoltées sur l'insertion des stagiaires (5 Sondages Sonocom).

85 Evolution : En 2019, 79% DE dont 87% en ZPD et 73% en ZT En 2020, 82% DE dont 90 % en ZPD et 72% en ZT.

86 Le niveau moyen de qualification est sensiblement plus élevé dans les ZT (57% de diplômés du supérieur en ZT, pour 25% en ZPD). Le taux de diplômés de l'enseignement supérieur est sensiblement supérieur chez les femmes (52% dans les 2 zones).

87 Source : Évaluation de la mise en œuvre de l'Axe 1 « Entreprises et créativité » BDO, 2021, p 78

88 Source : Stabel : Chiffres clefs 2019, P. 98 - 667.000 indépendants en Belgique dont 428.000 hommes (16,9% des hommes occupés) et 239.000 femmes (10,7% des personnes occupées)

Plus de 8 millions d'heures de formations et d'accompagnements ont été assurées (75% en ZPD et 25% en ZT) et 38% des stagiaires ont bénéficié d'un stage en entreprise de plus de 3 mois⁸⁹. La durée moyenne de l'accompagnement est de 300h/stagiaires, très variables selon les opérateurs (ex : de 1 à 1.800h/stagiaires). Le coût horaire moyen par stagiaire est très hétérogène (ex : de 1 à 60 €/h) puisqu'il est tributaire du type d'accompagnement, des compétences du formateur, etc. De même, le coût moyen par stagiaire varie fortement.

- **Une efficacité toute relative** La mesure « *nombre de participants exerçant un emploi, y compris à titre indépendant, au terme de leur participation* » est délicate à interpréter, car elle est réalisée en fin d'accompagnement et est tributaire de la diversité des stagiaires, de la maturité ou ampleur de leur projet d'auto-création et de l'accompagnement proposé.

Globalement, sur la période 2014-2020, 17% des stagiaires sont à l'emploi à leur sortie de l'action (avec une baisse en 2019 : 13,5% et 2020 : 12%)⁹⁰, 6% poursuivent leur formation et 4% ont obtenu une qualification. 6 % des stagiaires déclarent avoir arrêté leur action avant terme en raison d'opportunité professionnelle⁹¹. Parmi les 23% de stagiaires ayant bénéficié d'un accompagnement post formation, 2/3 passent à la création contre 1/3 des stagiaires non suivis.

Seul 10% des stagiaires ont obtenu un diplôme ou une qualification⁹². La majorité des stagiaires ne reçoivent aucune attestation formalisant les compétences développées à la fin de la formation et n'ont donc aucun moyen de faire valoir leur formation ou stage sur le marché du travail. Ces questions ne relèvent pas de l'Agence FSE mais bien des politiques publiques d'habilitation et de validation des compétences.

- **Une efficacité à mesurer dans la durée** D'après les sondages et les études qualitatives⁹³, après 6 mois, 30% des stagiaires sont à l'emploi et 50% poursuivent leur formation ou leur coaching et 20% sont en sorties non connues ou demandeurs d'emploi. Les entreprises créées sont généralement des entreprises sans employé et avec peu de perspectives de croissance.

Ce changement de statut est variable selon l'âge du stagiaire (les plus âgés créent plus), le statut précédant la formation (les étudiants créent moins), le suivi post-formation ou non du stagiaire, le fait de suivre la formation jusqu'à son terme. Le niveau de diplomation ne semble avoir aucun impact.

- Les stagiaires ayant une **motivation**⁹⁴ claire et une perception positive de leurs compétences et capacités sont un sur deux à créer effectivement une activité.
- **Des facteurs de réussite multiples** relevés dans les sondages sont : l'accompagnement, leur pré-acquis, les compétences développées, la solidarité et le réseautage entre stagiaires, les situations de mises à l'épreuve. Certains regrettent le manque de standardisation des processus d'accompagnement ou de transversalité inter-opérateurs ainsi que le manque de suivi postcréation.

Preuve en est que la création d'entreprise est un processus à long terme et difficile à évaluer avec les indicateurs de suivi actuels du FSE.

La **mesure OS 1.2** vise la **promotion de l'innovation (R&D) et de la créativité**, que ce soit par l'intégration des résultats de recherches scientifiques menées en Wallonie ou l'adaptation des entreprises aux nouveaux modes et processus de production. Cette mesure encourage l'intermédiation technologique entre les centres de recherche, les universités et les entreprises. Les 33 projets soutenus ont porté sur la promotion de la valorisation des produits de la recherche dans les PME et le développement des compétences techniques et de gestion des entrepreneurs (ex : la mise en réseau, l'échange de bonnes pratiques, l'intégration de l'innovation, la propriété intellectuelle, l'intelligence stratégique).

Cette mesure se caractérise par :

- **Un budget réparti entre grands portefeuilles** : Cette mesure OS 1.2 représente 67% du budget alloué à l'Axe 1 (56,3 M€ soit 4.7% du budget total du PO). Le portefeuille RESINNOVE avec 18 projets et le portefeuille « Economie Sociale » avec 9 projets sont les plus importants.

89 Source : Enquêtes Sonecom : 75% des sondés pense qu'un stage est déterminant pour trouver de l'emploi, développer un réseau ou gagner en confiance

90 Source : RAMO 2021 : Le résultat est supérieur en ZT (20% sur la programmation) qu'en ZPD (4% en moyenne). Il est aussi plus élevé chez les femmes que chez les hommes. En absolu il correspond à 143% de la valeur cible (2023).

91 Source : FSE- Programme opérationnel FSE Wallonie-Bruxelles 2020.eu – Rapport annuel 2019 et Rapport annuel 2020

92 Source : FSE- Programme opérationnel FSE Wallonie-Bruxelles 2020.eu – Rapport annuel 2019 et Rapport annuel 2020

93 Source : Évaluation de la plus-value du FSE dans l'accompagnement et la formation à l'autocréation d'emploi, BIEFOR,2022, p 37.

94 Source : Évaluation de la mise en œuvre de l'Axe 1 « Entreprise et créativité », BDO Advisory,2022, p 63

- **Un public cible uniquement de travailleurs occupés** : Les 5.663 stagiaires des formations sont très qualifiés (76% ont un diplôme de Ens. Sup et 12% CESS). 87% sont dans la tranche d'âge 25-54 ans, 2% ont moins de 25 ans et 11% plus de 55 ans. La parité est favorable aux femmes (58%).
- **Des actions à grande échelle** : Plus de 77.000 heures de formations ont été organisées, 2.646 entités ont été sensibilisées à l'innovation et 5.126 structures ont bénéficiés d'un accompagnement.

▪ **En résumé, le secteur de l'autocréation se coordonne, mais peut encore mieux faire**

L'accompagnement à la création d'entreprises est par nature un projet de **longue durée** (variable entre 3 et 18 mois selon les opérateurs) et **collaboratif**. Il nécessite des partenariats pluridisciplinaires et la sollicitation de différents dispositifs pour un parcours « intégré » du créateur/entrepreneur (préformation, formation, test en couveuse ou incubateur, suivi post création). À la suite des réformes en cours de programmation, le secteur de l'autocréation a gagné en cohérence (ex : harmonisation des pratiques des SAACE).

Les services offerts ont été très variables selon les opérateurs et les stagiaires, ce qui est une réelle richesse du dispositif, même si cela complexifie les comparaisons inter opérateurs. On y retrouve l'accueil, le diagnostic avec la conception d'un plan d'action individuel, l'accompagnement avec d'éventuelles formations en gestion, le suivi individuel ou collectif, la recherche de solutions sur mesure et la gestion des risques, la mise en incubateur d'entreprise (50% des opérateurs), la consolidation post-crédation et le développement de l'activité économique.

Le **public cible** de « demandeur d'emploi » éligible pour le subventionnement FSE est cependant jugé trop limité et gagnerait à être ouvert à toute personne en situation professionnelle à risque (ex : sous préavis, en reconversion, intérimaires, en faible intensité de travail, faible revenu, indépendants en difficulté, chômage temporaire) car ils constituent un groupe-cible pertinent pour ce type de mesure.

La formalisation du **développement des compétences** du stagiaire et l'organisation des formations sont très variables entre opérateurs. Tant les stagiaires que les opérateurs souhaiteraient que les acquis soient mieux formalisés et validés par des attestations de réussite. Le concept de chèque formation est apprécié.

La **création d'entreprises** est tributaire, au-delà de la motivation et des compétences personnelles du stagiaire, des réalités du marché de l'emploi, des contraintes d'accès à la profession et des logiques économiques. Certains secteurs sont plus porteurs, dont ceux identifiés par le Forem comme étant en tension ou en pénurie⁹⁵. Bien que dans ces secteurs, il y a de réelles opportunités d'emplois, la stratégie des opérateurs est à l'autodétermination des stagiaires et ces opportunités sectorielles sont rarement, voir jamais, mises en avant. Il n'y a pas d'incitant à promouvoir la validation des compétences, des formations complémentaires, ou de cibler certains secteurs porteurs spécifiques.

De même, le **suivi post-crédation** gagnerait à se redévelopper⁹⁶ et se diversifier (ex : accompagnement personnalisé, suivi rapproché, gestion des risques, réseautage, ...), moyennant un support financier du FSE⁹⁷. Il importe en effet de développer, autour des créateurs, un réseau de partenaires afin de les orienter vers d'autres dispositifs et ainsi passer d'une logique de réinsertion à une logique de développement économique (ex : co-working, hub, UCM, CEEI⁹⁸, Chambres de commerce, FEDER) et de développement professionnel.

95 Métiers identifiés comme débouchés professionnels potentiels et à forts besoins de main-d'œuvre, spécialisée ou non, salariée ou indépendante.

96 Le dispositif wallon d'accompagnement des starters (DWAS) est interrompu depuis 2020. Le suivi post-crédation des SAACE suivi est limité à 18 mois par décret régional (décret du 15 juillet 2008, article 3, §4)

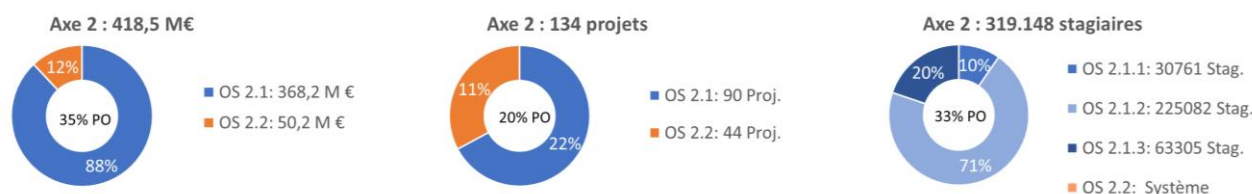
97 Soutien peu sollicité vu les contraintes d'éligibilité (ex : chèques conseil, chèques consultance, chèque formation à la création d'entreprise).

98 CEEI : Centres Européens d'Entreprises et d'Innovation (dont en Wallonie : Cap Innove, BEP, Idelux, Heracles ; Eklo, la maison de l'entreprise)

5.2 La synthèse de l’Axe 2 – Connaissances et Compétences

L’Axe 2 « Connaissances et Compétences » contribue au **développement des entreprises** via 2 mesures : l’OS 2.1 qui vise à renforcer l’employabilité des demandeurs d’emploi et des personnes inactives en les dotant de compétences requises par les employeurs, et l’OS2.2 qui favorise l’adaptabilité des travailleurs via le développement de leurs compétences tout au long de la vie (voir Figure 5).

L’Axe 2 est une des priorités de la programmation FSE⁹⁹. Doté de plus 418,5 millions d’euros (35% du PO), cet Axe 2 a soutenu 134 projets¹⁰⁰ (19% du PO) portés par 68 opérateurs¹⁰¹. Tous les types de public cible y sont associés (51% demandeurs d’emploi, 13% inactifs, 36% travailleurs occupés). Ils ont une qualification hétérogène (27% diplôme Ens. Supérieur, 20 % CESS, 13% primaire, 30% inconnu). La part des - de 25 ans est proche des 20%.



Source : RAMO 2021 (hors REACT)

Figure 8 : Axe 2 – Chiffres clés - cumul 2014-2020

La **mesure OS 2.1** vise le **renforcement des compétences et de l’employabilité** des demandeurs d’emplois, des personnes inactives et des travailleurs occupés. Le budget de 368,2 M€ (88% du budget de l’Axe 2) a soutenu 90 projets (66 distincts) portés par 46 opérateurs. Elle a généré plus de 319.000 participations.

L’**action 2.1.1** soutient la **Validation des compétences (VDC) et de Valorisation des Acquis de l’Expérience (VAE)**, dans une perspective de formation tout au long de la vie.

Cette action se caractérise par :

- **Un public peu qualifié** : Parmi les 30.000 stagiaires VDC, 56% sont demandeurs d’emplois, 26% inactifs ou en formation et 17% sont des travailleurs. Ils sont très peu qualifiés (3/4 n’ont pas le CESS). La parité des genres est défavorable aux femmes (45%). 29% du public est considéré comme défavorisé et 17,8% sont des migrants.
- **Un processus de VdC reconnu** : Le nombre d’heures d’encadrement prescrit par le processus de VDC varie selon les épreuves et le type d’encadrement (hormis les éventuelles pré-formation de 10 à 32h). Cette durée est considérée comme suffisante par les opérateurs.
- **Des résultats encourageants**¹⁰² : 77% des stagiaires ont obtenus une qualification/certification du CVDC dont 1/3 de femmes et 2/3 d’hommes. Parmi eux, 58% de personnes n’ayant pas le CESS ou étant « sans diplôme ».
- **Une efficacité dans la durée** : Selon les sources, le taux d’emploi à la sortie est de 5% (source opérateurs) ou de 30% (Enquête SONECOM auprès des stagiaires¹⁰³). Le taux d’emploi monte à 46% après 6 mois.

L’**action 2.1.2** propose **des formations à « haute valeur ajoutée » (HVA)**, répondant aux attentes des entreprises dans les métiers émergents et d’avenir et à l’évolution du marché du travail.

Cette action se caractérise par :

99 Rapports d’évaluation :

- Les 5 Rapports annuels de mise en œuvre 2014-2020 ;
- Évaluation de la mise en œuvre de l’Axe 2 « Connaissances et compétences », BDO Advisory, 2022 ;
- Évaluation des actions FSE dans le cadre de la validation des compétences et de la valorisation des acquis de l’expérience, BIEFOR, 2022 ;
- Usages et effets de la participation des salariés à la formation continue. Enquête exploratoire auprès de sortants de formations financées par le FSE en Wallonie et à Bruxelles, IWEPS, 2022 ;
- Sondage et interprétation de données récoltées sur l’insertion des stagiaires (5 Sondages Sonecom)

100 102 projets en supprimant les doublons géographiques

101 Les opérateurs principaux : les universités, les hautes écoles, le FOREM, Bruxelles Formation, les centres de compétences, l’Agence pour l’Entreprise et l’Innovation, des organisations SkillsBelgium ou Interface 3, la FEBISP, le Consortium de Validation des Compétences, l’AVIQ.

102 Source : Évaluation de la mise en œuvre de l’Axe 2 « Connaissances et compétences », 2022, BDO, p 55

103 Source : Sondage sur le devenir des stagiaires 2019 – Interprétation des données récoltées, SONECOM, p 52

- **Un public diversifié** : 225.000 demandeurs d'emploi, personnes inactives ou travailleurs occupés¹⁰⁴ ont bénéficié des formations.
- **Une offre importante** : 33 millions d'heures de formation HVA ont été organisées (2/3 en ZT, 1/3 en ZPD) dont les 2/3 pour un public masculin.
- **Une qualification à promouvoir** : Un quart des participants obtiennent un diplôme ou un certificat officiel et les 2/3 seulement une attestation de réussite ou de présence¹⁰⁵.
- **Une satisfaction des stagiaires** Pour 80 % des stagiaires, l'action correspondait bien à très bien à leurs attentes, et 50% des « demandeurs d'emploi et personnes inactives » estiment sa contribution à leur insertion socio-professionnelle comme bonne/ très bonne. Pour le public-cible « travailleurs occupés », plus de 80% des répondants ont finalisé leur formation et en sont satisfaits.
- **Une efficacité dans la durée** : Selon les sources, le taux d'emploi à la sortie des DE et personnes inactives est de 5% (source opérateurs)¹⁰⁶ ou de 30 à 40% (sondage : 46 % après 6 mois et 53% après 12 mois)¹⁰⁷.

L'action 2.1.3 est spécifique aux **formations des enseignants, formateurs et accompagnateurs** en ce y compris les tuteurs en entreprises. Plus de 63.000 personnes en ont bénéficié (sans pour autant obtenir de qualification).

Deux mises en garde quant à l'interprétation des mesures : 1) seules les qualifications officielles par des opérateurs agréés ont été comptabilisés (certificat ou diplôme) dans le cadre européen de la performance¹⁰⁸. Les attestations de réussite ou de présence ne sont pas comptabilisées via les indicateurs FSE et 2) les actions 2.1.1 et 2.1.3 n'ont pas pour objectif premier de mettre à l'emploi¹⁰⁹, ce qui faussent les mesures agréées.

La **mesure OS2.2** vise la **promotion des systèmes de formation et d'enseignement** performants via le soutien d'actions novatrices en termes de gouvernance (en particulier pour les formations métiers et l'enseignement technique et professionnel en Wallonie et à Bruxelles). Sont soutenues les actions telles l'élaboration de référentiels métiers, l'expérimentation d'outils et de méthodes pédagogiques répondant à l'évolution des systèmes éducatifs. Cette mesure comprend 44 projets (36 distincts) soit 32,8% des projets de l'Axe 2. Ils sont portés par 22 opérateurs. Elle correspond à 12% du budget alloué à l'Axe 2, soit 50,2 M€ (4% du budget total).

- Dans l'**action 2.2.1**, 144 interventions ont été menées à bien, dont 60 promouvant les systèmes de formation (54 en ZT et 6 en ZPD), 109 contribuant à l'élaboration des référentiels métiers et 32 expérimentant de nouveaux outils pédagogiques.
Il n'existe cependant, aucun indicateur permettant de saisir les effets des actions de modernisation des systèmes de formation et d'enseignement et les actions de valorisation/promotion de l'enseignement technique et professionnel cofinancées par le FSE sur ces systèmes.

▪ En résumé, une évaluation complexe du développement et de la validation des compétences

Les opérateurs, tout en reconnaissant l'intérêt et la pertinence des indicateurs demandés pour le pilotage et l'évaluation des actions, soulignent qu'ils sont insuffisants pour appréhender les réalités ou le parcours du public ciblé, pour apprécier les activités réalisées et leur efficacité, ou identifier la réelle valeur ajoutée de leurs actions pour les publics ciblés et les systèmes. Ils souhaiteraient mieux identifier les parcours des stagiaires en amont ou en aval de l'action, évaluer l'impact à plus long terme, faire des liens avec le contexte du monde du travail et davantage communiquer sur ces données avec l'Agence FSE ou au sein des portefeuilles. Néanmoins, la charge de travail administratif que cela induirait ne doit pas être sous-estimée.

104 Le public « travailleur occupé » se différencie par son genre (57% Homme, 43% femme) son âge (45% : entre 30 et 44 ans, 28% : plus de 45 ans, 27% moins de 30 ans), sa nationalité (84% belge, 11% UEE, 5% hors UE), diplôme (57% hautement qualifié, 31% moyennement qualifié, 15% de diplôme étrangers non reconnu dans 1/3 des cas), leur lieu de travail (17% dans des PME de moins de 10 travailleurs, 42% dans des entreprises de plus de 250 employés, 20% dans les administrations publiques), ancienneté entreprise(50% moins de 5 ans), ancienneté total (55% plus de 10 ans), la demande de participation (53% individuelle)

105 Action2.1.2. Seul les 17.9% ayant obtenus une qualification d'un organisme agréé sont comptabilisés dans les résultats, alors que 75% des travailleurs occupés et 90% des stagiaires ont reçu un document attestant leur participation à la formation.

106 Source : Évaluation de la mise en oeuvre de l'axe 2 « Connaissances et compétences », 2022, BDO, p 56

107 Ces stagiaires ayant exercé un emploi au terme de leur formation ont suivi une formation auprès du Forem (52,3% d'entre eux), de Bruxelles Formation (19,1%) ou d'un Centre de compétences (17%).

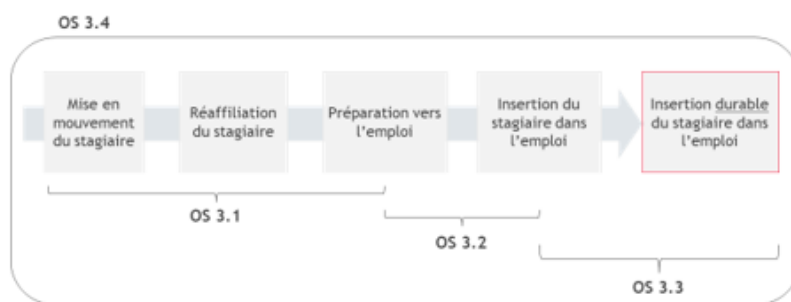
108 Parmi les 90% des travailleurs occupés ayant reçu une attestation en fin de formation, seul 23.6 % en ont reçu une officielle ; Parmi les DE, ¼ ont reçu une attestation, un certificat ou un diplôme.

109 Nombre de stagiaire bénéficiant d'un suivi post formation : 17,5% pour 2015, 25,5% pour 2016, 19,9% pour 2018 et 16,7% pour 2019. Ils sont cependant de moins en moins nombreux à considérer ce suivi comme tout à fait bénéfique (-20% p.p. entre la cohorte 2015 et la cohorte 2018).

5.3 La synthèse de l’Axe 3 - Société inclusive et emploi

L’Axe 3 « Société inclusive et emploi » est centré sur l’accompagnement et l’insertion socioprofessionnelle de personnes fortement éloignées de l’emploi, en situation de handicap ou non, sur la lutte contre les formes de discrimination et la promotion de l’égalité des chances¹¹⁰ (voir Figure 5).

L’exclusion sociale étant une réalité multiple (économique, sociale et culturelle), l’Axe 3 propose un parcours d’intégration du « public fragilisé¹¹¹ » en visant dans l’OS3.1 l’accrochage et la réinsertion sociale du stagiaire, dans l’OS3.2 les pré-formations et les parcours intégrés vers l’emploi et dans l’OS 3.3 l’insertion durable dans l’emploi (voir Figure 9). L’OS 3.4 concerne des actions « système »¹¹².

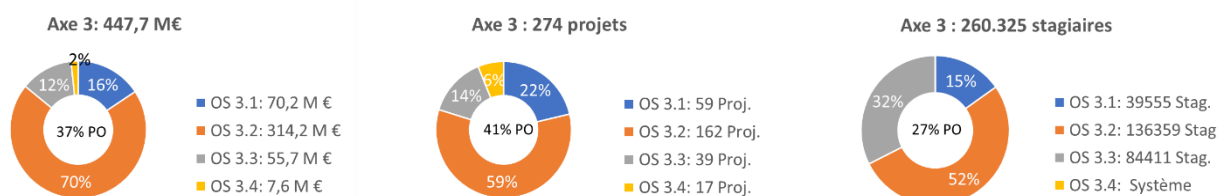


Source BDO¹¹³

Figure 9 : Axe 3 – Approche intégrée de l’accompagnement

Doté de plus 447,5 millions d’euros (37% de l’enveloppe globale du PO), cet Axe 3 a soutenu 274 projets (41% du PO) portés par 191 opérateurs¹¹⁴ et a associé plus de 260.000 stagiaires, pour qui plus de 40 millions d’heures de formation ou d’accompagnement ont été proposées. Au niveau géographique, 152 projets ont été menés en ZT et 118 en ZPD.

Plus d’un stagiaire FSE sur trois (36%) a suivi une action relevant de l’Axe 3, principalement via la mesure OS 3.2.



Source : RAMO 2021 (hors REACT)

Figure 10 : Axe 3 – Chiffres clés - cumul 2014-2020

Diverses évaluations¹¹⁵ ont été menées sur les différentes mesures de l’Axe 3.

La **mesure OS 3.1** vise l’inclusion active, y compris en vue de promouvoir l’égalité des chances, la participation active et une meilleure aptitude à l’emploi. Le budget de 70M€ (16% de l’Axe) soutient 59 projets. Les actions ont principalement porté sur l’accrochage et la réinsertion sociale. Le nombre moyen d’heures d’accompagnement par stagiaire est de 152h. L’indicateur « taux de participants mis à l’emploi » (5,1%) est peu pertinent puisque les actions sont menées en amont des dispositifs de formation et d’insertion professionnelle.

110 Source : Programme opérationnel FSE Wallonie-Bruxelles2020.eu, p.26.

111 Public fragilisé : les personnes faiblement qualifiées, les personnes en situation de handicap, les personnes étrangères ou d’origine étrangère, les personnes défavorisées ou fragilisées, et ce, qu’elles soient en situation de travail ou non, les demandeurs d’emplois de longue durée, les bénéficiaires du RIS, les bénéficiaires des articles 60 §7 ou 61 de la loi organique sur les CPAS, les bénéficiaires des Programmes de Transition Professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale et les demandeurs d’emplois âgés.

112 Système : tout service ou professionnel qui, du fait de sa fonction, est concerné par les problématiques de l’exclusion sociale, de l’égalité entre les hommes et les femmes et de lutte contre toute forme de discrimination.

113 Source : Évaluation de la mise en œuvre de l’Axe 3 « Société inclusive et emploi », BDO Advisory,2022, p 49

114 Les opérateurs principaux : les CPAS wallons (26% des projets), les OISP bruxellois (24 %), les opérateurs actifs dans les « actions sociales/santé wallon et éducation permanente » (17%) et l’AVIQ (2.9% de projets mais 10% du budget).

115 Rapports d’évaluation :

- Les 5 Rapports annuels de mise en œuvre 2014-2020 ;
- Évaluation de la mise en œuvre de l’Axe 3 « Société inclusive et emploi », BDO Advisory,2022 ;
- Usages et effets de la participation des salariés à la formation continue. Enquête exploratoire auprès de sortants de formations financées par le FSE en Wallonie et à Bruxelles, IWEP, 2022 ;
- Sondage et interprétation de données récoltées sur l’insertion des stagiaires, (5 Sondages Sonocom)

La **mesure OS 3.2** vise la lutte contre toutes les formes de discriminations et la promotion de l'égalité des chances. Il s'agit de contribuer à l'intégration des groupes vulnérables sur le marché du travail par des **parcours intégrés vers l'emploi**. Le budget de 314,2M€ (70% de l'Axe) soutient 162 projets et 72,4% des stagiaires relevant de l'Axe 3. Le nombre moyen d'heures d'accompagnement par stagiaire est de 330h. Le taux d'insertion à l'emploi est, à la sortie, de 8,2%

La **mesure OS 3.3** vise exclusivement à **accompagner les personnes à et dans l'emploi** avec une perspective d'insertion durable. Le budget de 55,8M€ (12% de l'Axe) soutient 39 projets qui ont accompagné plus de 84.000 stagiaires (32% de l'Axe). Le nombre moyen d'heures d'accompagnement par stagiaire est de 93h¹¹⁶. 36,3% des participants inactifs ou DE exercent un emploi à l'issue de l'action et 13% des stagiaires inactifs ont engagé leur recherche d'emploi à l'issue de l'action ; dont 72% dans le projet AVIQ.

Enfin la **mesure OS 3.4** est une **mesure « système »** qui regroupe des actions portant sur la **lutte contre les discriminations** par des actions de promotion de l'égalité des chances et par des actions visant à prévenir et réduire la pauvreté. Un budget limité de 7,5M€ (2% de l'Axe) soutient 27 projets¹¹⁷. Les indicateurs¹¹⁸ proposés par la Commission européenne ne s'appliquent pas ou ne reflètent pas les projets soutenus.

Parmi les opérateurs actifs dans cette mesure, on citera les CPAS, les Centres de formation, les Centres régionaux pour l'Intégration des personnes Etrangères ou d'Origine Etrangère, Lire et Ecrire, les Missions locales, les Régies de quartier ou la Fédération Francophone des sourds de Belgique.

▪ En résumé, l'importance des parcours d'accompagnement intégrés

Les indicateurs d'évaluation FSE et les diverses évaluations mettent en évidence, au niveau de l'Axe 3 :

- **Un public cible fragilisé, précarisé** ou en grande difficulté psycho-sociale : Le public de l'Axe 3 est composé à 82 % de demandeurs d'emploi (dont 2/3 des chômeurs longue durée), 14% d'inactifs et 4% de travailleurs. Ils ont une faible qualification (40% enseignement primaire, 33% sans diplôme ou sans diplôme reconnu, 20% CESS, 6% enseignement supérieur). La part des moins de 25 ans est de 31% et celles des +55 ans de 4%. On retrouve 31% de migrants, 8% de personnes en situation de handicap. D'après les sondages, la motivation des stagiaires à l'entrée de l'action a fortement évolué. En 2015-2016, elle était liée majoritairement à des raisons professionnelles (trouver un travail, acquérir des compétences), alors qu'en 2018, elle l'est à des raisons personnelles (développement personnel).
- **Un parcours d'intégration diversifié** : Les actions répondent à une logique de parcours d'insertion socio-professionnelle et proposent (en moyenne selon les cohortes) 20% d'actions de remise à niveau des connaissances, 50% de préparation à l'exercice d'un métier dans un domaine professionnel précis, 20% de mise en situation de travail, 5% de formation en langue.
La durée moyenne d'un accompagnement dans l'OS3.2 est de 330 heures par stagiaires, soit approximativement 40 jours ; durée qui a tendance à se réduire au fil de la programmation.
- **Un ancrage local** : L'efficacité des actions menées semble tributaire de la prise en compte de facteurs et besoins locaux (ex : distance géographique, ancrage local, écosystèmes urbains ou ruraux de partenaires impliqués dans l'accompagnement des stagiaires).
- **Des indicateurs contextuels préoccupants**¹¹⁹ : Au vu de l'amplification de certaines problématiques (ex : décrochage social, désaffiliation, problèmes de santé mentale, précarisation, exclusion du chômage ou du RIS), les opérateurs ont fait preuve de flexibilité (ex : adaptation aux besoins des publics, augmentation du nombre de stagiaires et du temps d'accompagnement par stagiaire, actions complémentaires d'accroches).
- **Des résultats à chaque étape du parcours**¹²⁰ : A l'échelle de l'Axe 3, la mesure des indicateurs de résultat « personnes inactives engagées dans la recherche d'un emploi au terme de leur participation » est de 5% et « participants exerçant un emploi au terme de leur participation, y compris d'indépendant » est de 17%. Il est le plus élevés pour l'OS3.3 (36%) dont c'est l'objectif premier¹²¹ et faible, car non

116 Source : Évaluation de la mise en œuvre du programme opérationnel, rapport final transversal, BDO Advisory,2022, p36

117 Thématiques multiples : 24 projets liés à la nationalité ou à l'origine ethnique, 7 liés au handicap et 18 projets de lutte contre la pauvreté

118 Trois indicateurs de réalisations : le nombre de projets ciblant la lutte contre les discriminations à l'emploi liées à la nationalité et l'origine ethnique (SO09), le nombre de projets ciblant la lutte contre les discriminations liées au handicap (SO10) et le nombre de projets promouvant la lutte contre la pauvreté (SO11).

119 Des situations restent préoccupantes (la proportion importante de personnes faiblement qualifiées, la corrélation entre le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale et le niveau d'éducation, la présence des femmes sur le marché du travail) et que d'autres se dégradent (augmentation du taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, faible taux d'emploi des ressortissants hors UE, augmentation des bénéficiaires d'allocations de handicap/maladie, augmentation du nombre de bénéficiaires du RIS).

120 Source : Évaluation de la mise en œuvre du programme opérationnel, rapport final transversal, BDO Advisory,2022, p37

121 Les résultats positifs sont associés aux projets portés par AVIQ (réussite de 72% des stagiaires), par le CCG Enseignement obligatoire (58%), les aides aux justiciables (33%) et à l'éducation permanente (24%).

pertinent, pour OS 3.1 qui vise des activités menées en amont des dispositifs de formation et d'insertion professionnelle ou l'OS 3.2 qui vise la préparation à l'intégration dans l'emploi ;

- **La satisfaction des stagiaires** Pour près de 80% des stagiaires (toutes cohortes confondues), l'action suivie correspondait plutôt voire très bien à leurs attentes, même si la contribution de l'action à leur insertion socio-professionnelle est très variable selon les cohortes¹²².
- **Une efficacité à mesurer dans la durée** : Si les taux d'insertion à la sortie sont faibles, ils augmentent (d'après les sondages) de 10% à 12 mois.
- **Des fluctuations annuelles** : Le taux d'insertion a diminué de 10% durant la durée de la programmation, que ce soit à la sortie (de 37% en 2015 à 24% en 2019), à 6 mois (30% en 2019), à 12 mois (36%). Trois quarts des stagiaires déclarent n'avoir connu aucune opportunité d'emploi depuis la sortie de l'action en 2018 (mais manque de recul), contre 46% ayant suivi la formation en 2015 ; Seul 11% des stagiaires ont connu une insertion post-formation élevée, voire un CDI, depuis la fin de l'action (suivie en 2018), alors que cette proportion était de 24% pour la cohorte 2015, pour un même taux de CDI (6%).
- Le taux d'insertion dans l'emploi est plus important pour des actions menées par les opérateurs développant un accompagnement de **proximité**¹²³ et dans une moindre mesure, par des opérateurs menant des actions plus transversales et dotés d'une certaine force de frappe, notamment budgétaire (AViQ, Forem).
- **L'importance de comptabiliser les sorties positives** : A l'issue de l'action, 70 % des stagiaires défavorisés¹²⁴ ont ou cherchent un emploi ou poursuivent leur formation¹²⁵.

Bien que les besoins identifiés lors de la conception du PO soient toujours présents, les opérateurs ont **adapté** leur accompagnement à **l'évolution de leur public**, que ce soit pour 1) stabiliser l'accompagnement du public cible (accrocher, intégrer, maintenir dans le parcours ou garantir des résultats), ou 2) répondre au phénomène de précarisation croissante des stagiaires en organisant davantage de prises en charge multidimensionnelles et personnalisées. Les opérateurs ont combiné plusieurs modalités d'interventions, développé de nouvelles approches méthodologiques, revu leurs modalités pratiques ou développé des partenariats avec des opérateurs spécialisés (ex : en santé mentale).

122 L'action est considérée comme étant de moins en moins déterminante dans l'obtention du 1^{er} emploi (50% pour la cohorte 2015 et 39% en 2018). Ceci questionne la pertinence de l'action au regard de l'objectif d'insertion ou de réinsertion dans le marché de l'emploi.

123 Missions régionales pour l'emploi, 81% ; CPAS, 35% ; Régies de quartier, 28% ; OISP bruxellois, 26%

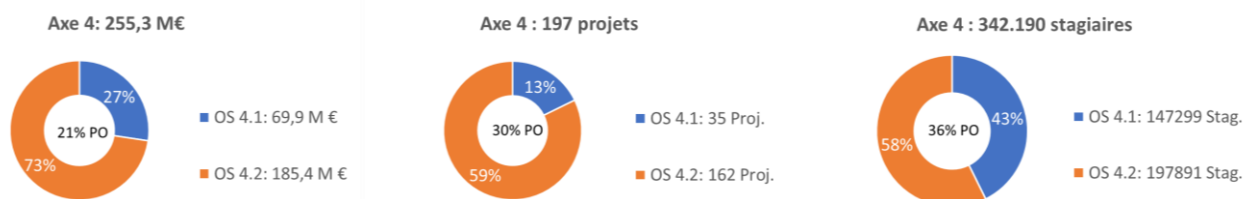
124 Cet indicateur composite (personnes défavorisées au sens large et toutes les sorties positives) est nourri principalement des opérateurs développant un accompagnement de proximité (Centres régionaux d'intégration, 28% ; Missions régionales pour l'emploi -ARAMIS, 59%, CPAS, 36%, OISP bruxellois, 25%) qui visent la mise en adéquation des profils de compétences des demandeurs d'emploi fragilisés aux offres d'emploi et ce via une personnalisation de l'accompagnement de chaque stagiaire. Le taux de réussite est également dû aux activités menées, pour l'OS3.1 (5.3%), par les régies de quartier et l'AViQ, et, pour l'OS3.2 (8.2%), par les CPAS wallons et par les OISP bruxellois.

125 Source : Évaluation de la mise en œuvre du programme opérationnel, rapport final transversal, BDO Advisory, 2022, p39

5.4 La synthèse de l’Axe 4 - Garantie Jeunesse et Initiative pour l’emploi des jeunes (IEJ)

L’Axe 4 « Garantie jeunesse et Initiative pour l’emploi des jeunes » est dédié aux jeunes¹²⁶, et aux actions qui leur sont exclusivement destinées. Elles visent à promouvoir l’insertion durable des jeunes de moins de 25 ans¹²⁷ sur le marché de l’emploi et à augmenter le nombre de jeunes mis en activité, dont ceux qualifiés comme NEETs (ni à l’emploi, ni en formation ou aux études) hennuyers, liégeois ou bruxellois (voir point 5.4). L’IEJ a couvert de 2014 à 2017 la RBC, les provinces de Liège et du Hainaut et, dans un second temps, de 2017 à 2020, la RBC, les provinces de Hainaut, Namur et Luxembourg.

Le budget de l’Axe 4 est de 255 M€ (158.6 M€ FSE+ 96,7 M€ PPB) et représente 21 % du budget total du PO FSE. Il soutient 197 projets¹²⁸ (soit 30% du PO). Au niveau géographique, 127 projets ont été menés en ZT et 67 en ZPD. Plus de 342 milles participants (36 % du PO) ont bénéficié d’une action de l’Axe 4¹²⁹.



Source : RAMO 2021 (hors REACT)

Figure 11 : Axe 4 – Chiffres clés - cumul 2014-2020

Les diverses évaluations¹³⁰ ont mis en évidence les éléments suivants :

La **mesure OS 4.1** concerne la **Garantie Jeunesse** et a pour objectif d’offrir aux jeunes de moins de 25 ans (en alternance, dans l’enseignement spécialisé, inactifs, etc.) une formation professionnelle, une formation en alternance, des stages en entreprises en vue d’une insertion durable dans le marché de l’emploi. Son budget est de 70 M€ (27 % de l’Axe).

- **Un public bien ciblé** : Parmi les 148.000 jeunes ayant bénéficié de l’OS 4.1, 1 sur 2 est demandeur d’emploi et 1 sur 2 inactif. 37% étaient des jeunes femmes. 70% des stagiaires sont en ZT.
- **Une efficacité opérationnelle** : plus de 24 millions d’heures de formation ou stages ont été organisées pour les 148.000 participants (60% en ZT et 40% en ZPD) (68% à destination des hommes et 32% des femmes).
- **Des résultats divers**¹³¹ : 36 % des stagiaires ont eu une sortie positive dont 20% poursuivent un enseignement ou une formation, 8% exercent un emploi, 7% ont obtenu une qualification, même s’il n’y en a aucun à l’emploi.

La **mesure OS 4.2** concerne l’**Initiative Emploi Jeune IEJ**. L’objectif est d’accompagner les jeunes NEETs, dont les jeunes en décrochage scolaire, ou ayant des besoins psycho-sociaux, en vue d’intégrer un dispositif d’enseignement, de formation ou d’emploi.

Son budget est de 185 M€ (73% de l’Axe).

- **Des NEET parmi les NEET** : Les stagiaires IEJ peuvent être caractérisés comme étant des jeunes âgés de 15 à 24 ans, ne suivant aucun enseignement et ne travaillant pas puisqu’ils sont soit chômeurs (43% dont 22% de plus de 12 mois), soit inactifs (55%). Ils sont faiblement diplômés (en moyenne : 24% enseignement primaire ou secondaire inférieur (avec un pic à 40% en 2019), 34% ayant le CESS, 4%

126 Eligibilité du public : âgés de 15 à 24 ans, les jeunes en dernière année d’enseignement spécialisé, les NEET, les jeunes en risque de décrochage ou élève libre, les apprenants IFAPME, les demandeurs d’emploi de 18 à 24 ans, en ce compris les jeunes demandeurs d’emploi de longue durée, les bénéficiaires du revenu d’intégration sociale (RIS), les travailleurs engagés sous contrats article 60§7 ou 61 de la loi organique sur les CPAS, les bénéficiaires des Programmes de Transition Professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale

127 La possibilité d’extension du bénéfice du dispositif IEJ jusqu’à trente ans est prévue par le Règlement No 1304/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au FSE, sur décision de l’Etat membre (article 16).

128 Ces actions sont portées par des organismes tels que le FOREM, l’IFAPME, BRUXELLES FORMATION, le Centre de Coordination et de Gestion des programmes européens - Enseignement obligatoire, les régies de quartier, les CPAS, les missions locales et d’autres organisations ou associations comme la Plateforme pour le Service Citoyen.

129 Source : Eurostat 2014 : Belgique, 12 % des 15-24 ans sont des NEETs (158.481) (Bruxelles : 15,8%, Wallonie : 14,7%, Flandre ; 9,8%) ; UE : 12,4 %

130 Rapports d’évaluations :
 -Les 5 Rapports annuels de mise en œuvre 2014-2020 ;
 -Évaluation de la mise en œuvre de l’Axe 4 « Mesure 4.1 et Initiative pour l’emploi des jeunes (IEJ) », BDO Advisory,2022 ;
 -L’évaluation de la mise en œuvre de l’Initiative Emploi Jeunes (IEJ), BIEF,2016 ;
 -Sondage et interprétation de données récoltées sur l’insertion des stagiaires (5 Sondages Sonecom)

131 Source : Évaluation de la mise en œuvre du programme opérationnel, rapport final transversal, BDO Advisory,2022, p40

sortant de l'enseignement supérieur, 38% non déterminé). 5,7% d'entre eux étaient des migrants et 14% étaient considérés comme des personnes défavorisées.

Il y a eu cependant un effet « d'écramage » car les jeunes les plus marginalisés ont été plus difficilement mobilisables et parfois non identifiables (ou phénomène de sherwoodisation). Dans ce cas, ce sont les plus petites structures qui sont intervenues, non sans difficultés.

- **Un accompagnement de grande ampleur** : Plus de 14 millions d'heures de formations et d'accompagnement ont été organisées, soit 1,3 fois la valeur cible. Les femmes sont sous représentées (38% des heures d'accompagnement leur sont consacrées) mais un emploi sur deux à la sortie de l'action est obtenu par une femme¹³².
- **Une efficacité du dispositif**¹³³ : Il est très délicat de comparer les dispositifs tant ils sont variés et destinés à des publics spécifiques. Notons qu'à la sortie de l'action, 12,5% des stagiaires ayant suivi des actions de formation ou un stage exercent un emploi ; 96% des stagiaires allant au bout d'une action d'accompagnement psychosocial obtiennent une qualification ou un emploi. 90% des stagiaires ayant suivi les actions de sensibilisation et d'orientation ont un emploi ou poursuivent une formation. 60% des stagiaires en décrochage scolaire continuent à être suivis (stage ou formation) ;
- **Le boom des sorties positives** : En 2019, d'après les sondages, à 6 et 12 mois, un jeune sur 2 est à l'emploi après la sortie du dispositif IEJ. Mais cet emploi reste précaire (max 24% de CDI) le taux de chômage, selon les cohortes, se situe entre 17 et 33%¹³⁴.
Le taux de sortie positive se situe à 66% à 6 mois et 77% à 12 mois, de loin supérieur aux autres mesures du PO. Il varie en fonction du type d'accompagnement¹³⁵. Notons que les jeunes chômeurs de longue durée peinent à se réactiver et à s'insérer à l'emploi.
- Dans les sondages auprès des stagiaires, les facteurs de succès mis en évidence sont l'importance de la dynamique de groupe, la multiplicité et disponibilités des intervenants, le cadre informel et convivial, ainsi que les retombées positives rapides.

▪ En résumé, les innovations indispensables pour s'adapter au public cible

Trois enquêtes ont été menées que ce soit à l'échelle UE¹³⁶, du PO FSE (2016)¹³⁷, de l'accord de Partenariat ainsi qu'une Peer Review de l'Agence FSE (2017)¹³⁸. Il ressort de la grande variété des modalités de mise en œuvre, quelques grands défis auxquels les opérateurs ont répondu.

- Les objectifs ambitieux de production et de résultats ont « forcé » certains opérateurs à un **changement de paradigme** en remettant le jeune stagiaire au cœur de l'activité de service de l'opérateur, afin qu'il y trouve sa place d'acteur et non de consommateur.
- Il est apparu une **dualité du public NEET**, à savoir d'une part un public facilement accessible et activable et qui peut s'intégrer sur le marché de l'emploi moyennant une intervention ciblée et un investissement moindre (ex : formation, stage) et, d'autre part, un public fortement précarisé¹³⁹ (ex : infra-qualifié, isolé, longue inactivité, en décrochage) qui est hors des radars institutionnels (car il ne connaît pas et/ou ne mobilise pas ses droits liés à son statut) et dont l'identification, l'accrochage et l'accompagnement doit être plus intense. Ce public très précarisé représente 22% des stagiaires¹⁴⁰.

132 Les raisons évoquées sont les difficultés d'identification ou d'accroche, l'organisation pratique (horaire, charge familiale), mais également un biais généré exercé par certaines institutions.

133 Source : Évaluation de la mise en œuvre du programme opérationnel, rapport final transversal, BDO Advisory, 2022, p40

134 Source : Sonocom, Sondage sur le devenir des stagiaires – Programmation 2014-2020 – Rapport global des trois cohortes (2015, 2016 et 2018) – Juillet 2020, p38

135 Sont en sortie positive : formation ou stage : 12,5% à l'emploi ; accompagnement psychosocial : 96% de qualification ou emploi ; sensibilisation et orientation : 90% en formation ou emploi ; décrochage scolaire : 60% de suivi).

136 Source : Communication De La Commission Au Parlement Européen, Au Conseil Européen, Au Conseil, Au Comité Économique Et Social Européen Et Au Comité Des Régions, La garantie pour la jeunesse et l'initiative pour l'emploi des jeunes, trois ans après, COM/2016/0646 final.

137 Source : BIEF, L'évaluation de la mise en œuvre de l'Initiative Emploi Jeunes (IEJ), Agence FSE, Mars 2016.

138 Source : Peer review sur l'identification et l'accrochage des jeunes et leur maintien dans le dispositif d'insertion et de formation, Les Isnes, 1er décembre 2017, Agence FSE.

139 L'insertion socio-professionnelle des jeunes est, pour certains, l'aboutissement d'un réel parcours d'insertion ou de réinsertion. Il s'agit donc (et parfois d'abord) de répondre aux problèmes d'ordre social dans leur vie quotidienne, de leur redonner confiance en leurs propres capacités et dans les institutions et de leur offrir une stabilité au sein d'un parcours structuré. Car ce n'est qu'après cette réintégration, que les actions visant à lutter contre le décrochage scolaire, les actions de formation, d'accompagnement à l'emploi, les stages en entreprises, etc. ont pu être menées avec efficacité.

140 Il n'y a pas eu de focus particulier sur les NEET les plus défavorisés ou dans des situations les plus précaires. Les actions cofinancées par le FSE ont un public qui se caractérise par : 50% des stagiaires IEJ vivent chez leurs parents et/ou dans des ménages ayant des moyens financiers suffisants, la durée d'inoccupation est généralement de moins de 6 mois avant l'action).

- Les opérateurs ont veillé à accompagner les jeunes NEET¹⁴¹ dans toute leur complexité¹⁴² et ont démontré la pertinence et l'efficacité des **étapes en amont** répondant à leurs besoins **d'accompagnement psycho-social**, de resocialisation¹⁴³ et d'estime de soi, avant l'insertion socio-professionnelle proprement dite. Les opérateurs ont ainsi démontré l'importance d'une prise en **charge globale** des problématiques des stagiaires en proposant un parcours d'accompagnement intégré, multi-dimensionnel et/ou individualisé. Ces accompagnements ont été les plus pertinents (en regard des besoins spécifiques des jeunes) et les plus efficaces (objectifs et résultats atteints en termes d'accroche, de développement et projets personnels, d'emploi, de sortie positive), mais bien évidemment relativement coûteux.
- La difficulté d'accrochage, de mobilisation, de maintien dans le dispositif de ces jeunes fortement précarisés a incité les opérateurs à **revoir leur mode traditionnel** de fonctionnement et à offrir davantage de **souplesse** en termes de modalités pédagogiques de formations, d'horaires, de progressivité, d'orientations, d'entrées/sorties, ... plus adaptées au rythme et contraintes des jeunes précarisés ;
- Comprendre et travailler avec ce public a nécessité le montage de **parcours d'accompagnements entre plusieurs opérateurs** qui se complètent afin d'apporter une réponse holistique aux multiples besoins de ce public. Cela a permis de mieux comprendre les besoins du public et de multiplier les opportunités d'accroches des jeunes, de relayer et orienter le jeune vers les opérateurs les plus compétents, de sécuriser les parcours, de cartographier les actions et les opérateurs mobilisables.
Ces parcours sont complexes à mettre en œuvre car ils associent de grandes structures institutionnelles (CPAS, FOREM, IFAPME, BRUFOR) principalement orientés vers les jeunes « visibles et facilement accrochables », et de nombreuses petites structures (AMO, services d'aides à la jeunesse ou animation socio-culturelle) qui sont intervenues, non sans difficultés, afin d'accrocher ces jeunes plus précarisés ou surtout peu visibles.
- **Le développement des partenariats entre opérateurs** ayant des connaissances, des compétences spécifiques et des approches parfois très différentes a exigé une approche **collaborative** et la complémentarité des actions inter-opérateurs. Ils ont permis de croiser les regards, d'élargir les stratégies d'actions, de faire des économies d'échelle, d'échanger des bonnes pratiques, ... Mais ils ont parfois été complexes à gérer compte tenu de l'hétérogénéité des opérateurs en termes de taille, de statut (association, public, privé), d'expertise, d'enseignement ou de formation, de flexibilité ou rigidité structurelle ou d'expériences de travail en réseau. Certaines inquiétudes ont freiné les collaborations (ex : crainte de concurrences entre opérateurs, publics captifs, redondance des actions, manque de communication ou de partage d'informations, lourdeur du processus., ...)

141 80% des jeunes ont plébiscité le suivi individuel au sein des actions de l'IEJ.

142 Source : Eurofound, Vivre et travailler en Europe, yearbook 2016 Observatoire de l'Enfance, de la Jeunesse et de l'Aide à la Jeunesse, « Qu'ont à nous apprendre les NEETs ? », www.oejaj.cfwb.be/index.php?id=11457

143 Lutter contre le décrochage scolaire en amont de l'âge de 15 ans renvoie à un enjeu qui dépasse la capacité d'intervention du FSE. Néanmoins, des actions pourraient être prises à destination du personnel en charge d'un suivi individualisé préventif.

6. Une vue transversale des évaluations

Afin d'avoir une vue transversale du processus évaluatif, ce chapitre reprend les points clés de la programmation selon les critères de pertinence, de cohérence et d'efficacité.

6.1 La pertinence du PO en regard des résultats et des impacts

Le PO FSE s'inscrit dans les priorités d'investissement (PI) et les objectifs thématiques (OT) des Fonds ESI. Il a comme ambition d'améliorer l'employabilité et l'adaptabilité de la population active, afin de répondre aux besoins du marché de l'emploi et de la population. L'acuité des besoins auxquels le FSE entend répondre n'a pas faibli de toute la programmation. Les différents Axes d'intervention restent **pertinents** et s'inscrivent dans une logique de continuité avec les programmes précédents.

La majorité des mesures et actions du PO FSE s'est focalisée sur l'accompagnement des **individus** (stagiaires, apprenants, demandeur d'emplois ou inactifs, travailleurs, NEET) et dans une moindre mesure sur des actions dites « **système** ». Cette individualisation répond à l'objectif politique de **responsabiliser** davantage l'individu dans son insertion dans le marché du travail.

La pertinence de ces priorités est confirmée par le succès strictement quantitatif des mesures.

▪ Des projets plus ambitieux

Le soutien du FSE a permis aux opérateurs via le renforcement des équipes, d'augmenter de manière **quantitative** et **qualitative** leurs projets (ex : nombre et durée des prises en charge, offre de formation¹⁴⁴), de se **professionnaliser** (ex : méthodes d'accroche ou de mobilisation, accompagnement et outils pédagogiques, nouvelles thématiques, réorganisation interne) et d'accroître l'efficacité de leur **réseau**.

L'**innovation** leur a permis d'accroître la pertinence de leurs actions (ex : prise en compte de besoins spécifiques d'un public cible élargi), leur efficacité (compte tenu des budgets limités ou des sources de financement diverses) et leur efficacité (ex : partenariat, concurrence entre SAACE). Cette innovation est cependant encore jugée peu proactive, voire liée à des effets d'aubaine.

▪ De nouveaux besoins apparus en cours de programmation

Dans les 4 Axes, divers **nouveaux besoins** associés à la programmation sont apparus, à savoir :

- Les **projets** mis en œuvre sont en adéquation avec les besoins de formation et d'accompagnement identifiés en 2014. Cependant le **paysage a évolué en 6 ans**, des réformes politiques ont été mises en œuvre, les besoins du public-cible ont évolués (ex : besoin d'un suivi plus systémique, développement de compétences, projets collaboratifs, stage, mentorat, crise Covid), de même que les profils de certains stagiaires (plus jeunes, moins diplômés, plus précarisés) avec des statuts plus diversifiés. Certains opérateurs pro-actifs ont adapté leurs services à ces besoins émergents ; mais cela a parfois généré quelques incohérences (ex : hors mission et compétences des opérateurs, redondance des services proposés, ...).
- **Assurer un accès plus égalitaire** des stagiaires aux actions cofinancées par le FSE quel que soit l'Axe. Les publics jeunes et ayant une faible durée d'inactivité (rapidement activables et employables) ou les travailleurs aux statuts relativement stables ou privilégiés semblent surreprésentés parmi les stagiaires du FSE. Le besoin existe de toucher, via d'autres méthodes d'accompagnement et de formation ou via d'autres critères d'éligibilité, un public plus précarisé, plus éloigné du marché de l'emploi (ex : Axe 3 ou 4) ou aux besoins similaires mais non éligibles actuellement (ex : Axe 1) ;
- Le développement des **compétences IT** tant des stagiaires que des opérateurs, compte tenu de la digitalisation et l'hybridation croissantes des activités d'accompagnement et des métiers ;
- Une meilleure définition de l'**innovation**, celle-ci doit être réelle, mesurable, orientée vers des besoins, des publics ou des bénéficiaires poursuivis ;
- Une meilleure articulation aux **métiers en pénurie** et aux **fonctions critiques** établis par le FOREM afin de concilier tant les besoins des employeurs que ceux des demandeurs d'emploi, des travailleurs et des publics fragiles. Proposition est faite au FSE de promouvoir les dispositifs innovants permettant d'accroître l'attractivité de certains métiers ou fonction, en abordant les thématiques des conditions de travail, du temps de travail, du tutorat et du mentoring.

144 Exemple : EFP : 10 nouveaux cycles de formation par an, 21 catégories de formation, 330 formations différentes.

6.2 La cohérence interne et externe du PO

Les évaluateurs concluent à une **cohérence interne forte** du programme opérationnel. Celle-ci est liée à plusieurs éléments, telles l'**articulation** du PO en différents Axes, mesures et actions, la **segmentation** très précise du public cible en fonction des actions, la gestion de projets par **portefeuille**, la présence des mêmes **acteurs institutionnels** importants dans plusieurs Axes (ex : 4 opérateurs ont touché plus de la moitié des stagiaires) et la capacité des acteurs à assurer la **gestion** (méthodologique et financière) des projets européens.

▪ Du portefeuille au partenariat

A travers la gestion par portefeuilles, l'objectif du FSE était de favoriser des synergies entre les porteurs de projet, de promouvoir l'intelligence collective et le partage d'expériences dans un contexte où la mise en œuvre nécessite une collaboration entre plusieurs opérateurs.

La **transversalité** et la complémentarité entre les projets ainsi que le renforcement du **partenariat** (deux objectifs clés de la programmation 2014-2020)¹⁴⁵ ont été effectives dans certains portefeuilles mais gagneraient à être plus développées.

Lors d'entretiens avec les opérateurs, **4 niveaux de dynamiques** ont été relevés, passant de 1) l'absence de communication et de dynamique partenariale, 2) la centralisation de la gestion administrative au sein d'un opérateur public aguerris aux programmes européens, 3) l'échange de bonnes pratiques et le réseautage entre opérateurs, et 4) le partenariat assumé avec une vision commune et des actions concertées et une plus-value pour chaque opérateur. Bien que les opérateurs reconnaissent la valeur ajoutée des portefeuilles pour induire une logique de travail concertée, atteindre une masse critique suffisante et assurer une plus grande visibilité des projets cofinancés, ils concèdent que les niveaux 3 et 4 n'ont généralement pas été atteints. Les raisons invoquées sont diverses, telles le manque de connaissance ou de confiance entre opérateurs, la diversité des opérateurs (nombre, statuts, taille, compétences, méthodes de travail), un manque d'intérêt, de vision ou de méthodologies de travail commun, voire un sentiment de concurrence entre opérateurs portant le même type de projet.

Les articulations se font généralement **en dehors du cadre FSE** et dans de nombreux dispositifs et contexte (accords de coopération, partenariats institutionnels, réseaux ad hoc, écosystèmes, etc.).

La plus-value effective des portefeuilles est souvent liée à l'existence de **partenariats informels** antérieurs. Les évaluateurs leur reconnaissent¹⁴⁶ (de manière croissante en termes de plus-value), des échanges entre experts de terrain, une gestion coordonnée des projets, des réponses intégrées aux besoins spécifiques du public, la mutualisation des ressources humaines ou matérielles, la spécialisation ou la complémentarité des acteurs dans le parcours du stagiaires, l'harmonisation des méthodologies, l'alignement par zone géographique, la consolidation des rapprochements, évaluation globale du projet, ...

Les opérateurs conviennent de l'intérêt de **poursuivre la dynamique de portefeuille** à condition qu'elle soit davantage exploitée par l'Agence FSE ; les objectifs pouvant être de renforcer un réseau régional d'opérateurs centrés sur une thématique commune, de développer des formations inter-opérateurs, de renforcer la vision commune et les complémentarités des opérateurs, d'offrir un parcours et un suivi intégré des stagiaires, de mutualiser des ressources, ... Les risques étant des effets d'aubaine, des regroupements administratifs ou des déséquilibres si des opérateurs n'étaient pas sélectionnés

▪ L'éligibilité complexe des actions et du public cible

La structuration des programmes européens et de leur financement (i.e. PI, OT, PO, découpage territorial en ZT et ZPD, publics-cibles) est indispensable à leur mise en œuvre. Elle a cependant complexifié la gestion ou la lisibilité de certains projets. Les évaluateurs relatent par exemple :

- La segmentation **géographique** en ZT et ZPD a généré le dédoublement géographique de projets identiques ou, à l'inverse, la non-éligibilité locale de certains projets pourtant pertinents en regard des réalités socio-économiques et institutionnelles plus locales ;
- La segmentation du **public cible** a rendu parfois non éligible certains stagiaires ayant les mêmes besoins que d'autres éligibles (ex : Axe 1 : actions spécifiques pour demandeurs d'emploi non éligible pour les travailleurs en reconversion, Axe 4 : critères d'âge).
- La segmentation des **mesures et actions** a complexifié les échanges et transitions entre actions d'une même mesure (ex : les parcours intégrés de l'Axe 3 « Société inclusive et emploi », les distinctions entre La Garantie jeunesse et l'IEJ au sein de l'Axe 4).

145 La logique de portefeuille intégré vise : 1) La **transversalité** et la complémentarité des projets via une concentration thématique ou territoriale des projets et 2) Le **partenariat** des opérateurs afin de concevoir des projets en commun, mieux intégrés, atteignant une masse critique suffisante et ayant une plus grande visibilité.

146 Source : Évaluation de la mise en œuvre du programme opérationnel, rapport final transversal, BDO, 2022, p 56

- Les portefeuilles sont peu **perméables** entre les actions ou axes alors que les opérateurs sont souvent associés à plusieurs projets, actions ou axes.

▪ Les logiques de parcours

La cohérence est également de mise dans la logique de **parcours d'accompagnement ou d'intégration** proposés aux stagiaires. Cette logique de parcours facilite la lecture des OS (voir les OS de l'Axe 3) et nécessite une très bonne **articulation entre opérateurs** pour être effective. En effet, il s'agit tant de s'assurer que le parcours est cohérent et complet, qu'il réponde aux besoins évolutifs des stagiaires et permette une transition aisée inter-opérateur.

Si les parcours ont été cohérents dans l'ensemble, certains regroupements ont été plus administratifs (logique d'accumulation autour d'un opérateur) que stratégiques (conception de projets intégrés). Ces parcours fragmentés gagnent à mettre en œuvre une réelle transversalité et une dynamique partenariale entre les opérateurs.

Notons que la logique de parcours se reflète également dans la durée de l'accompagnement¹⁴⁷ ou dans le contenu même des actions¹⁴⁸ (ex : préparation à un métier, remise à niveau, mise en situation de travail, ...), la durée du stage, la certification et le suivi après action,.... propice à un développement professionnel dans la durée.

▪ L'innovation

De nombreux projets ont fait preuve d'innovation, que ce soit 1) au niveau du **public** (ex : nouveaux publics ou plus nombreux, prise en compte de besoins plus hétérogènes) ; 2) des **opérateurs** mobilisés (ex : partenariat entre opérateurs institutionnels et structures locales, mobilité des stagiaires entre opérateurs), 3) des **plans d'action**¹⁴⁹ et dispositifs mis en place (ex : expérimentation de nouvelles pratiques d'accroches et de mobilisation, d'accompagnement ou de maintien dans l'action, de contenus et modalités pédagogiques).

Il apparaît, selon les portefeuilles, que l'innovation a surtout été le fait de petites structures davantage **réactives** et **flexibles** face à la demande alors que les institutions plus importantes ont pu avoir tendance à vouloir pérenniser des actions déjà entreprises plutôt que de développer des projets alternatifs.

Si l'innovation livre des résultats intéressants, elle a aussi demandé un **effort important** de la part des porteurs de projets qu'il ne faut pas sous-estimer car un tel effort n'est probablement pas supportable/réalisable à chaque programmation sans révision de certaines modalités de financement dans le montage des projets, la sélection des indicateurs, voire la finalité des projets : l'exigence d'innovation ne doit pas influencer sur la capacité de l'opérateur à atteindre ses objectifs.

▪ La cohérence externe peu impactée par les évolutions structurelles.

L'évaluation de la cohérence externe vise à saisir l'articulation, la complémentarité entre les projets cofinancés par le FSE, et ceux menés par les mêmes acteurs (hors FSE) ou par d'autres acteurs.

La programmation pluriannuelle s'étalant sur près de sept ans, les actions ont été affectées par **l'évolution** de la société et du marché du travail, du contexte politique et des politiques publiques relatives à la formation, des évolutions des secteurs et technologies. Citons entre autres : l'harmonisation des statuts et des contrats de l'alternance, le processus de labellisation des Centres de compétences, les déclarations de politique (régionale et communautaire) 2014-2019, les alliances emploi-environnement, le Plan Marshall 4.0, la stratégie Go4Brussels 2025, le Plan Formation 2020, les contrats de gestion pluriannuels de grands opérateurs (2011-2016 et 2017-2022 pour le Forem, pour Bruxelles Formation ou encore pour l'IFAPME), l'évolution de la politique de l'emploi et de l'insertion socio-professionnelle,... sans oublier la crise sanitaire 2020-22 qui a nécessité de se réinventer.

Ces changements, qui ont facilité ou entravé certains projets, n'ont toutefois pas engendré de défauts de cohérence pouvant entraîner un chevauchement d'interventions et compromettre les progrès généraux en matière de qualifications et de compétences sur le territoire belge francophone.

Notons que le financement FSE est devenu, de manière institutionnalisée, un **complément indispensable** aux politiques publiques régionales et communautaires en matière d'innovation sociale, d'insertion socio-professionnelle ou encore de formation. Le cadre du FSE (programmation, éligibilité, reporting, ...) privilégie les structures solides (financièrement et administrativement) qui augmentent ainsi leur capacité d'intervention, sans pour autant être toujours très innovantes. Proposition est donc faite de promouvoir davantage de projets innovants ou en rupture par rapport à des approches plus classiques des thématiques de l'insertion et de la formation.

6.3 L'efficacité du PO

Les 4 Axes du programme opérationnels ont été **relativement efficaces**. Les projets ont pu être réalisés et la plupart des objectifs opérationnels ont pu être atteints. Les enquêtes complémentaires réalisées pour nourrir le travail

147 Enquête Sonecom cohorte 2020 : Durée de l'accompagnement du stagiaire : Axe 2 : 30% <1 mois, Axe 3 : 48% > 6 mois, Axe 4 : 38% > 6 mois.

148 Enquête Sonecom cohorte 2020 : 65% d'actions préparant à un métier, 18% de remise à niveau, 9% de mise en situation de travail, % langues,...

149 Les plans d'actions visent à encourager l'innovation sociale selon une procédure de sélection particulière prédéfinie au sein du PO.

d'évaluation (ex : suivi des stagiaires à 6 et 12 mois par Sonecom, IWEPS, BIEFOR) témoignent **des effets d'insertion à l'emploi** et d'un volume de **sorties positives** à la fois diversifié et plus important que ne le laissent supposer les indicateurs de résultats.

Ainsi pour la cohorte 2020¹⁵⁰, le taux d'insertion à l'emploi à 6 mois est de 53% et à 12 mois de 55 %, alors qu'il était inférieur à 50% pour les 2 cohortes précédentes. Pour les cinq cohortes, les taux d'emploi globaux après l'action sont nettement plus élevés en zone en transition (Wallonie hors Brabant wallon) qu'en zone plus développée (Bruxelles et Brabant wallon). Les analyses des travailleurs occupés ayant suivi des actions de formations professionnelles (IWEPS) relèvent les taux élevés de satisfaction et de transférabilité en situation de travail.

La majorité de stagiaires ont obtenu, après l'action, des premiers emplois « atypique » puisque seul un quart ont un CDI (% plus faible pour les cohortes 2015 et 2016, plus élevé pour 2019). Moins d'un bénéficiaire sur 5 a connu au moins une période de chômage de longue durée (12 mois et plus) depuis la fin de l'action.

Il est cependant délicat d'évaluer cette efficacité à la lueur des seuls indicateurs de résultats et de réalisation de l'UE, en effet :

- Les indicateurs de réalisations et résultats du PO ne sont pas tous suffisamment **pertinents** et **représentatifs** pour évaluer avec précision les effets socio-économiques des actions sur les publics ciblés ; Ils ne prennent pas suffisamment en compte la réalité de chaque projet et ne sont donc pas représentatifs de l'ensemble des effets et des plus-values des multiples actions proposées au public parfois très hétérogène ;
- Le taux de réalisation très important et la sur-performance de la plupart des mesures du PO, pourraient être liés à des objectifs quantifiés trop **prudents** ;
- Les données agrégées pour certains projets ne permettent pas de segmenter les données de l'évaluation par types de publics cibles ;
- Les indicateurs de résultats sont évalués à la **sortie de l'action** (objectif court terme). Les opérateurs ne gardant pas contact avec leurs anciens stagiaires, il ne leur est pas demandé de récolter l'information nécessaire pour calculer les indicateurs **d'impact** à 6 ou 12 mois. D'où l'intérêt des enquêtes et sondages FSE.

L'importance de prendre en compte les **sorties positives** pour évaluer l'efficacité se reflètent dans chaque Axe. Par exemple :

- Dans l'Axe 1, l'action « autocréation d'emploi » montre un faible taux de mise à l'emploi en sortie de l'action (17%) qui monte à 30% à 6 mois. Il y a un taux élevé (50%) de sortie positive à 6 et 12 mois. En effet, les formations permettent l'acquisition de compétences valorisables sur le marché du travail sans pour autant mener immédiatement à la création d'activités. Il est cependant complexe d'objectiver les compétences acquises et de les refléter dans les indicateurs actuels de réalisations et de résultats.
- Dans l'Axe 2, pour l'importante mesure 2.1 (VDC, VAE, formation HVA), indépendamment des résultats, plus de la moitié des stagiaires considèrent que la contribution de l'action à l'insertion socio-professionnelle était bonne, voire très bonne. Durant leur parcours après l'action, on constate une augmentation constante du taux d'insertion dans l'emploi à la sortie de l'action, d'une part, et une augmentation suivie d'une diminution des taux d'insertion dans l'emploi à 6 mois et à 12 mois, d'autre part.
- L'Axe 3 (insertion socio-professionnelle) présente, depuis le début de la programmation, une diminution constante des taux d'insertion dans l'emploi à la sortie de l'action et à 6 mois, mais la mise à l'emploi n'était pas l'objectif premier des actions des mesures 3.1. et 3.2., mais bien le rattachement et le développement des compétences. En revanche, l'efficacité de l'accompagnement de proximité et de l'accompagnement spécifique d'un public cible ont été démontrées même si les actions se révèlent coûteuses; Des indicateurs plus qualitatifs gagneraient à être évalués tel l'«employabilité» (la préparation à l'intégration du marché de l'emploi), la «réaffiliation» (pour les personnes en décrochage avec des logiques de cheminement, de stand by, d'aller-retour), propres aux actions visant l'insertion sociale et socio-professionnelle des personnes en difficulté.
- L'Axe 4 (IEJ) présente un taux de sortie positive entre 15 à 20% de plus pour l'IEJ que les autres mesures du PO ;

L'incidence des actions du FSE est donc variée et gagne à être mesurée au-delà du seul **taux de mise à l'emploi**. L'identification des **sorties positives** et des **évolutions socio-économiques des stagiaires** permettrait d'affiner l'efficacité et l'efficacité des projets.

150 Source : Sondage sur le devenir des stagiaires ayant terminé en 2020 une action de formation ou d'insertion cofinancée par le FSE en Belgique francophone : Interprétation des données récoltées, SONECOM, 2022

▪ Difficultés de mises en œuvre dans le chef des opérateurs

Diverses difficultés de mises en œuvre sont relevées dans les évaluations :

- **La constitution et la stabilisation des équipes.** En début de projet, les équipes ont souvent été incomplètes et/ou infraqualifiées en termes, par exemple, de gestion de projet ou de subsidiation et certains projets ont eu un faible taux de rétention (postes peu attractifs en termes de statut, barèmes) ;
- **Un manque de financement wallon** en début de programmation à la suite de retards dans le conventionnement retardant la mise en œuvre des projets et la constitution des équipes ;
- **La modification des règles au niveau régional et européen** en cours de programmation à mener à des requalifications et à des pertes de moyens précédemment octroyés ;
- Une charge administrative associée au processus de **suivi du FSE** parfois très lourde (ex : obligation de remises de rapport annuel, identification du public, quantification des résultats obtenus, conformité des dépenses, charges administratives des marchés publics de faible montant...) et qui éloigne les opérateurs de leur mission première.
- **Une charge administrative** associée à la multiplicité des modalités de rapportage des différents types ou sources de financement impliqués.

6.4 L'efficacité du PO

Étant donné sa nature sociale, le FSE a vocation à optimiser les résultats au bénéfice d'un maximum de stagiaires.

▪ Une efficacité sociale et non budgétaire

La diversité des accompagnements et des stagiaires incite à porter des constats prudents¹⁵¹ quant à l'efficacité des projets. Ainsi,

- Les actions **de formation et de sensibilisation** ainsi que les stages en entreprises semblent les plus efficaces (nombre important de stagiaires pour un investissement plus limité). Cependant, ces stagiaires sont a priori mieux formés et qualifiés que d'autres stagiaires plus précarisés.
- Les **projets d'accompagnement psychosocial et de préformation** d'individus en très fort décrochage et très peu qualifiés ont disposé de ressources par stagiaire supérieures à la moyenne (Axe 3 et 4). Leurs actions peuvent toutefois être jugées efficaces en regard des indicateurs de résultats ou de sorties positives ; en revanche, cet investissement l'a été au détriment du nombre de stagiaires accompagnés.
- Certaines modalités ayant mobilisé un **nombre très restreint de stagiaires** devraient être mieux analysées (ex : caractéristique du public, pertinence des modalités, ...)

Notons que ces données ne reflètent en rien l'énergie consacrée par les partenaires pour se coordonner, initier des démarches innovantes, accrocher le public cible, proposer des parcours d'intégration multi-opérateurs, etc.

▪ Une évaluation comparative complexe

Apprécier l'efficacité du PO ou des axes doit être réalisé avec prudence, principalement pour 5 raisons :

- La **diversité** des réalités de terrains caractérisant les opérateurs (ex : structures, compétences, secteurs), les projets (ex : ampleur, innovations, budgets), les actions (ex : intégration, formation, accompagnements, timing), les publics cibles (ex : statut, âges, motivation). Cette multiplicité de facteurs complexifie la récolte et le traitement des données.
- Le **manque de données** précises, dans les rapports d'évaluation, quant aux ressources effectivement allouées par l'opérateur à chaque action. L'intensité des efforts est très variable en fonction des actions, du public-cible, voire des stagiaires (fragilités).
- Les actions soutenues par le FSE font souvent partie des **missions de base** des opérateurs, qui peuvent ainsi étendre leur champ d'application sans que cela ne suscite de réelles dynamiques d'innovation au-delà d'une adaptation minimale au contexte, au public cible ou aux partenaires. Il n'a pas souvent été recherché d'innovations permettant d'accroître considérablement l'efficacité ou l'efficacité des projets par la mise en place de méthode et outils innovants.
- Les indicateurs objectivant la **situation socio-économique** du public cible à l'entrée et son évolution à la sortie du dispositif ont été collectés mais leur traitement ne permet pas de mesurer dans quelle proportion les progressions sont imputables spécifiquement ou non au dispositif.
- Les comparaisons inter-opérateurs pourraient générer une concurrence néfaste au détriment des objectifs communs des projets au sein d'un portefeuille.

151 Ventilation envisageable des coûts selon : le public (éloignement socio-professionnel, diplomation, qualification), l'accompagnement (durée et intensité, individualisation, équipements, secteur), accompagnateur (compétences, salaires), opérateur (budget, économie d'échelle, ...)

Ainsi, toutes les données relatives au temps moyen et au budget moyen consacrés par stagiaire par un opérateur, sont difficilement interprétables et surtout non comparables, même au sein d'un même Axe ou d'une même action.

▪ Des freins organisationnels et administratifs

Les règles de fonctionnement du FSE et l'éligibilité de certains frais ont également posé plusieurs problèmes aux opérateurs, que ce soient, par exemple, en termes de :

- **Réseautage** : la non-éligibilité des temps de coordinations entre partenaires, la ventilation du financement d'un parcours d'accompagnement inter-opérateurs ;
- **Budget** : les coûts (hors budget) de développement des innovations pédagogiques ;
- **Planning** : la pérennisation de l'innovation (ex : durabilité économique, sociale, environnementale) ;
- **Valorisation** : les innovations sont peu, voire pas, valorisables en termes d'indicateurs d'évaluation lors du reporting FSE. Ou, dans le cas de parcours multi opérateurs, la valorisation des résultats pourrait n'être imputable qu'au dernier opérateur.

6.5 L'impact de la crise sanitaire 2020-21

L'expérience de la crise sanitaire 2020-21 a été perçue différemment selon les opérateurs, les stagiaires et les projets et a eu tant des aspects positifs et que négatifs.

▪ Une réduction de la voilure

Selon les opérateurs, les restrictions gouvernementales les ont obligés à **réduire**, voire à suspendre, leurs activités. A l'échelle du PO, en 2020, la réduction est d'un cinquième du nombre de stagiaires et d'un quart des heures de formation, en comparaison avec l'année précédente¹⁵². Pour certains projets, cette réduction a été de plus de 50%. Près de 66% des bénéficiaires des actions en 2020 ont suivi une action en présentiel uniquement¹⁵³.

Dans l'Axe 1, les restrictions gouvernementales ont incité certains stagiaires des cohortes 2019-2020 à postposer la création de leur entreprise (principalement dans les métiers de services et de contacts). Il n'y a pas eu plus d'abandons ni moins de créations, mais une dynamique d'accompagnement moins intensive et plus longue. Les jeunes primo-créeurs reconnaissent l'importance du suivi post-créeation et des aides gouvernementales qui leur ont permis de survivre (ex : Tremplin indépendant, couveuse, dispositif airbag).

▪ Un temps pour remettre en question ses pratiques

Les premières périodes de confinements (et l'arrêt des activités d'accompagnement) ont permis à certains opérateurs de remettre en question leurs pratiques pédagogiques, de se **réinventer** et d'initier la **digitalisation**, et ensuite l'hybridation de leur accompagnement.

De nombreux éléments **positifs** sont à retenir, ainsi, le passage en distanciel a permis d'augmenter le nombre de personnes touchées, d'augmenter le suivi (plus de réunions moins longues), d'accroître le présentisme de certains publics (« logique à la carte ») et d'augmenter l'efficacité de certains accompagnements.

▪ Une digitalisation complexe

La crise a cependant amplifié des **difficultés** rencontrées dans les différents projets, que ce soit au niveau **technique** (ex : équipements et compétence IT des opérateurs ou des stagiaires), des **objectifs** de formation (ex : contenus peu digitalisables), de la **dynamique** de formation ou de réunion (ex : distanciation peu propice aux échanges, à l'intelligence collective ou à l'idéation), de la **mobilité** des acteurs (ex : soutien en cas de démotivation, manque de perspectives ou de confiance, disponibilité et intérêt) ou **évaluation** des acquis.

Certains opérateurs reconnaissent leur difficulté à soutenir psychologiquement des stagiaires impactés.

▪ Un ressenti variable selon le statut des stagiaires

Lors des sondages de la cohorte 2019-20¹⁵⁴, 54% des stagiaires relatent une influence plutôt négative de la crise sur leur parcours professionnel (principalement issu de l'Axe 3), 40% n'y voient pas d'influence (Axe 4) et 6% en voient une influence positive. La crise a été ressentie plus négativement par les stagiaires au niveau de leur recherche d'emploi (50%). 44% des stagiaires ayant terminé leur action en 2020 étant à l'emploi, parmi ceux-ci trois quarts disent ne pas avoir ressenti l'impact de la crise sur leur maintien à l'emploi (travail inchangé 66%, télétravail 20%, chômage économique 20%).

152 Les projets de l'Axe 2 ont été les plus impactés (stagiaires : - 36%, heures : - 48%) alors que l'Axe 4 a été le plus préservé (stagiaires : -7,6% ; heures : -4,2 %). Les Axes 1 (stagiaires : -33%, heures : stable) et Axe 3 (stagiaires : -21% ; heure -28%) ont également été fort impactés.

153 Source : Sondage et interprétation de données récoltées sur l'insertion des stagiaires ayant terminé en 2020 une action de formation ou d'insertion cofinancée par le FSE en Belgique francophone -Synthèse des principaux résultats, SONECOM,2022

154 Source : Sondage et interprétation de données récoltées sur l'insertion des stagiaires ayant terminé en 2019 une action de formation ou d'insertion cofinancée par le FSE en Belgique francophone -Synthèse des principaux résultats, SONECOM,2022

Selon les enquêtes Sonecom, le taux d'insertion à la sortie de l'action est moins élevé en 2020 qu'en 2019, alors que les taux d'insertion à M+6, M+12 sont plus élevés en 2020 qu'en 2019.

▪ Une hybridation à faire vivre

Les modèles hybrides d'accompagnement vont fort probablement perdurer. Les opérateurs devront donc veiller à **dynamiser** ce nouvel outil pédagogique, et à investir tant dans les équipements que dans le développement des compétences IT des formateurs et de leurs stagiaires afin d'intégrer cet outil IT au sein de leur panoplie pédagogique.

7. Les recommandations à l'issue de la programmation

De nombreuses recommandations ont été émises dans les multiples rapports d'évaluation pour faire évoluer le modèle de suivi des stagiaires mais aussi la logique d'intervention FSE. Les recommandations formulées étant, pour la plupart, transversales aux 4 Axes du PO FSE, elles sont synthétisées dans ce chapitre commun.

Certaines de ces recommandations (tant sur le PO que sur son évaluation) sont déjà mises en œuvre au sein de certains projets et gagnent à être poursuivies.

Les recommandations sont structurées en **5 pistes** :

- 1. Soutenir une dynamique de réseau et de partenariat par l'animation des portefeuilles de projets
- 2. Améliorer le suivi et le pilotage des projets dès l'entame des projets
- 3. Promouvoir la pertinence et la cohérence des actions organisées en regard du public cible
- 4. Diversifier, innover, cocréer les formes d'accompagnement
- 5. Promouvoir la posture d'animation et de gestion de l'Agence FSE

Ci-après, pour chaque piste, son principe est explicité en regard des évaluations réalisées et des propositions d'actions, issues des différents rapports d'évaluation, sont émises.

7.1 PISTE 1 - Soutenir une dynamique de réseau et de partenariat par l'animation des portefeuilles de projets

Le **principe** de cette recommandation est de promouvoir les portefeuilles stratégiques et l'implication des différents opérateurs dans la conception, la mise en œuvre, le pilotage et l'évaluation plus intégrés des projets.

La pratique des portefeuilles durant de la programmation 2014-2020 a en effet été très hétérogène, allant d'un simple suivi administratif à la réelle mise en réseau des opérateurs.

Les **actions** proposées pour renforcer la mise en réseau dans le cadre du FSE pourraient être, entre autres :

1) Promouvoir le rôle d'animation de l'Agence FSE :

- a. **Renforcer le rôle de l'Agence FSE** en tant que facilitatrice des échanges et support à l'innovation, chargée de donner du sens et une robustesse aux portefeuilles de projets. Ces moments viendraient en plus des Comités d'accompagnement technique.

2) Concevoir des portefeuilles porteurs de sens pour les stagiaires :

- a. **Articuler les sources de financement** (ex : FSE, FEDER, RW, ...) entre elles, afin d'aider les opérateurs à identifier les priorités programmatiques, valider la pertinence et cohérence de leurs actions et éviter de démultiplier les reporting, instruments de mesures.
- b. **Identifier les portefeuilles en amont de la sélection des projets.** Cette proposition permettrait de mieux cibler les appels à projets et d'initier rapidement les partenariats entre opérateurs qui se regrouperaient selon de multiples critères tels des objectifs communs, un public-cible ou secteur précis, des territoires délimités, un parcours intégré d'accompagnement, ... La conception collaborative initiée durant l'appel à projet permettrait des regroupements, des intégrations de projets. Notons cependant que cette proposition est complexe à mettre en œuvre car elle pourrait brider voire exclure certains projets (ex : taille ou secteur, investissement requis, innovation très spécifique, ...)
- c. **Optimiser la conception des portefeuilles après l'appel à projet.** Cette proposition inciterait les opérateurs à initier rapidement leur partenariat et initier les 4 concepts d'un partenariat, à savoir 1) Recevoir (ex : des informations sur la vision, les missions, les projets, les bonnes pratiques, des différents opérateurs du portefeuille afin d'apprendre à se connaître), 2) Donner (ex : être soi-même acteur et producteur de contenu, de méthodologie, de support au bénéfice des autres opérateurs), 3) Construire ensemble (ex : concevoir collectivement des parcours intégrés multi-opérateurs, des réseautages) et 4) Utiliser et améliorer ce qui a été créé collectivement.

- d. **Proposer des portefeuilles plus ciblés et moins grands.** Cette proposition vise à soutenir les dispositifs intégrés plus spécifiques. Les critères de ciblage peuvent être divers. Par exemple 1) un ciblage territorial faciliterait l'ancrage local des opérateurs, la mutualisation des ressources régionales, la distinction entre les zones rurales et urbaines, la promotion des liens avec les secteurs privés et le monde de l'entreprise. 2) un ciblage par besoins du public cible (et non par son statut administratif) afin de répondre à des besoins spécifiques (ex : accrochage, formation, accompagnement, suivi) et ce dans des limites financières à définir, 3) un ciblage par thématique, par métier, ou par secteur.
 - e. **Promouvoir la mise en réseau des opérateurs** afin d'augmenter la pertinence et la cohérence des projets, l'efficacité du dispositif en termes de sortie positive, l'efficacité des dispositifs par la mutualisation des ressources, la complémentarité ou la spécialisation des acteurs
 - f. **Promouvoir les dispositifs intégrés multi-opérateurs** et les parcours d'accompagnement inter-opérateurs afin d'initier de réelles innovations méthodologiques et l'évaluation plus individuelle du parcours des stagiaires.
 - g. **Promouvoir et soutenir les dispositifs intégrés associés à plusieurs Axes du PO**, dans des limites financières à définir. Cette transversalité permettrait d'augmenter la pertinence et la cohérence de l'accompagnement proposé, le maintien des stagiaires dans un parcours intégré et l'efficacité du dispositif en termes de sortie positive (ex : CDC, VAE, Formation HVA, entrepreneuriat).
- 3) Assurer l'éligibilité des activités de gestion des partenariats diversifiés**
- a. **Soutenir financièrement les services supports** des partenariats qui prennent en charge des problématiques complexes et/ou qui mettent en place des actions innovantes. Il s'agirait de rendre éligibles par le FSE, une partie des coûts et temps de coordination et de développements méthodologiques transversaux originaux (ex : outils de travail partagés, échanges et mise en place de bonnes pratiques, suivi et continuité de parcours inter opérateurs, analyses transversales, évaluation des stagiaires).
 - b. **Organiser (et soutenir l'éligibilité) des temps de rencontre** entre les différents partenaires d'un portefeuille pour favoriser la communication, l'intelligence collective entre acteurs de première ligne et ce à différentes périodes du projet. Que ce soit :
 - i. Au démarrage du projet : pour renforcer la vision commune, la valeur ajoutée et la finalité tout en mettant en exergue les complémentarités entre opérateurs issus de différents secteurs et aux expertises diverses ;
 - ii. En cours de projet : pour optimiser la logique d'intervention et l'articulation entre les différents projets ou étapes du projet. Il s'agirait d'assurer collectivement le pilotage de l'ensemble des activités du portefeuilles et le suivi des stagiaires dans leur parcours intégré inter-opérateurs,
 - iii. En cours de projet, pour mutualiser les ressources et les compétences des formateurs et accompagnateurs ;
 - iv. En fin et après le projet, pour l'évaluer et assurer le suivi des stagiaires.

7.2 PISTE 2 - Améliorer le suivi, le pilotage et l'évaluation dès l'entame des projets

Le **principe** de cette recommandation est de promouvoir une réflexion collective entre l'Agence FSE et les opérateurs sur les objectifs et les modalités de l'évaluation et de suivi, en tenant compte des exigences européennes et de leur marge de manœuvre. Une réflexion sur les **indicateurs d'évaluation** permettrait de s'assurer qu'ils soient tous à la fois pertinents, cohérents, réalistes, complets, ... avec des seuils de résultats attendus représentatifs des réalités de terrain.

Les **actions** proposées pourraient être, entre autres :

1. **Promouvoir la méthodologie de gestion et d'évaluation de projet auprès des opérateurs**
 - a. **Promouvoir une culture d'évaluation des projets** chez les opérateurs et auprès des stagiaires. L'évaluation gagne à être un réel outil de conception, de mise en œuvre, de pilotage et d'amélioration continue des projets (et non une contrainte administrative). Sa finalité étant d'assurer l'atteinte des résultats par une dynamique proactive d'amélioration continue. Auprès des stagiaires, il s'agit de les responsabiliser quant à l'évaluation de leur propre engagement dans l'action (pertinence en regard de leurs besoins, investissement personnel, développement socio-professionnel, incidence à long terme) et des les inciter à répondre aux sollicitations des évaluateurs

- b. **Inciter les porteurs de projets à adopter une gestion agile de leur projet** au sein du cadre FSE afin de les inciter à questionner en continu leur réalité (contexte, publics cibles, actions menées, résultats atteints), et d'adapter en conséquence leurs actions en fonction d'une évaluation continue (mais souple) de leur pertinence et de leur efficacité. Cette agilité ne sera cependant effective que moyennant une flexibilité des opérateurs (et de leur organe de gestion) et du FSE (voir Piste5).
 - c. **Rendre plus explicite les critères d'éligibilité** des différentes composantes afin de favoriser des logiques d'intervention inter-opérateurs.
2. **Sélectionner les indicateurs d'évaluation pertinents, valides et fiables**
- a. **Augmenter la visibilité des actions** via des indicateurs de suivi ou de résultats supplémentaires. Cette proposition consiste à étendre, de manière réaliste, les indicateurs d'évaluation actuels au-delà de l'obligation européenne (ex : création d'emploi ou d'activités, nombre d'heures de formation, nombre de personnes mobilisées, etc.) afin de tenir compte de la diversité et de la richesse des projets (ex : adaptation au public, accompagnement spécifique, acquis, qualité, investissement, innovations). Ces nouveaux indicateurs, pour certains déjà utilisés par les opérateurs, devraient être, à la fois, pertinents (refléter effectivement les objectifs de résultats et de process des projets), cohérents (être précis, nuancés et tenir compte des réalités du terrain) et réalistes (être accessibles afin d'alléger la pression sur les opérateurs, faciliter leurs collectes et harmoniser leur exploitation).
 - b. **Explorer tant la quantité que la qualité des sorties positives** afin de pouvoir évaluer les effets des actions sur les capacités d'apprentissage et d'autonomisation des stagiaires et relativiser les mesures des indicateurs de résultats. En effet, de nombreuses sorties positives (ex : réorientation, emploi, poursuite d'un accompagnement) font partie intégrante du parcours du stagiaire et ne sont en rien un échec du projet ou du stagiaire.
 - c. **Optimiser la mesure des indicateurs** imposés afin d'assurer leur analyse comparative. Il s'agit tant de définir les indicateurs de manière univoque compréhensibles par tous les opérateurs (ex : le concept « Haute valeur ajoutée, dispositif « système », personnes inactives), s'assurer de la pertinence de l'indicateur pour l'opérateur, d'homogénéiser les méthodes de calcul des opérateurs (ex : nombre de stagiaires selon leur profil), de définir adéquatement les valeurs cibles. Ces indicateurs doivent être cohérents afin d'alléger la pression sur les opérateurs, faciliter leur collecte et harmoniser leur exploitation.
 - d. **Mesurer l'innovation sociale** en suivant, via des enquêtes ou des groupes de travail, les questionnements, les cheminements réflexifs et itératifs des opérateurs et ainsi mesurer les facteurs qui facilitent ou nuisent à l'émergence, la mise en œuvre et l'appropriation des innovations sociales.
 - e. **Mettre en garde contre d'éventuelles mauvaises interprétations des données de l'évaluation.** Plusieurs précautions méthodologiques sont de mise lors de l'analyse des données d'évaluation en regard des indicateurs du PO afin de ne pas faire d'interprétations erronées (ex : Eviter de comparer des indicateurs relatifs à des projets non comparables, tenir compte des sorties positives).
3. **Evaluer et piloter les parcours individuels des stagiaires**
- a. **Monitorer les projets en assurant un suivi individualisé des stagiaires.** Les méthodes fortement centrées sur l'individu sont complexes et coûteuses mais elles ont démontré leur efficacité en matière de sortie positive pour le stagiaire. Ce monitoring du suivi des stagiaires selon un canevas de collecte standardisé permettrait à l'Agence FSE d'adapter ses attentes vis-à-vis des opérateurs et de les aider à faire évoluer leurs méthodes en adéquation avec cette réalité ;
 - b. **Réaliser une évaluation des parcours individualisés des stagiaires** afin de monitorer les résultats intermédiaires et d'adapter en continu les méthodes d'accompagnement. Les objectifs de l'évaluation continue pourraient être :
 - 1) « en amont » l'orientation des stagiaires en fonction de son profil et la détermination d'objectifs de formation (indicateurs : profil, bilan de compétences, besoins spécifiques et motivation),
 - 2) « en cours » l'évaluation de leur évolution au sein de leur parcours, de l'apparition de nouveaux besoins, et de leur réorientation éventuelle (indicateurs : satisfaction, durée et intensité du parcours, continuité, progression des acquis, décrochage ou réorientation éventuel, coût de la mesure),
 - 3) en « fin de parcours » pour capitaliser les acquis (indicateurs : indicateurs FSE actuels , bilans ou valorisation de compétences actualisés, évaluation de la satisfaction, intégration socio-économique, sortie positive, abandon). Ces indicateurs reflètent les objectifs de l'opérateur (et non seulement la mise à l'emploi) ;
 - Et 4) de 6 à 12 mois « après la sortie » pour évaluer l'impact (indicateurs : indicateurs actuels FSE, intégration socio-économique, satisfaction, employabilité, acquis) et éventuellement initier un suivi spécifique.

Les 3 premiers temps d'évaluation pourraient être gérés par les opérateurs selon un canevas commun, le quatrième, confié à un prestataire externe.

- c. **Réaliser une collecte de données individualisées** relatives aux profils et aux parcours des stagiaires (progression et réalisation) selon un canevas commun et dans le respect des règles RGPD. Au-delà des données statistiques, il s'agit surtout d'affiner le pilotage des actions par une meilleure analyse de la pertinence des actions au besoins évolutifs stagiaires
4. **Poursuivre un plan d'évaluation ambitieux**
 - a. L'Agence FSE gagne à poursuivre la réalisation d'un **Plan d'évaluation** ambitieux et de visibiliser les résultats de ces évaluations ;
 - b. Promouvoir la **diversité des évaluations** réalisées par le FSE tant dans ses aspects quantitatif (ex : indicateurs de résultats et de réalisation) que qualitatif (ex : focus groupe, enquête, étude de cas), sur le court (indicateurs plus opérationnels) et long terme (afin d'y associer les sorties positives) ;
 - c. Anticiper la récolte, l'accès et le traitement des données récoltées lors les évaluation (ex : réponses exigées des prestataires et des stagiaires, formulation et structuration des indicateurs, ...) ;
 - d. Promouvoir les articulations, les mises en perspectives avec les **autres évaluations** réalisées par les porteurs de projets, des experts, les partenaires ou les autorités régionales ;
 - e. Mettre un focus sur les évaluations de projets pilotes, innovants ou de qualité et en **diffuser** largement les résultats et les bonnes pratiques.

7.3 PISTE 3 - Promouvoir la pertinence et la cohérence des actions organisées en regard du public cible

Le **principe** de cette recommandation est de s'assurer de la pertinence des actions soutenues, que ce soit en identifiant le public cible demandeur, en formalisant ses besoins et en réalisant des actions en cohérence avec les objectifs attendus.

Les **actions** proposées pour couvrir les besoins et renforcer les articulations, pourraient être, entre autres :

1. **S'assurer d'accrocher et d'associer tous les publics -cibles visés**
 - a. Accentuer les actions du FSE visant à **accrocher le public éloigné de l'emploi ou de la formation**. Le FSE pourrait avoir intérêt à accentuer son action visant à remédier aux inégalités qui persistent quant à l'accès aux ressources financées, en tentant d'accrocher au maximum les publics les plus éloignés de l'emploi qui sont en général les publics plus âgés, de sexe féminin, faiblement diplômés, en situation de handicap, en situation d'isolement et/ou ayant une durée d'inoccupation relativement longue. Ces publics fragilisés sont aussi ceux qui ressentent plus les effets de la crise sanitaire actuelle.
 - b. **Assurer une participation accrue de femmes**, via des mesures de communication et de sensibilisation aux métiers non genrés, en complément à des modalités plus pratiques (ex : horaires adaptés, garderies).
2. **Objectiver les besoins des stagiaires, indépendamment de leur statut**
 - a. **Intégrer une analyse approfondie des besoins** de toutes les parties prenantes lors de la conception des projets au sein d'un portefeuille. Mieux définir et objectiver les besoins (des publics ou du système) et ce, dès la conception des projets, avec l'ensemble des opérateurs du portefeuille.
 - b. **Encourager une approche centrée sur les besoins** conjointement au statut « administratif » du public cible. Proposition est faite de définir l'éligibilité des stagiaires, non plus en fonction de leur statut uniquement (par ex. de demandeurs d'emploi), mais en fonction du type de projet d'insertion socio-professionnelle qui est porté, tout en assurant le respect de critères de sélection et des cadres légaux. Cette ouverture permettrait d'accompagner, par exemple, les personnes en préavis, les intérimaires, les travailleurs en reconversion, les étudiants entrepreneurs, indépendants en difficulté...
3. **Adapter en continu les projets pour répondre de manière intégrée aux besoins identifiés**
 - a. **Valoriser, visibiliser** les efforts consentis par les opérateurs pour adapter leurs actions à leur public cible (ex : investissement requis pour accrocher un public éloigné ou défavorisé, préparation d'actions « sur mesure », concertation entre partenaires, ...) ;
 - b. **Soutenir l'harmonisation les parcours proposés**, tout en reconnaissant l'importance de la diversité des opérateurs et le **respect de leur « ADN »** (ex : formalisation des compétences à acquérir, modules de formations, type et durée d'accompagnement, validation des acquis, post-crédation) ;
 - c. Adapter l'accompagnement aux publics défavorisés ou moins qualifiés ayant des **besoins spécifiques** (ex : compétence de base, moyens financiers, fracture numérique)

- d. **Différencier l'insertion socio-professionnelle et l'accompagnement social.** En fonction des besoins du public-cible, une distinction pourrait être réalisée entre 1) les besoins d'insertion socio-professionnelle les groupes vulnérables éloignés de l'emploi, et 2) les besoins de réaffiliation et d'accompagnement social de personnes fragilisées, d'autre part. (cf. l'objectif « inclusion et pauvreté » du PO FSE+ 2021-2027). Cette distinction faciliterait la cohérence entre les activités et objectiverait l'évaluation de la pertinence, de l'efficacité et de l'efficience des actions menées. Il positionnerait également davantage le FSE dans le financement de projets visant l'insertion sociale des personnes.
 - e. **Prioriser les actions orientées** vers la préparation à l'exercice d'un métier (notamment les stages de plus de trois mois) si l'insertion immédiate est l'objectif.
4. **Formaliser et valoriser davantage le développement des compétences des stagiaires et l'alignement des actions du FSE au marché du travail**
- a. Evaluer et valoriser les compétences des stagiaires à chaque étape de leur parcours. Par exemple 1) En début de parcours de formation, en évaluant les compétences de base des stagiaires, afin de les conscientiser de leurs acquis, leur proposer un accompagnement sur mesure, 2) en cours d'accompagnement afin, le cas échéant adapter leur parcours de formation, 3) en fin de parcours, en évaluant et valorisant formellement les compétences acquises durant le parcours de formation (ex : VAE, VDC, attestation,...), afin de ne pas se limiter à l'indicateur de création d'entreprise et d'emploi, 4) après le parcours, afin de proposer un suivi et encourager la formation continue.
Tant les compétences dites métiers, que les compétences sociales et transversale gagneraient à être valorisées dans un parcours d'intégration.
 - b. **Promouvoir la sensibilisation des opérateurs et du public aux développements des compétences** tout au long de la vie, que ce soit en lien, selon les Axes, avec un contexte d'innovation ou de spécialisation, l'entrepreneuriat, la VDC et VAE ou les métiers en pénurie ou en tension.

7.4 PISTE 4 - Diversifier, innover, cocréer les formes d'accompagnement

Le **principe** de cette recommandation est de promouvoir l'innovation, de développer une approche transitionnelle et partenariale des actions afin d'éviter les fonctionnements « en vase clos » peu propices à l'émergence de parcours intégrés. Durant la programmation, certaines incompatibilités sont en effet apparues entre 1) le cadre réglementaire et financier du FSE, 2) les structures des « grands » opérateurs rompues aux démarches européennes et 3) l'agilité et la souplesse requise pour implémenter les innovations.

Les **actions** proposées pourraient être, entre autres :

1. **Innovation quantitative et qualitative**
 - a. Promouvoir financièrement les **projets ambitieux** à l'échelle de l'opérateur (envergure, public cible, ...) nécessitant de mettre en place de nouvelles méthodes de travail pour gérer ces défis de l'innovation (ex : partenariat, mutualisation des ressources, parcours intégrés, approches préventives...)
 - b. Valoriser des **projets innovants à petite échelle**, plus locale ou avec moins de stagiaires, mais qui relèveraient de l'expérimentation ou du changement de paradigme.
2. **Innovation pédagogique et méthodologique**
 - a. Promouvoir auprès des opérateurs institutionnels des **changements de perspective ou de vision** quant à la place du public cible comme « acteur central » (ex : remises en question de pratiques institutionnelles, partenariat plus local et plus proche du public, ressources mutualisées en fonction des compétences, prise en compte des contraintes du public-cible, suivi rapproché et relais inter-opérateurs).
 - b. Promouvoir les **innovations pédagogiques** à chaque étape du parcours (ex : évaluation des préacquis, formalisation des besoins de développement, identification des contraintes, proposition et adaptation du parcours de formation ou d'accompagnement, évaluation et valorisation des acquis, ...).
3. **Innovation technologique**
 - a. **Hybrider les formes d'accompagnement** tout en gérant la facture numérique. Encourager l'hybridation des méthodes et approches pédagogiques, en veillant à développer les compétences numériques, tant des stagiaires que des opérateurs et en rendant éligible les équipement requis.
4. **Innovation partenariale et institutionnelle**
 - a. Promouvoir les **articulations** plus robustes avec les secteurs de l'enseignement et avec les entreprises, afin de démultiplier les opportunités de stages, d'expérience professionnalisante, voire d'emploi.

- b. **Promouvoir ou prioriser les actions menées en partenariat avec les entreprises** (du secteur marchand ou non-marchand, du secteur public ou associatif) afin d'éviter une action publique autoréférentielle, en « vase-clos », largement déconnectée des marchés du travail et du monde de l'entreprise, coupée de son environnement économique et social. Promouvoir l'implication des entreprises (au niveau d'un secteur d'activité ou d'un bassin d'emploi) dans l'analyse des besoins en formation, la conception des formations, l'organisation des formations en alternance et des stages, le tutorat et le monitorat, l'évaluation des acquis et leur certification. Il s'agit également de promouvoir la collaboration entre plusieurs organismes de formation afin de favoriser les parcours intégrés des stagiaires et optimiser leur mise à l'emploi.
- c. **Promouvoir les formations en alternance en** associant le monde de l'entreprise au monde de la formation. Il s'agit d'équiper le marché du travail pour l'individu, en droits nouveaux, en institutions, en intermédiaires, en conventions, etc. En effet l'alternance permet une réelle socialisation professionnelle des stagiaires et contribue à lutter (indirectement) contre les discriminations à l'embauche
- d. **Promouvoir l'approche transitionnelle de la formation** et le statut du stagiaire via un *contrat d'activité*, qui garantirait un revenu constant et un même niveau de protection sociale tout au long du parcours d'insertion.
- e. Promouvoir au sein des institutions wallonnes et bruxelloises **une réflexion politique et stratégique** quant aux droits des individus, aux missions des institutions, aux partenariats à initier, aux conventions à établir, etc.

7.5 PISTE 5 - Promouvoir la posture d'animation et de gestion de l'Agence FSE

Le **principe** de cette recommandation est de renforcer le rôle de l'Agence FSE en tant que support à l'innovation, chargé de donner du sens et une robustesse aux portefeuilles de projets.

Les **actions** proposées pourraient être, entre autres :

1. **Stabiliser le suivi des dossiers et en limiter la charge administrative**, en optimisant les rapports de suivi (nombre, contenu, forme, réunions, ...), les éléments financiers (ex : éligibilités, marchés publics de faibles montants, preuves, date de paiements, ...) ou les **suivis de crise** (ex : signature électronique, suivi allégé, ...). Contractualiser une clause de redevabilité liée au financement FSE avec les opérateurs et les stagiaires, compatibles avec les règles RGPD, afin de disposer en temps et en heure les éléments requis pour réaliser les évaluations. Cela pourrait également nécessiter d'élargir le périmètre de financement (et de rapportage) du FSE à la post création, afin de mesurer l'impact des actions d'accompagnement.
2. **Réserver une part du budget aux actions innovantes et à leur déploiement en cours de programmation sur la base du financement 5+2**. Il s'agit de permettre aux opérateurs d'adapter leur projet aux besoins émergents et de le déployer en envergure si des résultats très positifs sont engrangés. Selon les lignes directrices de la Commission européenne, cette flexibilité sera assurée dans la prochaine programmation dans la mise en œuvre du financement 5+2. Il s'agira pour l'Agence FSE, sur la base d'une évaluation à mi-parcours et d'un budget prévisionnel, de lancer des appels à projet dans la seconde moitié de la programmation pour permettre aux opérateurs d'adapter leur projet afin qu'ils soient plus pertinents ou plus cohérents avec les besoins émergents des stagiaires ou des opérateurs. Une proposition pourrait être d'étendre ce principe à des cycle de financement de 24 ou 30 mois avec des enveloppes adaptées et des appels à projets thématiques.
3. **Promouvoir l'animation d'ateliers thématiques**. L'Agence FSE pourrait être porteur d'une réflexion continue en organisant régulièrement des ateliers thématiques. Le thème pourrait être, par exemple, comment fédérer les opérateurs autour d'une vision commune, quelles sont les évolutions des besoins et contraintes d'un public en particulier, comment adapter son action à ces besoins et contraintes, comment optimiser les synergies au sein d'un partenariat, échange de pratique autour de dispositifs innovants.
4. **Promouvoir la communication ciblée vers les citoyens, les opérateurs et les stagiaires**. Il s'agit tant de faire connaître le programme et les projets des opérateurs que d'aider le stagiaire à valoriser ses acquis et à les faire reconnaître sur le marché de l'emploi et de la formation.

8. Conclusions

Ce rapport de synthèse des évaluations réalisées dans le cadre du Plan d'évaluation du PO FSE illustre toute la pertinence du soutien du FSE pour initier et soutenir des actions contribuant aux objectifs européens.

Le PO Wallonie.Bruxelles.eu a permis de créer un effet de levier pour de nombreux opérateurs qui ont eu l'opportunité d'augmenter le nombre et la qualité des actions mises en place pour un public diversifié.

Les résultats obtenus, au-delà des aspects quantitatifs (661 projets, 956.894 stagiaires) ou économiques (1.2 milliard € dont 50% part FSE et 50% Part Pouvoirs Publics Belges) sont également qualitatifs. Ainsi, si le soutien du FSE a permis aux opérateurs d'augmenter l'envergure des projets dans tous leurs aspects (nombre de stagiaires ou d'heures de formations et d'accompagnement), il a également permis d'en améliorer la qualité, tels en témoignent les dynamiques partenariales mises en place (ex : objectifs communs, mutualisation de ressources), les parcours d'intégration personnalisés et préventifs des stagiaires, les changements de paradigmes d'opérateurs prestataires de service (ex : stagiaire au cœur du dispositif inter-opérateur), les innovations ou expérimentations implémentées, voir les réorientations de politiques régionales en fonction des priorités européenne (ex : accompagnement des personnes les plus éloignées du marché du travail, focus sur les jeunes de l'IEJ).

Les différentes évaluations synthétisées dans ce rapport mettent en évidence en termes de processus d'évaluation :

- Les précautions méthodologiques à prendre pour interpréter les résultats (i.e. collecte des données, choix des indicateurs de résultats peu pertinents pour évaluer l'efficacité sur un public donné, des indicateurs de réalisation qui surperforment par rapport à des valeurs cibles prudentes, ...)
- L'importance de tenir compte des sorties positives, plus diversifiées et plus nombreuses que ne laissent penser les indicateurs de résultats ;
- L'intérêt des évaluations, via des enquêtes complémentaires, qui permettent d'affiner l'impact des actions sur les stagiaires dans la durée ;
- L'importance de se rappeler l'objectif même d'un processus d'évaluation, à savoir prendre des décisions (d'orientation, d'amélioration, de validation).

Les recommandations transversales proposées portent tant sur le processus d'évaluation que sur la logique de la programmation. Les multiples pistes d'actions envisagées sont le reflet de la qualité des évaluations réalisées durant le PO FSE. Elles abordent tant la logique partenariale, le pilotage et le suivi des projets, la pertinence et la cohérence des actions, l'innovation et l'implication de l'Agence FSE dans cet ambitieux programme. :

Ces recommandations ont été structurées en 5 pistes :

- Soutenir une dynamique de réseau et de partenariat par l'animation des portefeuilles de projets
- Améliorer le suivi et le pilotage des projets dès l'entame de ceux-ci
- Promouvoir la pertinence et la cohérence des actions en regard du public cible
- Diversifier, innover, cocréer les formes d'accompagnement
- Promouvoir la posture d'animation et de gestion de l'Agence FSE

Ces recommandations sont relativement opérationnelles et gagnent à être mises en pratique, de manière agile, au sein du nouveau programme opérationnel 2021-2027. Les travaux d'évaluation ayant fait l'objet de nombreux échanges et de moments de capitalisation, tant par l'Agence FSE que les opérateurs, ces recommandations auront leur utilité pour la suite de l'aventure du FSE en Wallonie et à Bruxelles.

ANNEXES

9. Annexes

9.1 Liste des figures

Figure 1 : PO FSE – Répartition des Axes	6
Figure 2 : PO FSE - Répartitions des budgets, projets et stagiaires selon les 4 Axes (cumul 2014-2020).....	7
Figure 3 : PO FSE - Répartition des stagiaires selon leur statut socio-économique (cumul 2014-2020)	7
Figure 4 : PO FSE - Répartition des stagiaires et heures d'accompagnement par mesure du PO (cumul 2014-2020) .	8
Figure 5 : PO FSE - Articulation des OT, PI, Axes et Actions (source PO FSE WBxl2020.eu).....	9
Figure 6 : Donnée socioéconomiques Belgique en 2013	14
Figure 7 : Axe 1 – Chiffres clés - cumul 2014-2020	22
Figure 8 : Axe 2 – Chiffres clés - cumul 2014-2020	25
Figure 9 : Axe 3 – Approche intégrée de l'accompagnement	27
Figure 10 : Axe 3 – Chiffres clés - cumul 2014-2020	27
Figure 11 : Axe 4 – Chiffres clés - cumul 2014-2020	30
Figure 12 : Parcours d'insertion post-formation (cohortes 2015, 2016, 2018 et 2019)	53

9.2 Glossaire

AEI	Agence pour l'entreprise et l'innovation
AFSE	Agence Fonds social européen
AMO	Accueil en milieu ouvert
AVIQ	Agence pour une vie de qualité
CCG	Centre de coordination et de gestion
CEB	Certificat d'étude de base
CEEI	Centres européens d'entreprises et d'innovation
CESS	Certificat d'enseignement secondaire supérieur
CISP	Centre d'insertion socioprofessionnelle
COCOF	Commission communautaire francophone
CPAS	Centre public d'aide sociale
DDE	Demandeur d'emploi
DPR	Déclaration de politique régionale
EO	Enseignement obligatoire
EPS	Enseignement de promotion sociale
ESUP	Enseignement supérieur
ETP	Equivalent temps plein
EU	Union européenne
FEADER	Fonds européen agricole pour le développement rural (Fonds ESI)
FEAMP	Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche (Fonds ESI)
FEDER	Fonds européen de développement régional (Fonds ESI)
Fonds ESI	Fonds structurels et d'investissement européens
FOREM	Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi
FSE	Fonds social européen (Fonds ESI)
FWB	Fédération Wallonie-Bruxelles
HVA	Haute valeur ajoutée
IBSA	Institut bruxellois de statistique et d'analyse
IEJ	Initiative emploi jeunes
IFAPME	Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises
IWEPS	Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique
MIRVAL +	MISE en Réseau pour PLUS de VALorisation
NEET	Not in education, employment or training – Ni dans l'enseignement, ni à l'emploi, ni en formation

OEJAJ	Observatoire de l'enfance, de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse
OISP	Organisme d'insertion socio-professionnelle
ONEM	Office national de l'emploi
OS	Objectif spécifique
OT	Objectifs thématiques
PI	Priorité d'investissement
PME	Petites et moyennes entreprises
PO	Programme opérationnel (ici programmation FSE 2014-2020 Wallonie Bruxelles 2020.eu)
PPB	Pouvoir public belge
R&D	Recherche et développement
RBC	Région Bruxelles-Capitale
RIS	Revenu d'intégration sociale
RW	Région wallonne
SAACE	Structures d'accompagnement à l'autocréation d'emploi
SAJ	Service d'aide à la jeunesse
SFPME	Service formation des petites et moyennes entreprises
SGJEP	Service général de l'éducation permanente et de la jeunesse de la FWB
SIP	Service insertion précarité
SOWALFIN	Société wallonne de financement et de garantie des petites et moyennes entreprises
SPW EER	SPW économie, emploi et recherche
SPW IAS	SPW intégration et action sociale
SPW	Service public de Wallonie
UE	Union européenne
ULB	Université libre de Bruxelles
VAE	Valorisation des acquis de l'expérience
VDC	Validation des compétences

9.3 Les rapports d'évaluation du PO « Wallonie Bruxelles 2020.eu

La présente synthèse se base sur les différents rapports d'évaluation du plan d'évaluation, disponibles sur le site internet du FSE¹⁵⁵, à savoir :

- **Plan d'évaluation**
 - Plan d'évaluation Programme opérationnel 2014-2020 « Wallonie Bruxelles 2020.eu », AFSE, 2020
- **Rapports annuels de l'Agence FSE**
 - Programme opérationnel 2014-2020 « Wallonie Bruxelles 2020.eu » Rapport annuel de mise en œuvre 2014-2020 – Rapport Complet (6 rapports : 2014-15,16,17,18,19,20,21)
 - Programme opérationnel 2014-2020 « Wallonie Bruxelles 2020.eu » Rapport annuel de mise en œuvre 2014-2020 - Résumé à l'intention des citoyennes et citoyens (5 rapports : 2014-15,16,17,18,19)
- **Evaluations de l'impact**
 - Évaluation de la mise en œuvre de l'Axe 1 « Entreprise et créativité », BDO Advisory,2022
 - Évaluation de la mise en œuvre de l'Axe 2 « Connaissances et compétences », BDO Advisory,2022
 - Évaluation de la mise en œuvre de l'Axe 3 « Société inclusive et emploi », BDO Advisory,2022
 - Évaluation de la mise en œuvre de l'Axe 4 « Mesure 4.1 et Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) », BDO Advisory,2022
 - Évaluation de la mise en œuvre du programme opérationnel, rapport final transversal, BDO Advisory,2022
- **Evaluations thématiques**
 - L'évaluation de la mise en oeuvre de l'Initiative Emploi Jeunes (IEJ), BIEF, 2016.
 - Évaluation de la plus-value du Fonds social européen dans l'accompagnement et la formation à l'autocréation d'emploi, BIEFOR, 2022
 - Évaluation des actions Fonds social européen dans le cadre de la validation des compétences et de la valorisation des acquis de l'expérience, BIEFOR, 2022
- **Sondages et enquêtes**
 - Usages et effets de la participation des salariés à la formation continue. Enquête exploratoire auprès de sortants de formations financées par le FSE en Wallonie et à Bruxelles, IWEPS, 2022
 - Sondage sur le devenir des stagiaires ayant terminé une action de formation ou d'insertion cofinancée par le FSE en Belgique francophone : Interprétation des données récoltées - **Rapport global pour les cohortes de 2015, 2016 et 2018**, Sonecom,2020.
 - Sondage sur le devenir des stagiaires ayant terminé en **2015** une action de formation ou d'insertion cofinancée par le FSE en Belgique francophone : Interprétation des données récoltées, Rapport final, Sonecom,2019
 - Sondage et interprétation de données récoltées sur l'insertion des stagiaires ayant terminé en **2015** une action de formation ou d'insertion cofinancée par le FSE en Belgique francophone -Synthèse des principaux résultats, Sonecom,2019
 - Sondage sur le devenir des stagiaires ayant terminé en **2016** une action de formation ou d'insertion cofinancée par le FSE en Belgique francophone : Interprétation des données récoltées, Rapport final, Sonecom, 2019
 - Sondage et interprétation de données récoltées sur l'insertion des stagiaires ayant terminé en **2016** une action de formation ou d'insertion cofinancée par le FSE en Belgique francophone -Synthèse des principaux résultats, Sonecom,2019
 - Sondage sur le devenir des stagiaires ayant terminé en **2018** une action de formation ou d'insertion cofinancée par le FSE en Belgique francophone : Interprétation des données récoltées, Rapport final, Sonecom, 2020
 - Sondage et interprétation de données récoltées sur l'insertion des stagiaires ayant terminé en **2018** une action de formation ou d'insertion cofinancée par le FSE en Belgique francophone -Synthèse des principaux résultats, Sonecom,2020
 - Sondage et interprétation de données récoltées sur l'insertion des stagiaires ayant terminé en **2019** une action de formation ou d'insertion cofinancée par le FSE en Belgique francophone -Synthèse des principaux résultats, SONECOM,2022

Les références à nombreuses autres sources documentaires sont disponibles dans chacun de ces rapports.

155 <https://fse.be/les-programmations/programmation-2014-2020/les-rapports-dactivite-et-devaluation-de-la-programmation-2014-2020/>

9.4 Les Priorités d'investissement (PI) et Objectifs Thématiques (OT)

Le PO Wallonie Bruxelles 2020.eu¹⁵⁶ est organisé selon les Priorités d'Investissement ¹⁵⁷ et Objectifs thématiques suivants :

Objectifs thématiques		Priorité d'investissement	
OT 8	Promouvoir des emplois durables et de qualité, et favoriser la mobilité de la main-d'œuvre	8.i	8i - l'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives, notamment les chômeurs de longue durée et les personnes qui se trouvent les plus éloignées du marché du travail, également grâce à des initiatives locales en faveur de l'emploi et au soutien à la mobilité professionnelle
		8.ii	Intégration durable sur le marché du travail des jeunes (FSE et IEJ), en particulier ceux qui sont sans emploi et qui ne suivent ni enseignement ni formation, y compris les jeunes exposés à l'exclusion sociale et ceux issus de groupes marginalisés, en mettant notamment en œuvre la garantie pour la jeunesse
		8.v	L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs
OT 9	Promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté et toute forme de discrimination	9.i	L'inclusion active, y compris en vue de promouvoir l'égalité des chances, la participation active et une meilleure aptitude à l'emploi
		9.iii	La lutte contre toutes les formes de discrimination et la promotion de l'égalité des chances
OT 10	Investir dans l'éducation, la formation et la formation professionnelle pour l'acquisition de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie	10.iii	Une meilleure égalité d'accès à l'apprentissage tout au long de la vie pour toutes les catégories d'âges dans un cadre formel, non formel ou informel, la mise à niveau des savoirs, des aptitudes et des compétences de la main-d'œuvre et la promotion de parcours d'apprentissage souples passant notamment par une orientation professionnelle et la validation des compétences acquises
		10.iv	Amélioration de l'utilité des systèmes d'éducation et de formation pour le marché du travail, passage plus aisé du système éducatif au monde du travail et amélioration tant de l'enseignement professionnel et des filières de formation que de leur qualité, en misant notamment sur des mécanismes permettant d'anticiper les compétences, l'adaptation des programmes d'enseignement des cours ainsi que l'introduction et la mise en place de systèmes d'apprentissage articulés autour du travail, notamment des modèles de formation en alternance et d'apprentissage

OT et PI	Axes / Objectifs Spécifiques du PO
OT 8	Axe 1 – Entreprise et créativité
PI 8. iii	OS 1.1 : Les demandeurs d'emploi créent leur propre emploi ou leur propre entreprise.
PI 8. v	OS 1.2 : Sensibiliser à et soutenir l'innovation et la créativité : formation, mise en réseau et appui.
OT 8	Axe 4 – Intégration durable des jeunes au travail
PI 8. ii	OS 4.1 : « la Garantie Jeunesse » - L'intégration des jeunes de moins de 25 ans sur le marché du travail est assurée.
	OS 4.2 : « L'IEJ – Initiative Emploi Jeune » - L'augmentation du nombre de jeunes NEET hennuyers, liégeois ou bruxellois mis en activité.
OT 10	Axe 2 – Connaissances Compétences
10.iii	OS 2.1 : Offrir aux demandeurs d'emplois et aux travailleurs occupés des formations à haute valeur ajoutée et des services de validation des compétences et acquis de l'expérience.
10. iv	OS 2.2 : Promouvoir un système de formation et d'enseignement performant.
OT 9	Axe 3 – Société inclusive et Emploi
PI 9. i	OS 3.1 : Accompagner et former les personnes menacées d'exclusion en vue de leur accès aux dispositifs d'insertion et de formation
	OS 3.2 : Former et soutenir les demandeurs d'emplois et les personnes fragilisées en vue de leur insertion dans le marché de l'emploi.
	OS 3.3 : Accompagner les demandeurs d'emploi à et dans l'emploi.
PI 9.iii	OS 3.4 : Promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes et lutter contre les discriminations en Wallonie et à Bruxelles.

¹⁵⁶ https://fse.be/fileadmin/sites/fse/uploads/documents/Programmation_14-20/PO_2014-2020/PO_programmation_14-20_version-20210621.pdf

¹⁵⁷ https://ec.europa.eu/regional_policy/fr/policy/how/priorities/2014-2020/

9.5 Synthèse des enquêtes transversales

Diverses enquêtes¹⁵⁸ ont permis d'affiner les effets du PO sur les acquis des publics ciblés, à savoir :

- Quatre enquêtes relatives au devenir des stagiaires, et plus spécifiquement les demandeurs d'emploi à l'entrée dans le dispositif ayant participé à une action inscrite dans les Axes 2, 3 et 4 ont été réalisées pour les cohortes 2015, 2016, 2018, 2019).
- L'enquête auprès des stagiaires ayant suivi un accompagnement en autocréation d'emploi en 2018 (Axe 1)
- L'enquête auprès des stagiaires et opérateur associé à la Validation des compétences en 2018 (Axe 2)
- L'enquête auprès des travailleurs occupés ayant suivi une action de formation en 2018 (Axe 2) (IWEPS¹⁵⁹).

Ces enquêtes portent tant sur le parcours antérieur à l'action, les motivations à l'entrée, les perceptions de l'action, l'évolution des situations socio-professionnelle et les effets perçus de l'action.

Les résultats ont déjà été incorporé dans le corps du rapport. Sont repris en annexe quelques fait marquants.

Les sondages SONECOM ont été réalisé selon **l'approche par les capacités** (Amartya Sen) afin d'appréhender le contexte relationnel et institutionnel dans lequel le demandeur d'emploi évolue. Les indicateurs proposés sont représentatifs de 1) les facteurs personnels, sociaux, ou environnementaux du stagiaire (ex : âge, sexe, situation familiale, niveau d'études, mobilité, région, connexité sociale) ; 2) les ressources à ou mis à sa disposition (ex : sa situation financière, les mesures et actions proposées, les objectifs et les modalités de formation, d'accompagnement ou de stage, le suivi post-formation, etc.) ; 3) son « libre choix » (ex : sa motivation, les opportunités effectives d'emploi, ses opportunités de choix,...), 4) des indicateurs objectifs (ex : son insertion effectif à l'emploi, le niveau de qualité de l'emploi proposé ou obtenu, l'adéquation de l'emploi avec le domaine de formation, les emplois successifs) et 5) des indicateurs subjectifs (ex : ses représentations sur la contribution de l'action sur son insertion, sur la qualité de l'emploi, l'adéquation de l'emploi avec ses attentes, le développement de ses compétences, etc.). L'échantillon représentatif (zone, âge, sexe, mesures) est en moyennes de 800 répondants/sondage sur les plus de 40.000 stagiaires annuels. Ce nombre est adéquat pour analyser des sous-échantillons.

L'enquête, commanditée par le FSE à l'IWEPS, combine deux méthodologies, à savoir l'approche par les capacités de A. Sen (voir supra) et **le modèle de Kirkpatrick**¹⁶⁰ largement utilisé lors des évaluations de politiques de formation. L'analyse s'est basée sur les données de suivi annuel du PO FSE (ex : stagiaires, actions, nombre d'heures de formation, ...) et sur un sondage mené auprès de 626 salariés¹⁶¹ ayant bénéficiés d'une formation FSE en 2018.

Les enquêtes réalisées par le BIEFOR, reposent sur une méthodologie de gestion de projet et a été plus **qualitative**, avec entretiens et focus groupe.

Les 4 sondages SONECOM mettent en évidence quelques faits marquants sur les mesures et stagiaires concernés.

a) La motivation des stagiaires

La motivation des stagiaires varie de manière significative selon les Axes.

- **Axe1 : Les stagiaires en auto-création d'emploi** sont généralement bien formés, disposent de compétences de base (un CESS *a minima*) mais sont sans expérience professionnelle probante. Leurs motivations sont de deux ordres : développer leur projet personnel (84% des répondants) et créer leur propre emploi (81%). L'acquisition de compétences ne représente que 58% (des répondants) et la qualité de vie 52%. La perception que les stagiaires ont d'eux-mêmes est un réel déterminant, tout comme la (re)mise en confiance de ces derniers au cours de l'action FSE. Ainsi les stagiaires se percevant avec des compétences ont plus de volonté de créer un projet personnel (84%) en fin d'action et la concrétisation de ce dernier est maximisée (47,5%, contre 23%)
- **Axe 2** : Les motivations des stagiaires **demandeurs d'emploi en VDC et VAE (Axe 2)** sont axées sur la motivation « professionnelle » (mobilité, développement des compétences).
- **Axe 2 (travailleurs occupés)** : Les stagiaires **en formation HVA (Axe 2)**¹⁶² ont quant à eux, à 80% suivi une formation ayant un lien direct avec leur emploi (dont 53% à leur demande). Les raisons de suivre

158 Stagiaires associés aux priorités d'investissement 8.1, 8.2, 9.1, 9.3, 10.3 (pour les demandeurs d'emploi) et 10.4 ainsi que 8.5, 9.3 et 10.3 (pour les travailleurs occupés), ce qui correspond aux mesures 2.1. ; 3.1. ; 3.2. ; 3.3. ; 4.1. et 4.2. du PO.

159 IWEPS – SONECOM – Agence FSE, « Usages et effets de la participation des salariés à la formation continue - Enquête exploratoire auprès de sortants de formations financées par le FSE en Wallonie et à Bruxelles, rapport provisoire, 31 Mars 2022.

160 Le modèle de Kirkpatrick évalue la satisfaction des participants aux formations, les compétences acquises, les possibilités de transfert ou d'usage des compétences acquises dans les situations de travail et enfin les effets sur les individus ou sur les organisations.

161 Travailleurs occupés uniquement. Sont donc exclus du sondage les demandeurs d'emplois, les inactifs et les indépendants.

162 IWEPS-SONECOM (2021), Enquête auprès des salariés sortants de formations cofinancées par le FSE en 2018, p.20.

de telles formations sont le plaisir d'apprendre, le souhait de se sentir plus à l'aise et plus efficace dans son emploi et le souhait de se maintenir à niveau dans son emploi. 20% ont suivi une formation en dehors du cadre strict de leur emploi. Les formations relevant d'un souhait personnel, sont plus fréquentes chez les hommes (81,8%) que chez les femmes (69,4%).

- **Axe 4** : Les **jeunes associés à l'IEJ (Axe 4)** reconnaissent principalement leur motivation « personnelle » (développement personnel).

b) *L'apport des actions suivies*

L'évaluation des apports des actions donne des résultats également spécifiques pour chaque Axe¹⁶³.

De manière globale l'action suivie *correspond* plutôt bien voire très bien aux attentes du stagiaire dans la plupart des cas (ex : 2015, 78%), avec une variation selon les Axes et non selon les zones. Les individus ayant bénéficié d'un suivi après l'action l'ont perçu le plus souvent comme moyennement voire tout à fait bénéfique pour leur parcours professionnel. Les stagiaires sont en grande majorité (85%) relativement (voire très) optimistes quant à leur avenir professionnel. Néanmoins la différence est très significative selon les Axes et peu significative selon les zones.

- **Axe 1** : Les apports reconnus par les stagiaires comme déterminants pour la création de leur future activité, sont l'acquisition de compétences utiles à la création d'entreprise (74%), l'acquisition de plus de polyvalence (67%) et plus de confiance en soi (65%). Ces acquis sont cependant peu formalisés (ex : pas d'attestation) et mesurés. Parmi les 38% des stagiaires ayant eu un stage, 75% le trouvent déterminant pour trouver un emploi/créer son entreprise et tester ses compétences. Il apparaît que la confiance en soi et la perception de l'acquisition de compétences sont plus grandes chez les moins de 25 ans (presque du simple au double) et ceux ayant un niveau de diplomation bas.
- **Axe 2** (travailleurs occupés) : Les apports reconnus des formations suivies par les travailleurs occupés sont liés aux compétences techniques (76%), à la polyvalence (72%) et aux compétences en communication (61%). A contrario, les formations ne contribuent pas (en fin d'action) à plus de stabilité d'emploi (30%) ou de responsabilité (28%), alors que l'amélioration du bien-être au travail et la stabilité d'emploi faisait partie des motivations initiales. Le niveau de satisfaction générale est très élevé (note moyenne de 8,9 sur 10) et le niveau de satisfaction quant à l'utilité de la formation est moindre (7,5 sur 10)¹⁶⁴.

c) *L'évolutions des statuts*

Les sondages sur le devenir des stagiaires en sortie de l'action, à 6 et 12 mois ont permis de mettre en évidence des changements de statuts sur le long terme.

De manière globale, les taux d'insertion dans l'emploi progressent de manière continue après l'action, mais varient fortement selon les Axes et selon les zones tout au long du parcours. Malgré des différences à la sortie de l'action, à M+6 et M+12, les *taux d'insertion* sont semblables entre cohortes (ex : 2018 et 2019). Ces emplois sont en grande majorité de *contrats plus précaires* mais un tiers des stagiaires ont obtenu un CDI avec une variation très significative selon les Axes. Une grande partie des stagiaires a connu au moins une période d'emploi de longue durée (ayant duré plus de 3 mois) depuis la fin de l'action (68% en 2015 ; 43% en 2016 et 47,5% en 2018). Pour plus de quatre stagiaires sur dix, le 1er emploi n'était pas en lien avec l'action suivie et/ou leur formation initiale. Près de trois personnes sur dix ont valorisé une ou plusieurs aides à l'emploi.

Un stagiaire sur trois (34,3%) a connu au moins une période de chômage de longue durée (12 mois et plus) depuis la fin de l'action. Ces résultats varient très significativement selon les Axes.

Les *taux de sortie positive* progressent également de manière continue tout au long du parcours, mais avec des différences très significatives selon les Axes mais non significatives selon les zones.

L'impression de sécurité d'emploi n'a pas été altérée par la crise Covid-19.

- **Axe 1** : La situation socio-professionnelle des stagiaires après leur participation à une formation s'améliore de manière générale. Après 12 mois, 57% ont un emploi ayant duré 6 mois ou plus, 31% ont eu une ou plusieurs périodes de formation ou d'études et 31% ont eu une ou plusieurs périodes de chômage de 3 mois ou plus ; Dans presque 70% des cas, l'activité créée était une entreprise individuelle

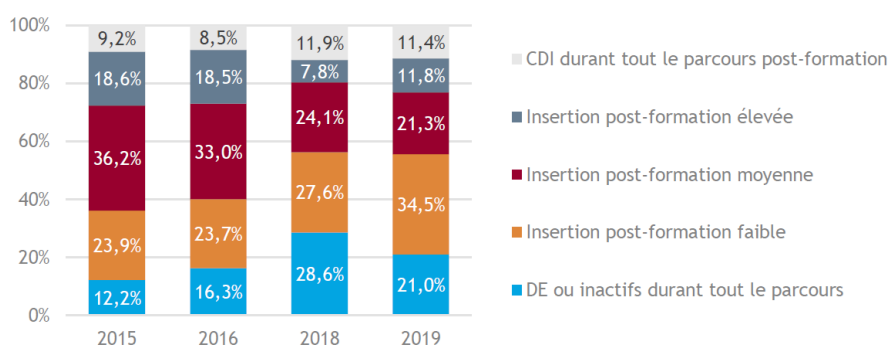
163 SONECOM, Sondage sur le devenir des stagiaires ayant terminé en 2019 une action de formation ou d'insertion cofinancée par le FSE en Belgique francophone : Interprétation des données récoltées, Janvier 2022, p.52.

164 Certaines des formations suivies par les participants n'ont pas de visée professionnelle directe, et portent plutôt sur des objectifs d'éducation permanente et/ou ont été suivies en dehors du cadre professionnel. IWEPS-SONECOM (2021), Enquête auprès des salariés sortants de formations cofinancées par le FSE en 2018, p.24.

et constituait un temps plein pour l'ancien stagiaire.

60% des stagiaires considèrent que le suivi post-accompagnement a été bénéfique à leur parcours socio-professionnel. 50% d'entre eux ont créé une entreprise contre 28% pour ceux qui n'ont pas eu de suivi.

- **Axe 2, 3, 4 (hors travailleurs occupés).** Au-delà de l'efficacité de la formation en termes d'acquis, il apparaît que
 - Les **opportunités d'emploi** des stagiaires après l'action varient d'une cohorte à l'autre et ce, à la baisse, quel que soit l'Axe (2015, 64 % ont eu une ou plusieurs opportunités, contre 36% en 2019).
 - Plus de 40% des stagiaires estiment que l'action a été tout à fait déterminante dans l'obtention du premier emploi et plus de trois stagiaires sur quatre estiment que l'action suivie correspond plutôt, voire très bien, à leurs attentes (plus faible pour l'IEJ).
 - Cependant, si en 2015-16, les stagiaires considèrent la contribution de l'action à leur insertion socio-professionnelle bonne ou très bonne (55%), en 2018 et 2019 ils sont 35% à la considérer nulle ou faible.
 - Seul 23,2% des stagiaires ont connu une insertion post-formation élevée, voire un CDI. En effet une large majorité des stagiaires a connu une insertion post-formation faible ou une situation de recherche d'emploi ou d'inactivité depuis la fin de l'action (54,5% pour la cohorte 2019). La proportion de stagiaires étant restés demandeurs d'emploi ou personnes inactives depuis la fin de l'action a plus que doublé à partir de la cohorte 2018. La situation reste dès lors préoccupante à cet égard.



Source : Sonocom - Graphique : BDO

Figure 12 : Parcours d'insertion post-formation (cohortes 2015, 2016, 2018 et 2019)

- **Axe 2 (travailleur occupés) :** Près de 88% des répondants ont vu leur situation professionnelle s'améliorer¹⁶⁵ (principalement en termes de responsabilité et de maîtrise des compétences). Des différences significatives apparaissent cependant pour le public des travailleurs précaires qui sont plus nombreux à consentir « fortement » des sacrifices dans le cadre de la formation, à *ne retirer de celle-ci qu'une attestation de fréquentation (36 vs 31%), alors qu'une majorité de ces travailleurs précaires (53% vs 46%) a participé à la formation dans le but d'obtenir une certification. Ils sont aussi plus nombreux à suivre une formation perçue comme obligatoire ou dans la perspective de se maintenir dans l'emploi (56 vs 53 %). Les changements professionnels les plus fréquents sont le changement de poste de travail (36% vs 28%), de statut professionnel (19 % vs 14%) ou de l'accès au contrat à durée indéterminée (24% vs 18%)*¹⁶⁶.
- **Axe 4 (NEETs) :** L'évolution des statuts des jeunes NEETS est tributaire de leur profil initial. Ainsi, il y a eu une dualisation du public : d'une part les jeunes facilement activables et employables après une action courte mais percutante et d'autre part, des jeunes les plus marginalisés qui nécessitent un accompagnement plus long et plus intensif.

165 Par le biais d'un changement de poste de travail, de fonction dans l'entreprise, de statut professionnel et/ou de l'obtention d'un meilleur salaire et/ou d'un renouvellement du contrat et/ou de l'obtention d'un CDI. IWEPS-SONECOM (2021), Enquête auprès des salariés sortants de formations cofinancées par le FSE en 2018, pp. 27-28

166 IWEPS-SONECOM (2021), Enquête auprès des salariés sortants de formations cofinancées par le FSE en 2018, pp. 29

Crédits : Pour obtenir plus de renseignements, veuillez contacter :

Agence FSE
Place Communale – 8 – 4ème étage
1160 Auderghem
Belgique
02 234 39 40
communication@fse.be